



UILCA GRUPPO MPS

BREAKING NEWS

LA VOCE DEL TUO SINDACATO

IN QUESTO NUMERO...

SOMMARIO

Dalle parole ai fatti di Carlo Magni	1
Editoriale: "Prove di maturità" di Rino Macchi	3
Accordo quadro del 7 agosto 2014	6
Circolari sindacali: scioperiamo perché - RSA di Grosseto	8
Circolari sindacali: "Scioperiamo ancora" - RSA di Grosseto	9
Circolari sindacali: "Parlano di noi" - RSA di Grosseto	10
Circolari sindacali: "Pressioni commerciali" - RSA di Perugia	11
Circolari sindacali: "Segnalate, segnalate, segnalate" - RSA di Perugia	13
Circolari sindacali: "cosa succede dal 1° ottobre" - RSA Uilca Genova e Liguria	15
Fondi pensione BMPS	17
Facci sapere cosa ne pensi	17

DALLE PAROLE AI FATTI

DI CARLO MAGNI

Il tema delle pressioni commerciali, denunciate a più riprese dalle RSA centrali e periferiche nel corso del tempo, costituisce il capitolo principale di questo numero di UILCA "Breaking News", accanto ad un altro argomento, rappresentato dalla sottoscrizione degli Accordi sulla razionalizzazione degli organici e sulla gestione strategica del Piano Industriale 2013-2017.

Materie, queste, che pur diversificate, appaiono legate in realtà da un filo conduttore di natura metodologica, costituito dal confronto che le parti firmatarie intendono inaugurare, da oggi in poi, su tutti gli elementi che compongono la contrattazione di secondo livello, tra i quali un posto di rilievo viene occupato proprio dalle politiche commerciali ed industriali, e dagli impatti delle stesse sull'attività operativa, sui modelli di servizio, sull'evoluzione della struttura distributiva e sul clima interno.

Vedremo come sarà possibile passare dalle parole ai fatti, ma l'intento della UILCA – e, presumibilmente, della controparte – è quello di avviare un dibattito, teso ad annullare il metodo discrezionale utilizzato negli ultimi due anni dall'Azienda sulla applicazione delle normative riguardanti la gestione del Personale.

In questo senso un aiuto può derivare, oltre che dai contenuti dei citati Accordi – dei quali ci parla Rino Macchi, nel suo editoriale dal titolo "Prove di maturità" – anche dalla ricomposizione, almeno nei fatti, del primo tavolo sindacale; ricomposizione sulla quale la nostra Sigla si è particolarmente spesa, non solo in epoca recente, nella convinzione che le divisioni fanno sempre e solo il gioco della controparte, indebolendo al contempo le prerogative dei Lavoratori.

CARLO MAGNI



DALLE PAROLE AI FATTI

SEQUE DA PAG 1

DI CARLO MAGNI

CARLO MAGNI E VALERIANO BOLCATO



Come riportato anche nel Documento finale dell'ultimo Congresso della UILCA del Gruppo MPS – svoltosi a Poggibonsi il 18 ed il 19 giugno 2014 – “c'è grande sensibilità circa l'esigenza di un miglioramento e di una implementazione sostanziale delle relazioni sindacali ad ogni livello, unitamente ad una gestione delle Risorse Umane più efficace e strutturata, rispetto allo stato attuale, dove i Dipendenti sono valutati in maniera esclusiva sugli atti di vendita e sul collocamento dei prodotti a focus”.

Proprio per questo, in sede congressuale sono stati affrontati tutti i temi critici derivanti dalla situazione sopra descritta: valutazione del Personale, salario incentivante, Premio Aziendale, percorsi professionali, mobilità, sicurezze sul luogo di lavoro, assistenza e welfare e, più in generale, processi di ricomposizione degli organici mediante l'accesso al Fondo di Sostegno al Reddito e prospettive della contrattazione di secondo livello.

Se sugli aspetti complessivi della negoziazione di breve e medio periodo, tutti gli obiettivi congressuali sono stati raggiunti – tutele economiche e normative, per i Colleghi che accedono al Fondo, a totale carico della Banca e del tutto analoghe al precedente Accordo del dicembre 2012; impegno, condiviso fra le parti, sulla riapertura del processo di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale – adesso inizia una fase in cui il Management e la Direzione dovranno avere la capacità di coinvolgere i Lavoratori sulle scelte di tipo strategico, rigettando la tentazione legata ai ricatti di tipo occupazionale ed al perseguimento di arbitrarie divisioni, ricercate - anche nel recente passato – nel nome di un modello di esasperata competizione interna ed esterna, che oggi, più che mai, appare controproducente e privo di prospettiva.

Riprendere il dialogo interrotto sui contenuti di natura contrattuale, con particolare riferimento a quelli che il vigente CCNL demanda alla negoziazione aziendale, costituisce il primo passo per inaugurare quella nuova fase nella vita del Monte dei Paschi e dei suoi Dipendenti, di cui abbiamo argomentato in questo articolo.

Sui comportamenti, e non sulle parole, sarà quindi misurata la volontà aziendale di concretizzare tale disegno, anche se la definizione delle Intese di cui ci stiamo occupando costituisce senza dubbio un buon inizio.

IL SEGRETARIO RESPONSABILE DI GRUPPO

Carlo Magni



PROVE DI MATURITÀ

DI RINO MACCHI

Come è ben noto oramai a tutti i Colleghi, il 7 agosto scorso si è conclusa la procedura di gestione degli esuberanti di personale per il Gruppo Monte dei Paschi, pari a 1334 risorse.

Tale procedura si è perfezionata con una specifica Intesa Sindacale, e con un contestuale Accordo Quadro sul Piano Industriale 2013-2017. In questo senso, e non per esercizio accademico, può essere utile delimitare in maniera specifica i confini ed il senso della trattativa in analisi, partendo dal fatto che, come Organizzazioni Sindacali, ci siamo trovati – per la prima volta all'interno del panorama bancario italiano - in un contesto negoziale molto circoscritto, in cui l'obiettivo quantitativo risultava predefinito dall'esterno, mentre alle parti sociali era demandata la declinazione operativa del metodo per raggiungere l'obiettivo medesimo. Insomma, **una trattativa complessa, gravata da un vincolo imposto dalle Autorità Europee che presupponeva, e presupporrà in corso di valenza del Piano di Ristrutturazione, l'inderogabilità dei target prescritti sui capitoli della riduzione dei costi operativi e degli organici della Banca.**

La lunga premessa mi è necessaria poiché il contenuto di questo Accordo sulla razionalizzazione del Personale, e le linee guida sull'Intesa a latere concernente la gestione dei processi industriali e le prospettive della contrattazione di secondo livello, hanno una forte rilevanza politica e normativa. **Per questo motivo mi pare importante sottolineare che il buon esito di questa trattativa non era affatto scontato.**

A tale proposito, senza alcuna retorica, e con lo sguardo attento a quanto sta accadendo in generale nel mondo del lavoro, credo che ogni Dipendente del settore del credito non possa che continuare ad apprezzare i contenuti e le prerogative derivanti dalla contrattazione nazionale, che è stata in grado di generare un ammortizzatore sociale, quale il **Fondo di Solidarietà che, come unica forma convenuta e possibile, oggi è ancora in grado di gestire senza drammi sociali un processo così drammatico quale è quello legato alla riduzione dei livelli occupazionali.** Tutto questo si è



PROVE DI MATURITÀ

SEGUE DA PAG 3

reso possibile grazie alla coesione dei Lavoratori del settore, alla loro forte sindacalizzazione e ad una lungimiranza strategica che va ascritta a tutte le Organizzazioni Sindacali.

Come Lavoratori di una Banca che cammina oramai da due anni su un sentiero strettissimo, diviso tra ricapitalizzazione e contenimento dei costi, abbiamo anche sperimentato sulla nostra pelle l'opera di profonda trasformazione delle relazioni industriali e degli strumenti contrattuali a disposizione del confronto bilaterale, poiché gli storici e collaudati schemi di rivendicazione salariale appaiono allo stato attuale inutilizzabili. Ebbene, **in un contesto così composito, con la firma di questi Accordi, il Sindacato Aziendale ha saputo sostenere una grande prova di maturità, selezionando ed operando delle scelte politiche che con tutta probabilità costituiranno la**

base degli indirizzi negoziali del prossimo futuro.

Due sono i grandi elementi qualificanti all'interno dell'Intesa riguardante la procedura di gestione delle eccedenze di Personale.

Il primo: in una situazione aziendale difficile, **l'Accordo mantiene intatto il requisito dell'accesso volontario al Fondo.** Il secondo: viene effettuata una scelta politica concernente la **tutela economica di una fascia di Colleghi meno protetti dal punto di vista salariale,** andando ad integrare il relativo assegno erogato dal Fondo.

E' importante sottolineare come l'ampliamento, nei fatti, della platea dei Lavoratori potenzialmente esodabili - attraverso la forte incentivazione delle Colleeche beneficiarie dalla Legge Maroni, che potranno optare per l'uscita con il sistema contributivo - garantisca una effettiva volontarietà

di scelta per l'accesso al Fondo. Inoltre, l'indirizzo negoziale individuato dalle parti per una specifica e migliore tutela per quella fascia di Lavoratori con basse retribuzioni e contribuzioni, indica implicitamente la volontà di gestire le criticità aziendali con i migliori criteri di solidarietà e proporzionalità. Detto per inciso, questa è una tematica di cui dovremo nostro malgrado occuparci nuovamente in futuro, soprattutto nella malaugurata ipotesi del protrarsi di crisi aziendali e deflazione salariale all'interno di uno scenario economico avverso. Infatti, laddove il sistema dei diritti acquisiti genera effetti distributivi insostenibili per le fasce salariali più deboli, come giovani e part time, l'assenza di scelte in favore di questi ultimi diventa la orribile premessa della disgregazione delle comunità lavorative.

Un altro elemento di grande valenza negoziale, soprattutto

PROVE DI MATURITÀ

SEQUE DA PAG 4

to in termini prospettici, è ricomponere l'unità del tavolo ravvisabile nei contenuti dopo circa venti mesi. Si tratta, finalmente, di una presa d'atto generale circa l'ulteriore impraticabilità delle divisioni sindacali nell'attuale contesto del Monte dei Paschi. Peraltro, su questo terreno confido che le varie RSA, ubicate sui territori, diano prova di grande maturità riannodando le fila di un dialogo perduto da tempo, senza inutili recriminazioni sul passato, poiché ciò che deve ancora preoccuparci e mantenerci attenti è la terra incognita del futuro aziendale.

Ma, a ben vedere, il maggiore valore aggiunto degli Accordi dei quali ci stiamo occupando, potrebbe essere rappresentato dalla ripresa sostanziale delle relazioni industriali.

Infine, sotto l'aspetto politico, mi pare una notizia davvero positiva la sottoscrizione delle Intese da parte di tutte le Sigle, che di fatto

di vero confronto, evitando di cadere nella tentazione di procedere da sola, o al massimo facendo leva sulla sponda dell'emergenzialità e del ricatto lavorativo. Questo è potuto accadere anche perché il Sindacato Aziendale - e la Uilca in particolare - ha mantenuto negli anni in questa Banca la credibilità che è dovuta a chi è portatore di istanze sostenute nell'interesse collettivo.

Se questo approccio metodologico verrà confermato nei fatti, si potrà effettivamente affermare che la Direzione intende perseguire il rilancio della Banca insieme ai Lavoratori ed alle loro Organizzazioni Sindacali, scommettendo sulla capacità di tutti di prendere in mano il proprio destino e affrontare la realtà delle cose per quella che è..

Tornando alla premessa, e considerando ad esempio la grossolanità con la quale il management ha trattato il tema delle note di qualifica, credo che l'Azienda abbia scelto un approccio maturo e

Rino Macchi - Segretario di Coordinamento BMPS e Gruppo MPS

ACCORDO QUADRO DEL 7 AGOSTO 2014

Il giorno 7 agosto 2014

Tra

La Banca Monte dei Paschi di Siena SpA,

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo DIRCREDITO, FABI, FIBA – CISL, FISAC – CGIL, SINFUB, UGL,
UILCA

Premesso che

- le Parti In relazione alla complessità dei processi previsti nel Piano di Ristrutturazione 2013 – 2017, nell’ambito di un contesto di mercato ancora difficile, si danno reciprocamente atto che il raggiungimento degli obiettivi aziendali non può prescindere dall’adozione di un modello di relazioni sindacali - coerente con gli assetti del settore – basato sul metodo “del confronto e del dialogo” quale strumento indispensabile per ricercare, nel rispetto dei reciproci ruoli, soluzioni coerenti per il raggiungimento di obiettivi condivisi di redditività, produttività e competitività;
- l’Azienda, nel confermare il pieno riconoscimento del ruolo svolto dalle OO.SS., intende altresì ribadire che il confronto ed il coinvolgimento attivo delle stesse, sia al livello centrale che periferico, rappresenta la migliore strategia per salvaguardare un clima aziendale di positiva collaborazione;
- in detto contesto riveste fondamentale importanza lo sviluppo di una linea di relazioni industriali, costruita con corretti ed equilibrati meccanismi di informativa e confronto, volta a ricercare soluzioni condivise nel rispetto degli obiettivi e delle esigenze operative.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

con la sottoscrizione dell’Accordo del 7 agosto 2014, conclusivo della procedura sindacale sugli esuberi ai sensi degli artt. 20 e 21 vigente CCNL, le Parti firmatarie avvieranno, a gennaio 2015, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo quadro, una fase di incontri volti a verificare complessivamente il processo di gestione delle ricadute derivanti dal Piano di Ristrutturazione 2013-2017.

In particolare, nell’ambito di tali incontri, L’Azienda si impegna a confrontarsi con le Organizzazioni Sindacali sullo stato di attuazione complessivo del Piano di Ristrutturazione 2013-2017, sull’andamen-

ACCORDO QUADRO DEL 7 AGOSTO 2014

SEGUE DA PAG 6

to 2 delle singole progettualità di Piano con le conseguenti ricadute sul personale, nonché sulla situazione e sull'evoluzione dei costi del personale e delle altre spese amministrative.

In tale contesto le Parti si confronteranno altresì sul complesso dei progetti che compongono il Piano di Ristrutturazione 2013-2017, con l'intento di analizzarne gli impatti sulla evoluzione della struttura distributiva, dei modelli di servizio, delle politiche commerciali e dell'attività operativa, e con la volontà di individuare specifiche soluzioni negoziali.

Allo stesso modo, l'Azienda si impegna a confrontarsi con le OO.SS a livello periferico per una verifica rispetto alle ricadute operative rivenienti dai progetti del Piano stesso.

Le Parti, in relazione ed in conseguenza di quanto sopra descritto, altresì, concordano sin d'ora di proseguire il confronto in ordine alla gestione delle ulteriori eccedenze previste dal Piano di Ristrutturazione entro la fine dello stesso. Al riguardo le Parti attiveranno le apposite procedure contrattuali, nel corso delle quali valuteranno, prioritariamente, il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà del settore per tutti i dipendenti che progressivamente nell'arco di Piano matureranno i requisiti per l'accesso al Fondo stesso.

Sotto altro profilo, ma in stretta relazione con quanto dichiarato nelle premesse, le Parti intendono con il presente Accordo impegnarsi a riprendere il dialogo anche in ordine alle tematiche di natura contrattuale, con particolare riferimento a quelle che il vigente CCNL demanda alla contrattazione aziendale. A tal fine, quindi, le Parti si impegnano ad avviare, entro il primo semestre dell'anno 2015, una fase di confronto volta a definire la nuova contrattazione integrativa aziendale con efficacia dal 1.1.2016. Analoga fase di confronto sarà avviata successivamente presso le altre Aziende del Gruppo.

In aggiunta a quanto sopra, con riferimento alla materia della salute e sicurezza, che rientra tra quelle che il vigente CCNL demanda alla contrattazione aziendale, le parti si impegnano sin da subito ad avviare un confronto sulla materia stessa.

L'AZIENDA

LE OO.SS

SCIOPERIAMO PERCHÉ RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI GROSSETO—BANCA MPS

Il fenomeno delle pressioni commerciali è cresciuto fino ad assumere dimensioni e contorni inaccettabili. I colleghi pressati continuamente e con ogni mezzo per raggiungere ad ogni costo il budget: telefonate, calendari condivisi, controlli serrati e continui, monitoraggi settimanali, giornalieri e persino orari, classifiche nominative, etc, sono vittime di stati di ansia e stress che rischiano di tradursi in veri e propri stati patologici. Ci troviamo a intervenire con sempre maggiore frequenza non solo per arginare le pressioni ma, anche, minacce più o meno velate di trasferimento e cambio di ruolo. Troppo spesso molti errori e il non puntuale rispetto della normativa da parte dei colleghi sono la pericolosa conseguenza di continue pressioni alle quali si accompagnano, talvolta anche inviti ad agevolare il più possibile la conclusione delle operazioni, adottando prassi che se da un lato costituiscono un modo per rendere un servizio alla clientela, dall'altro espongono i dipendenti a rischi ulteriori: **non dimentichiamo mai che gli obblighi e le conseguenze di un errore gravano solo ed esclusivamente sul dipendente di banca.** Il nostro è un invito a non subire passivamente: **nessuno può “pretendere” atti di vendita**, come affermato dall'art. 2104 del Codice Civile che stabilisce che il lavoratore ha il dovere di svolgere il proprio lavoro con la massima diligenza, nel rispetto delle direttive aziendali ma non ha alcun obbligo di risultato. La Cassazione (30 luglio 1987, n. 6616) precisa che, essendo l'obbligazione lavorativa una obbligazione di mezzi e non di risultato, il mancato raggiungimento di un risultato può essere addebitato al lavoratore solo se deriva da negligenza o imperizia nell'adempimento dei propri doveri. Da ciò (e da altri pronunciamenti della Cassazione) si evince che la valutazione di un lavoratore mediante la rendicontazione dei risultati, porta inevitabilmente alla attribuzione di responsabilità di risultato e, quindi, alla progressiva trasformazione di un contratto di lavoro subordinato in un contratto di lavoro autonomo, soggetto, appunto, alla realizzazione di obiettivi produttivi quali-quantitativi.

ATTENZIONE! NESSUNO PUO' ESSERE LICENZIATO PER NON AVER RAGGIUNTO IL BUDGET, MA PUO' ACCADERE A CHI INVECE, PER TENTARE DI FARLO, HA OPERATO FUORI DALLE REGOLE DI LEGGE O NORMATIVE INTERNE!!!

Ricordiamo, SCIOPERO PER TUTTE LE FILIALI DELLA PROVINCIA DI GROSSETO NEI POMERIGGI DEL 1 E 8 AGOSTO.

Grosseto, 29 luglio 2014

LE SEGRETERIE


SCIOPERIAMO ANCORA**RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI GROSSETO—BANCA MPS**

Il primo pomeriggio di sciopero ha avuto un successo enorme: l'adesione è stata altissima ed ha portato alla chiusura delle filiali della nostra provincia comprese quelle principali e più numerose.

La grande adesione ha confermato che le problematiche denunciate continuamente da tutti noi colleghi sono concrete e sentite.

E' opportuno ricordare che l'Azienda non può effettuare in nessun modo sondaggi preventivi sull'adesione allo sciopero che portino alla sostituzione dei colleghi assenti per garantire così l'apertura delle filiali.

Nessuno può “dirigere” il diritto individuale allo sciopero

Sarà nostra cura monitorare e verificare la regolare operatività di eventuali filiali segnalate aperte.

Confermiamo lo sciopero di venerdì pomeriggio 08 agosto (ultime due ore del turno per i part time), consapevoli che lo sciopero è da sempre strumento di lotta efficace nelle mani dei lavoratori e auspichiamo che la **solidarietà** e lo spirito collettivo di appartenenza prevalgano sempre sulle logiche individuali.

Grosseto, 7 agosto 2014

LE SEGRETERIE

PARLANO DI NOI

RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI GROSSETO—BANCA MPS

Dopo l'enorme successo dei due pomeriggi di sciopero che hanno visto chiuse al pubblico la maggior parte delle filiali della nostra Provincia anche altre realtà territoriali stanno valutando l'opportunità di seguire il nostro esempio.

Si riconoscono a livello nazionale le problematiche che noi abbiamo lamentato e per le quali tutti uniti ci siamo mobilitati, ci dispiace per quei pochi che non hanno capito il senso e l'importanza dell'iniziativa.

Lo sciopero è riuscito bene, nonostante si ravvisino situazioni al limite del comportamento antisindacale, come la richiesta di personale del nucleo per sostituire colleghi e le domande non troppo velate sull'intenzione di sciopero, tutto in contrasto con l'art 28 dello Statuto dei Lavoratori e passibile di denuncia.

Tutto ciò ci impone una ferma presa di posizione sul rispetto della normativa aziendale, il corretto seguito da parte delle funzioni commerciali dei doc 1641 (linee guida all'esercizio ruolo DTM) e doc 1846 (Regolamento sul Piano Commerciale) per ciò che riguarda la tempistica del monitoraggio che deve restare settimanale e non "oraria", la richiesta dei dati, le call conference continue e spesso oltre orario di lavoro.

Oltre al rispetto della normativa chiediamo anche il rispetto nei rapporti interpersonali e invitiamo le funzioni commerciali a rivolgersi a tutti i lavoratori della rete con la dovuta educazione.

Le pressioni non consentono un adeguato svolgimento delle attività bancarie che non sono solo quelle commerciali, ma anche di presidio del credito e la gestione dei rischi operativi derivanti dalla ordinaria e quotidiana attività di sportello, rallentata dai malfunzionamenti della procedura Paschiface e dall'introduzione del roller cash che rendono ancora più difficile la gestione del rapporto con il cliente spesso destinato a lunghe attese.

Tra i colleghi ormai é maturata la convinzione che non ci si possa più passivamente arrendere all'idea di sottostare a questo "gioco al massacro" ...e ora lasciateci lavorare come sappiamo fare!

Grosseto, 22 agosto 2014

LE SEGRETERIE

PRESSIONI COMMERCIALI

LASCIATECI LAVORARE!!

RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI PERUGIA—BANCA MPS

Il recente inasprimento del fenomeno delle pressioni commerciali (in un momento come il mese di Agosto in cui francamente non ne comprendiamo l'utilità) ci impone un ferma presa di posizione nei confronti dell'azienda sul rispetto della normativa vigente.

Non ci risulta infatti che il Regolamento sul Piano Commerciale (D 1846, discendente dal progetto Regata) sia correttamente seguito dalle funzioni commerciali di DTM.

Esigiamo quindi il rispetto delle normative di cui sopra ed in particolare:

- TEMPISTICA DEL MONITORAGGIO tra DTM e Rete (Filiale e Centri) **previsto settimanalmente ma che nella realtà avviene con cadenza giornaliera se non oraria.**
- RICHIESTA DI DATI: **non è previsto l'invio giornaliero dei dati**, in quanto il sistema già da metà della mattina successiva rende disponibili i report, quindi **intimiamo le DTM a NON CHIEDERE, i Titolari e Responsabili dei Centri a NON VEICOLARE EVENTUALI RICHIESTE e comunque i colleghi a NON FORNIRLI.**
- POLITICHE DI PRODOTTO: **non sono contemplate** in quanto la normativa e le previsioni degli organi di vigilanza prevedono esclusivamente la Centralità del Cliente, **quindi le DTM non devono effettuare forzature richiedendo o suggerendo budget giornalieri di prodotto.**
- CALL e VIDEO CONFERENCE (Lync): poiché la verifica è settimanale non si vede l'utilità di **continue, inutili e ripetitive call conference o Lync che tolgono solo tempo utile allo svolgimento dell'attività quotidiana.**

Invitiamo le funzioni commerciali all'attenta rilettura del Documento 1641 sulle linee guida per l'esercizio del ruolo delle DTM, di cui riportiamo un piccolo prospetto di quello che dovrebbero e non dovrebbero fare (comportamenti "IN" e "OUT")

PRESSIONI COMMERCIALI

LASCIATECI LAVORARE!!

SEGUE DA PAG 11

RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI PERUGIA—BANCA MPS

Sollecitare con insistenza i risultati commerciali via mail.	↓
Contattare direttamente i Gestori per chiedere i risultati conseguiti, inviare mail di disapprovazione o esaltazione.	↓
Disinteressarsi delle necessità di assistenza e supporto su prodotti e campagne, rinviando agli Uffici di Area.	↓
Assicurarsi tramite il Titolare di filiale della regolare presenza dei Gestori a inizio settimana, per poter calibrare obiettivi sostenibili rispetto alla forza disponibile.	↑
Confrontarsi con il Titolare di filiale sulle problematiche della realtà operativa, mettendo a disposizione la propria esperienza e facendosi carico di individuare soluzioni adeguate.	↑
Presenziare almeno mensilmente alle riunioni di filiale, supportando il Titolare ed ascoltando i contributi degli addetti.	↑
Analizzare con il Titolare e con il GRU di riferimento eventuali necessità di supporto formativo ai Gestori.	↑

Al di là dei punti sopra esposti è **necessario che le funzioni commerciali si rivolgano alla Rete con toni diversi e con la dovuta educazione e rispetto che tutti i lavoratori meritano**, a maggior ragione quelli più esposti nei confronti delle clientela e con maggiori responsabilità nel raggiungimento dei risultati.

Pressioni così esasperate non consentono inoltre un adeguato svolgimento di **tutte le attività proprie della rete, che non sono solo quelle commerciali ma anche di presidio del credito e dei rischi operativi.**

Verificheremo nelle prossime settimane se l'azienda intende rispettare le normative che essa stessa si è data, ed **in caso contrario saremo costretti ad aprire un periodo di elevata conflittualità ricorrendo a tutti gli strumenti di denuncia di cui disponiamo.**

Perugia, 19 Agosto 2014

LE SEGRETERIE

SEGNALATE, SEGNALATE, SEGNALATE....

POI RACCOGLIEREMO, VERIFICHEREMO E RIFERIREMO.....

RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI PERUGIA—BANCA MPS

Nel “Lync” di mercoledì, il responsabile della DTM di Perugia ha commentato la situazione del Conto Economico evidenziando nuovamente come i ns. dati non siano in linea con quelli delle altre DTM dell’Area.

Innanzitutto registriamo come a fronte di contenuti anche condivisibili (verremo nelle Filiali per capire quali sono i problemi e ce ne faremo carico, segnalateci le criticità ecc...) il tono verbale ed espressivo dell’intervento sia stato di tutt’altro segno...

Non si è pertanto colto il senso del messaggio inviato dai colleghi, per il tramite del Sindacato che li rappresenta, **di rapportarsi alla Rete in toni completamente diversi e più rispettosi dello straordinario sforzo che le si sta chiedendo a fronte di una situazione operativa sempre più difficile** (e peggio verrà dopo le fuoriuscite per esodo nel Fondo a fine anno, se non si interverrà per aiutare le Filiali).

Toni che devono essere prima di tutto rispettosi delle persone e delle loro dignità, anche professionale. Sui contenuti dell’intervento ci sarebbe poi da discutere su diversi punti. Innanzitutto la componente commissionale, che è quella su cui la Rete ha più possibilità di incidere attraverso la programmazione commerciale, sembra il punto meno critico, mentre i maggiori problemi derivano dal margine di intermediazione e dalla qualità del credito.

Sul margine di intermediazione è del tutto evidente che se non si fanno nuovi impieghi difficilmente si potrà recuperare, mentre sulla qualità del credito come sappiamo il grosso dei danni oramai è già stato fatto, e se dalla DG viene chiesto di passare a incaglio o contenzioso le posizioni, il discorso è analogo al nuovo credito e poco possono incidervi i colleghi della Rete.

Proprio sul fronte dei nuovi impieghi ci risulta una certa difficoltà “artritica” nel firmare le pratiche, perché mentre dal basso, sulla rete, i colleghi sono chiamati ogni giorno a prendersi ogni tipo di responsabilità, ad altri livelli questo non sempre avviene.

Sul fronte della qualità del credito non ci sembra che sia stato dato un messaggio specifico e importante in tal senso (almeno non nel Lync di mercoledì), **mentre la soluzione individuata è sempre la solita: per far quadrare i conti occorrono più produzione e più commissioni !**

E quindi entro fine mese (tre giorni, torniamo al discorso dell’orizzonte temporale della programmazione commerciale) la soluzione quale è: un “ottimo” prodotto in uscita (per la Banca, meno per i clienti visto l’elevata rischiosità, F4, con rischio cambio e solito elevato costo commissionale): un’obbligazione Banca IMI in dollari!!! (e siamo di nuovo alla politica di prodotto al posto della centralità del cliente...). In pratica siamo come in un bagno allagato perché una tubatura è rotta, e si continua a chiedere ai soliti portatori d’acqua di correre sempre più veloci per svuotarlo, al posto di far arrivare qualche altro operaio a dare una mano e magari riparare la tubatura!

Sul discorso che i dati della DTM di Perugia sono molto al di sotto di quelle delle altre DTM di Area,

CARLO MAGNI E LUCIANO MARINI



SEGNALATE, SEGNALATE, SEGNALATE....

POI RACCOGLIEREMO, VERIFICHEREMO E RIFERIREMO.....

SEGUE DA PAG 13

RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI PERUGIA—BANCA MPS

non ci si vuole ricordare che l'anno scorso la situazione era esattamente al contrario, con Perugia "fiore all'occhiello" dell'AT.

Adesso, tutto può essere, ma che di colpo i colleghi siano diventati incapaci e/o vagabondi risulta abbastanza strano, mentre la spiegazione è molto semplice e la conosciamo tutti: se si spinge tanto e si ingessano i portafogli o si propongono prodotti in maniera troppo insistente, ci si pregiudica la possibilità di raggiungere in futuro analoghi risultati. Questo è quello che è successo l'anno scorso per fare mirabolanti risultati, e le difficoltà attuali risentono anche e soprattutto di questo.

In parole povere, se l'anno scorso si è "raschiato il fondo del barile", ora non c'è più "trippa per gatti", tanto che i colleghi sono costretti a incredibili equilibrismi per la produzione, operando spesso al limite delle normative.

E in ultimo ci piacerebbe sapere come vengono costruiti i **budget**, perché si parla di risultati sempre in funzione della percentuale di raggiungimento degli stessi, mentre **sarebbe interessante capire come questi vengono assegnati in relazione agli organici, alla base clienti ed alla situazione specifica del territorio di riferimento.**

Da tante Filiali continuano a segnalarci incongruenze sugli importi confrontando situazioni analoghe per masse e gestori, anche in DTM adiacenti, per non parlare del recente piano di recupero che sembra più un piano "ad personam", dove i maggiori risultati vengono chiesti ai soliti noti....

Tornando al messaggio del titolo del volantino, di fronte alla "disponibilità" dichiarata dalla DTM vi invitiamo caldamente a segnalare tutte quelle criticità che ci avete già evidenziato, dalla situazione degli organici in relazione ai budget, alle proposte di fidi alla firma in DTM/AT/DG che nessuno delibera, ai tempi e modalità di autorizzazione delle proposte di condizioni inserite ecc....

I Titolari sono pregati di segnalare tutti i problemi evidenziati dai propri collaboratori, e non minimizzarli per evitare di "disturbare il manovratore", perché non segnalare i problemi è utile solo alla DTM ma non per la Banca che, fino a prova contraria, è quella che ci garantisce il lavoro.

Suggeriamo di segnalare tutto per iscritto a mezzo email mettendo per conoscenza anche le Organizzazioni Sindacali, perché segnalare non basta, bisognerà poi chiedere conto delle soluzioni trovate e degli interventi effettuati.

Perugia, 29/8/2014

LE SEGRETERIE

COSA SUCCEDDE DAL 1° OTTOBRE

RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE UILCA GENOVA E LIGURIA—BANCA MPS

In questi giorni molti di Voi hanno l'incombenza di portare a termine i corsi on-line assegnati in base al ruolo.

Tra i vari corsi, ci preme sottolineare l'importanza del corso **PROVVEDIMENTO DEL GARANTE PER PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI N. 192/201**, che ha l'obiettivo di illustrare gli ambiti di applicazione del provvedimento per i dipendenti della Banca MPS.

Le misure di questo provvedimento prevedono, dal 30 Settembre 2014, il **TRACCIAMENTO DELLE OPERAZIONI DI ACCESSO AI DATI e LA CONSERVAZIONE DEL LOG DI TRACCIAMENTO DELLE OPERAZIONI**, e proprio su questi due aspetti vogliamo soffermarci, nonostante il provvedimento specifichi che l'adozione di queste misure avviene nel rispetto della disciplina vigente in materia di controllo a distanza dei lavoratori (*art.4 Legge 300/1970*).

Il Log a cui fa riferimento il decreto non è altro che un archivio informatico in cui per **OGNI** operazione vanno rilevate delle informazioni.

IMPORTANTE:

Le informazioni vengono conservate per 24 mesi. Inoltre è stata richiesta alle banche l'attivazione di specifici alert che individuino comportamenti anomali o a rischio relativi alle operazioni di inquiry. Questi dati saranno oggetto di un controllo, con cadenza annuale, da parte dell' AUDIT, con verifiche a posteriori, a campione o su allarme di sistemi di alerting circa la legittimità degli accessi.

(LE FASI DI QUESTO PROCESSO SONO DESCRITTE NELLA NORMATIVA D1813)

Per andare meglio nel dettaglio, ecco cosa succederà:

Ogni volta che un **operatore effettua una operazione**, sia di tipo dispositivo che di interrogazione, che comporta l'accesso ai dati bancari di un cliente, il **sistema informativo rileva e storizza** in un archivio informatico (*Log della Privacy*) alcune informazioni:

- il codice dell'utente che sta utilizzando il terminale,
- il codice della postazione di lavoro utilizzata,
- la data e l'ora dell'operazione,
- il codice (NDC) del cliente interessato,
- gli estremi dei rapporti visualizzati (filiale di accensione, tipo e numero del rapporto)
- la funzionalità utilizzata (es. il codice transazione).



In funzione del tipo di operazione, cioè del fatto che questa comporti un accesso di tipo puntuale (accesso a un rapporto/cliente o a un numero limitato di clienti) o un **accesso di tipo massivo**, (accesso che permette la visualizzazione di dati di più clienti) sono registrate **ulteriori informazioni**, come di seguito illustrato.

COSÌ SUCCEDERÀ DAL 1° OTTOBRE

RAPPRESENTANZA SINDACALE AZIENDALE UILCA GENOVA E LIGURIA—BANCA MPS

SEGUE DA PAG 15

Per quanto rassicurati sul fatto che ciò avviene "nel rispetto della disciplina vigente in materia di controllo a distanza dei lavoratori" (art. 4, Legge 300\1970) è innegabile che un eventuale uso distorto da parte dell'Azienda (da noi non verificabile), potrebbe sì portare ad un controllo dell'attività lavorativa del Collega; se poi ciò avviene a seguito dell'altra iniziativa aziendale relativa all'installazione della videosorveglianza nei luoghi di lavoro (accordo da noi, Uilca Mps Genova e Liguria, non firmato) la cosa ci allarma un pò. E dato che anche questa iniziativa è attuata nel rispetto della Legge 300\1970 (Statuto dei Lavoratori) ci sarebbe da chiedersi se proprio gli articoli relativi al controllo a distanza dei Lavoratori sarebbero da rivedere visto, che sono stati scritti 44 anni fa, e che allora non esistevano i mezzi tecnici che oggi potrebbero consentire di controllare l'attività lavorativa.

Se a questo aggiungiamo il fatto che negli ultimi anni stiamo assistendo ad un aumento esponenziale di provvedimenti disciplinari estremi (licenziamenti o dimissioni "spintanee"), invitiamo ancora una volta tutti i Colleghi ad attenersi scrupolosamente alle previsioni di legge in materia di protezione dei dati personali e alla normativa aziendale, anche nel caso in cui le solite indebite pressioni commerciali Vi dovessero portare ad infrangere tali disposizioni, per le quali Vi chiediamo di darcene immediata segnalazione.

Genova, 26 agosto 2014

LA SEGRETERIA

FONDI PENSIONE BMPS

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE PERFORMANCE DELLE LINEE DI INVESTIMENTO MOBILIARE

Di seguito, viene esposto prospetto riepilogativo delle performance al 31 luglio 2014 delle Linee di investimento mobiliare, suddivise fra Cassa di Previdenza BMPS (assunti e/o incorporati fino al 31.12.90) e Fondo Complementare BMPS (assunti e/o incorporati dal 1° gennaio 1991).

CASSA DI PREVIDENZA BMPS

Linea Integrativo 6,15%;

Linea Prudente 2,07%;

Linea Attiva 5,65%;

Linea Bilanciata 5,22%;

Linea Dinamica 5,61%.

FONDO BMPS ASSUNTI DA I.I.91

Linea Prudente 1,80%;

Linea Attiva 5,51%;

Linea Bilanciata 5,35%;

Linea Dinamica 5,72%.

Si ricorda che, all'interno dei Fondi, sono presenti anche Linee a capitale e rendimento minimo garantiti, stipulate con la Compagnia Assicurativa AXA-MPS, oltre alle Linee atte ad accogliere il TFR residuale inopinato.

FACCI SAPERE COSA PENSI!

Ti è piaciuto questo giornale?
Hai trovato utili gli argomenti inseriti?

Esprimi la tua opinione!

Ascolteremo tutte le vostre proposte
per crescere e migliorare insieme!

UILCA Gruppo MPS Breaking News

Notiziario di informazioni e notizie utili edito dalla
Segreteria UILCA Gruppo Montepaschi
Grafica ed impaginazione a cura di Benedetta Sabatini



UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

Segreteria UILCA Gruppo MPS
Via Banchi di Sopra 48,
53100 - Siena

uilca.mps@uilca.it
www.uilcagruppomontepaschi.it

0577 41544 - 0577 46954
0577 299737 - 0577 299719
0577 226937 (fax)