



UILCA GRUPPO MPS

Breaking News

Tutto e di più dal tuo sindacato



SOMMARIO:

Editoriale di Benedetta Sabatini	2-3
Luci ed ombre del sistema incentivante di Rino Macchi	4-5
Circolari Unitarie Iscrizione Cassa Mutua BMPS	6-7
PMI: Centri d'eccellenza? Napoli, 8 Marzo 2010	8-9
Innanzi tutto buongiorno Livorno, 12 Marzo 2010	10
Comunicato Pisa, 8 Marzo 2010	11
Assistenza Neo Assunti	12
Facci sapere cosa ne pensi	12

Questo mese, la stesura dell'editoriale di "UILCA GRUPPO MPS BREAKING NEWS" è stata affidata a **Benedetta Sabatini**, componente del Comitato di Redazione e Responsabile della veste grafica e della diffusione informatica del giornale.

L'impegno ed il lavoro che Benedetta dedica allo svolgimento delle attività riguardanti la UILCA, insieme a quello espletato da molti altri giovani che fanno parte della Struttura, testimonia la capacità della nostra Sigla nel saper parlare alle diverse generazioni di colleghi individuando, per ciascuna di esse, il cuore delle problematiche, e radicando la risoluzione delle medesime in valori sempre uguali nella loro essenza, anche se declinati in modo differente, a seconda dei tempi storici, delle situazioni e delle tipologie di dipendenti che abbiamo di fronte.

E' in questo modo che, come UILCA, riusciamo ancora oggi ad instaurare un rapporto sincero, sebbene in continua evoluzione, con le Lavoratrici e con i Lavoratori.

E' in questo modo che riusciamo a fondere nel nostro operato il contributo e le esperienze dei Segretari RSA di lungo corso - per anzianità di servizio o per rapporto aziendale - con il contributo e le esperienze dei giovani e dei Segretari RSA provenienti da altri ambiti bancari. Tutti allo stesso modo importanti, perchè tutti orientati a costruire una cultura che esalta la funzione sociale del lavoro, in un mondo che invece esalta falsi miti e false opportunità di progresso.

La UILCA deve continuare a credere e ad investire nel confronto fra posizioni diverse, anche creando nuovi spazi per i giovani all'interno della propria compagine. **Credere ed investire nei giovani significa credere ed investire nel futuro dell'Organizzazione.**

A tutti i giovani - nell'età, nell'appartenenza alla UILCA, ed anche nello spirito - dedico quindi il mio personale ringraziamento.

Fraternamente,

IL SEGRETARIO RESPONSABILE DI GRUPPO

Carlo Magni

Buon Compleanno Breaking News!

Di Benedetta SABATINI

Care Lettrici, Cari Lettori,

è sempre un piacere potersi rivolgere direttamente ai fruitori ultimi di un articolo, in una lettera che si possa definire aperta e quasi confidenziale.

E' passato poco più di un anno da quando il rapporto fra Iscritti e Simpatizzanti della UILCA del Gruppo Monte dei Paschi e la Segreteria di Gruppo si è fatto ancora più immediato e "cibernautico". Il mondo del web rende possibile un flusso rapido di informazioni, in un mondo (bancario!) così in evoluzione e ricco di continue variazioni a volte gradevoli, a volte, nessuno lo nega, decisamente spiacevoli.

Partire con la pubblicazione di un nuovo notiziario e con la messa in rete di un sito internet è sempre una scommessa: un albero che cade in una foresta lontana, senza nessuno che lo possa sentire, effettivamente fa rumore?

Una notizia scritta, ma mai letta, esiste di fatto?

Senza di Voi, cari Lettori, questo nostro giornale non avrebbe potuto raggiungere il suo scopo.

A circa 13 mesi di distanza dall'uscita del primo numero del notiziario "UILCA GRUPPO MPS BREAKING NEWS" vogliamo, oltre fare gli auguri alla nostra "testata" informatica, ringraziare tutti Voi per le parole di stima che avete rivolto alla Redazione in merito a questo nuovo servizio di informazione.

Una pensiero particolare ci sentiamo di indirizzarlo a quei colleghi in quiescenza che hanno chiesto di poter continuare a ricevere al proprio indirizzo mail privato, una volta caduto in disuso l'indirizzo ..@banca.mps.it, il numero mensile del B/N. Un modo per essere ancora legati da un sottile cordone ombelicale a questa Azienda in cui hanno speso buona parte della loro vita, ma soprattutto una via per continuare ad esserne informati!

Il nostro obiettivo è stato fin da subito quello di poter dare voce a tutte le realtà delle RSA locali (sul sito si trovano tutti i Volantini redatti dai colleghi in periferia), pubblicando le Circolari che potessero esprimere diversi punti di vista su temi di risonanza nazionale. Abbiamo riservato ampio spazio ai documenti unitari editi dalle SAS di Coordinamento e dalle Banche del Gruppo, abbiamo fatto una selezione di articoli di giornale che evidenziassero situazioni interne alla nostra Azienda privilegiando, quando possibile, la stampa locale senese che, pur possedendo il limite di una ristretta diffusione geografica, ha tuttavia il grande merito di essere sempre informatissima sulle ultime notizie riguardanti le questioni del Gruppo MPS.

Già a partire dal terzo numero del giornale, la Redazione ha pubblicato la sua prima "Special Edition", dedicata all'operazione di fusione fra Banca Monte dei Paschi e Banca Antonveneta, con la quale è stata inaugurata la sezione denominata "**Testimonianze dal Gruppo**", costituita da uno spazio riservato a tutti quei colleghi che hanno voluto porre all'attenzione collettiva la loro esperienza umana e professionale, le loro emozioni e le loro riflessioni sull'argomento.

Il giornale per gli Iscritti, fatto dagli Iscritti, ha proseguito il suo cammino di libertà comunicativa **dando la possibilità a tutti i Rappresentanti RSA di essere gli autori dell'Editoriale che apre il notiziario ad ogni numero**: i vari "Direttori" si sono alternati, rendendo così le loro parole patrimonio e ricchezza comune.

Altro spazio molto apprezzato è stato quello riservato al "**Contratto Integrativo BMPS ... in pillole**" ed agli approfondimenti sui temi del **Dipartimento Nazionale Politiche Pari Opportunità** e sul **Dipartimento Nazionale Giovani**. Spronati anche dal Vostro favorevole riscontro abbiamo

Buon Compleanno Breaking News!

Di Benedetta SABATINI

Segue da pag. 2

cercato di abbracciare più mondi possibili, in modo da poter rendere la testata versatile ed accattivante per tutte le generazioni e tipologie di colleghi che fanno parte della comunità lavorativa del Gruppo Monte dei Paschi.

Gli ultimi numeri si sono incaricati di raccontare gli eventi del **IV Congresso dei Coordinamenti UILCA Banca Monte dei Paschi e Banca Antonveneta**, del **II Congresso Coordinamento UILCA Gruppo MPS** - il cui slogan era "Qualità del lavoro, Qualità di vita"- e del **IV Congresso Nazionale UILCA**, denominato "Antichi Valori Nuove Conquiste", svoltosi a Roma lo scorso Febbraio. La strada editoriale percorsa non è stata quella di riproporre un semplice resoconto degli eventi; come sempre accade nei contenuti e negli intenti del nostro notiziario, abbiamo voluto far rivivere, alle Lettrici ed ai Lettori, l'intensità di quelle giornate attraverso le parole filtrate dall'occhio e dal cuore di chi ha avuto la fortuna di poter partecipare attivamente ai lavori delle Assise.

Ripercorrere insieme le vicissitudini di questo primo anno, anche se solo attraverso il progressivo sviluppo della struttura del nostro giornale, ci induce ancora una volta a ringraziarVi per l'affetto che ad ogni numero ci dimostrate. Grazie di cuore!

Il nostro Sindacato, che crede nel dialogo costruttivo e nel valore delle differenze, riesce ogni giorno a rinnovarsi ed a trarre forza dal rapporto diretto e costante con ogni singolo Iscritto, e con ogni singolo Lavoratore. Senza questo confronto quotidiano, e senza questo basilare contributo, sarebbe molto difficile, se non impossibile, andare avanti.

L'invito quindi che intendiamo rivolgere a tutti i nostri Aderenti, ed anche ai Simpatizzanti, è quello di continuare ad assisterci nella realizzazione di "BREAKING NEWS" con articoli, commenti o critiche, per poter ancora percorrere insieme questo cammino orientato verso lo sviluppo di una informazione consapevole e condivisa.

Del resto, la conoscenza dei problemi è il primo, necessario, passo da compiere, per addivenire alla loro possibile risoluzione. E la conoscenza non può che basarsi sulla circolarità delle informazioni.

Per chi fosse interessato a visionare uno o più numeri arretrati di "UILCA GRUPPO MPS BREAKING NEWS", può farlo collegandosi al nostro sito www.uilcagruppomps.it nella sezione "UILCA MPS BN".



Benedetta Sabatini

Luci ed ombre del sistema incentivante

di Rino MAGCHI

Sono rimasto sorpreso dalle reazioni di un consistente numero di colleghi in merito all'erogazione del sistema incentivante erogato con la busta paga di febbraio. E' sempre vero che la maggioranza silenziosa non si sente, e che fa molto più rumore un albero che cade di una foresta che cresce, ma l'aspetto che colpisce in questa vicenda riguarda l'inconciliabilità e la totale antitesi delle critiche.

E' raro che vi siano situazioni capaci di evidenziare malumori e valutazioni spesso in perfetta antinomia. Ma il paradosso è che se da un lato mi sento di condividere le reazioni di tanti colleghi, dall'altro ritengo la soluzione adottata dall'Azienda per l'anno 2009 - mediata sindacalmente dal dettato contrattuale e dalle circostanze - l'unica soluzione possibile, **purché si inquadri la stessa in un contesto di transitorietà e straordinarietà non ripetibile nel tempo.**

Ricapitolando cosa è successo, possiamo dire che l'evoluto dettato contrattuale MPS in materia ha dovuto fare i conti con

almeno tre impreviste grandi variabili:

- l'integrazione nel sistema incentivante MPS dell'intera e consistente filiera ex BAV;

- il mancato raggiungimento dei minimali obiettivi di budget per un numero consistente di filiali (175);

- le attese sul sistema incentivante di tutto il personale MPS, ex Banca toscana ed ex BAM, che hanno nel tempo consolidato redditualmente le erogazioni del sistema incentivante come una voce salariale "ricorrente".

Il difficile parto finale ha composto le tre diverse esigenze:

- comunque erogando il livello minimo di sistema premiante a tutte le strutture;

- attribuendo nella maggior parte dei casi erogazioni senza discontinuità con il passato, e comunque vincolate dal montante economico a disposizione;

- partendo, nell'ambito della discrezionalità prevista per il personale appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi, dai livelli minimi contemplati dal CIA, anche se leggermente derogati al ribasso per i dipen-

denti di tale categoria in organico alle unità operative più deficitarie sotto il profilo del raggiungimento del budget, per evitare esclusioni totali dal premio.

Insomma il bicchiere può essere visto da tutti comunque mezzo vuoto in questa situazione, e tuttavia quella individuata rappresenta **l'unica soluzione perseguibile nel solco di una continuità contrattuale fortemente consolidata.**

Inoltre, specie da parte dei colleghi provenienti dalla ex BAV, non possono essere rimosse e dimenticate le esasperazioni di un sistema premiante vigente fino a solo tre anni fa, capace di erogare somme folli al top management, di creare forbici scandalose in seno alle medesime unità produttive, e di mortificare nella totale discrezionalità fino alla metà dell'intero corpo lavorativo con riconoscimenti nulli.

Tuttavia senza entrare in tecnicismi, che sarebbero infiniti, il sistema incentivante appare comunque uno specchio perfetto di tante contraddizioni, di fronte alle quali occorre che Azienda e Sindacato inizino a por-

Luci ed ombre del sistema incentivante

di Rino MACCHI

Segue da pag. 4

si alcune domande e riflessioni.

È indubbio che la regolamentazione del sistema incentivante di Monte Paschi è il modello maggiormente evoluto a livello di sistema. Può tuttavia ancora essere migliorato:

- perfezionando ed estendendo l'formativa prevista a livello sindacale, soprattutto con riferimento alle erogazioni ed ai criteri utilizzati per la corresponsione dei premi alla categoria dei quadri direttivi;
- rendendo quanto più possibile **oggettiva** la erogazione legata alle prestazioni particolarmente significative;
- introducendo ulteriori e condivisi meccanismi di **valutazione qualitativa** individuale della prestazione, anche per le aree professionali;
- definendo **indicatori sostanziali per le Strutture Centrali**, legati anche alla percezione della qualità del servizio da parte della Rete e del fruitore finale del servizio;
- **applicando quanto già previsto nel dettato del Protocollo ODL 21 novembre 2002, in ordine alla effettuazione di in-**

contri preventivi indirizzati a coinvolgere le diverse strutture lavorative all'atto della formazione dei budget, con la possibilità di discutere sostanzialmente la perseguibilità degli obiettivi assegnati.

Sono solo alcune idee, che si esplicano sul terreno minato delle erogazioni legate all'andamento del mercato ed agli andamenti reddituali; terreno quanto mai paludato ed infido per qualsiasi sindacato, poiché la concretizzazione di tali idee implica coraggio propositivo e possibilità di errore nella valutazione della produzione e del merito, inerpicandosi su un sentiero ripido ed inesplorato per il sindacato stesso, riguardante l'assunzione di responsabilità rispetto all'abbandono di logiche esclusivamente garantiste in termini collettivi. Sentiero al quale spesso si preferisce la continuità storica, non tanto e non solo per una assenza di audacia o per retaggio culturale ed ideologico, bensì, molto più profondamente, perché il rischio è di aprirsi ad una innovazione giusta senza tuttavia possedere i necessari strumenti di governo della materia, oltre che di controllo contrattuale.

Credo comunque che i temi della produttività, del merito e della qualità della prestazione siano temi ineludibili nel dibattito della nostra comunità aziendale, e per questo motivo ritengo che gli stessi possano trovare spazio tra le materie riguardanti il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale. Confido quindi che la discussione fra i lavoratori prenda forma nei prossimi mesi, magari proprio sulle pagine di questa nostra pubblicazione, per fornire spunti e suggerimenti da indirizzare al perseguimento degli obiettivi prima richiamati.

RINO MACCHI
Segretario Coordinamento
UILCA BMPS

Circolari Sindacali

Riportiamo testo integrale della circolare unitaria riguardante le modalità di iscrizione dei dipendenti alla Cassa Mutua BMPS.

Con riferimento all'ultimo paragrafo, ove viene affermato che "per poter beneficiare delle sovvenzioni e delle prestazioni previste - ed anche per mantenere in essere le prestazioni in ammortamento - permane la necessità per i Colleghi ex BT di iscriversi alla Cassa Mutua BMPS", si precisa che tale necessità sussiste obbligatoriamente nel caso in cui i lavoratori in oggetto intendano procedere ad una eventuale integrazione delle cifre delle sovvenzioni in corso, così come previsto dai Regolamenti interni.

Per ottenere quindi la ricostituzione della originaria disponibilità del prestito è indispensabile acquisire la qualifica di socio della Cassa Mutua BMPS, ferme permanendo tutte le ulteriori considerazioni di carattere sindacale espresse all'interno del documento unitario.

Coordinamenti RSA

Banca Monte dei Paschi di Siena SPA

ISCRIZIONE ALLA CASSA MUTUA BMPS

Come si ricorderà, il giorno 12 novembre 2009 è stato sottoscritto un importante Accordo relativo alla conclusione della procedura sindacale in tema di **armonizzazione dei Contratti Integrativi** di Banca Agricola Mantovana, Banca Antonveneta e Banca Toscana con quello attualmente vigente in Banca Monte dei Paschi di Siena.

A prescindere dai diversi contenuti dell'Intesa raggiunta, gli indirizzi generali conferiti alla trattativa da parte della delegazione sindacale sono stati orientati ad individuare ambiti di confronto comuni alle diverse realtà aziendali, al fine di conseguire il primario obiettivo della celere e positiva integrazione di tutti i

colleghi, sotto il profilo operativo e contrattuale.

A questo proposito, si richiamano gli impegni assunti dalla controparte – e codificati in calce all'Accordo in analisi – relativamente al mantenimento dell'entità e della tipologia delle prestazioni attualmente garantite dalla **Cassa Mutua BMPS**, la cui esigibilità dovrà continuare ad essere garantita anche nei confronti del personale passato alle dipendenze della Banca in seguito alle operazioni di fusione. Tutto ciò premesso, è opportuno rammentare che l'erogazione dei nuovi finanziamenti della fattispecie, nonché di tutte le altre prestazioni previste, risulta comunque subordinata

al rispetto di alcune regole fondamentali, le quali riguardano:

- l'iscrizione di tutti i dipendenti interessati alla "Cassa di Mutua Assistenza fra il Personale del Monte dei Paschi di Siena – Società Cooperativa a responsabilità limitata", ed alla "Associazione di Mutua Assistenza fra il Personale della Banca Monte dei Paschi di Siena SPA", utilizzando il modulo reperibile sulla Intranet Aziendale, nella sezione appositamente dedicata;
- il rientro, da parte del richiedente le nuove sovvenzioni in analisi, da analoghe forme di finanziamento in essere presso le ex Banche Commerciali di provenienza,

Coordinamenti RSA
Banca Monte dei Paschi di Siena SPA
ISCRIZIONE ALLA
CASSA MUTUA BMPS

Segue da pag. 6

sia pure con modalità graduali e concordate.

Pertanto, a partire dall'anno in corso, **tutti i dipendenti di Banca Monte dei Paschi** che intenderanno usufruire delle prestazioni prima richiamate, **dovranno aderire alla "Cassa Mutua" attraverso il versamento una tantum di 21 euro**, per la sottoscrizione di una quota sociale, **ed alla "Associazione" mediante il versamento una tantum di una cifra pari allo 0,15% della RAL**, eventualmente rateizzabile in 12 mesi, sempre per la sottoscrizione di una quota associativa di ingresso.

E' importante ricordare che le due iscrizioni sono inscindibili, e che i relativi contributi vengono trattenuti direttamente in busta paga. E' inoltre possibile **aderire volontariamente anche al "Fondo di Solidarietà fra i Soci della Cassa"**, con il quale vengono implementati gli ambiti di intervento, in presenza di particolari casistiche riguardanti lo stato di difficoltà dei Soci e/o dei loro fa-

miliari. Tale adesione comporta l'addebito in busta paga di un contributo mensile, pari a 2 euro.

Attualmente sono allo studio delle parti diverse soluzioni atte ad agevolare il recupero, totale o parziale, delle cifre versate dai colleghi incorporati per aderire alla "Cassa" ed alla "Associazione", prendendo a riferimento alcune previsioni normative esistenti nella contrattazione integrativa di origine, come nel caso di ex BAM ed ex BAV.

Trattandosi di procedimenti abbastanza complessi, la concretizzazione degli stessi necessiterà tuttavia di una tempistica adeguata. **Per i lavoratori che si fossero già iscritti, e per quelli che si dovessero iscrivere prima della definizione di soluzioni operative, condivise dalle parti su tale tematica, la Cassa Mutua BMPS procederà all'eventuale rimborso delle somme versate, nel momento in cui le soluzioni medesime saranno determinate.**

Per quanto concerne i **dipendenti ex Banca Toscana**, si rende noto che la società cooperativa di "Cassa Mutua", attualmente esistente per detto personale, ha messo in atto – congiuntamente alla "Cassa Mutua" BMPS – un percorso procedurale finalizzato al conseguimento di un assetto societario condiviso. Comunque, nelle more dell'attuazione del percorso richiamato, **per poter beneficiare delle sovvenzioni e delle prestazioni previste – ed anche per mantenere in essere le prestazioni in ammortamento – permane la necessità di iscriversi alla "Cassa Mutua" BMPS.** Anche per questi colleghi verrà applicato il medesimo concetto di "rimborso", prima enunciato.

LE SEGRETERIE

Siena, 25 febbraio 2010

**R.S.A. FISAC-CGIL FIBA-CISL UILCA-UIL MONTE PASCHI DI SIENA EX
CAPOGRUPPO DI NAPOLI**

R.S.A. FABI FISAC-CGIL UILCA-UIL EX CAPOGRUPPO DI SALERNO

PMI: CENTRI D'ECCELLENZA?

Nel rispetto di un ormai consolidato rito, è arrivata l'ennesima nuova versione della normativa che regola l'attività dei centri PMI.

Nonostante tutte le segnalazioni che ogni centro ha fatto alla propria direzione relativamente alla mole di lavoro svolta (ivi compresa la rischiaratura di portafoglio svolta eccezionalmente dai centri PMI di tutta l'area sud ovest per deroga alle norme aziendali a suo tempo imposta dal precedente capo area), è stata assegnata ai Centri anche la lavorazione dei **flussi telematici** !!! Ciò ha definitivamente trasformato i Centri in uffici di contabilità ed amministrazione!!!! Basti pensare che ogni giorno, i gestori devono:

- Fare la SMOE, chiamando i vari clienti per le sistemazioni;
- Effettuare i controlli SIC;
- Fare la NAV su ogni singola filiale (e contrariamente al documento ogni gestore può arrivare a seguire anche 10 filiali) e controllare/autorizzare/correggere/ raccogliere i fax relativi ai flussi inseriti in remote con eventuali chiamate alla clientela in caso di errori, di fax mancanti;
- Inviare all'ufficio estero, accompagnata da regolare massiva, tutti quei bonifici che devono essere inviati per urgenza via

fax, al solo scopo di soddisfare la esigenza della clientela di un certo rilievo che opera con l'estero e che se si seguisse la normale operatività (accentramento e/o restituzione al supporto operativo di filiale come ulteriore passaggio intermedio) non ci riferirebbe il lavoro estero. Medesime operazioni vanno ripetute più volte al giorno

- Eseguire la rischiaratura di portafoglio.

Il tempo necessario per questi adempimenti, in assenza di organici congrui, pregiudica il lavoro commerciale (incontrare i clienti, visitare le aziende, sviluppare nuova clientela ecc), la gestione del rischio (preparare accuratamente le PEF, aggiornare i rating, seguire le situazioni problematiche e/o a rischio ecc) nonché l'esigenza di tempestività previsti dal modello di servizio e sollecitati da continue pressioni dalla direzione, comportando un allungamento dei tempi di concessione del credito, in contrasto con le affermazioni sullo snellimento delle procedure e con le aspettative della clientela. A tal proposito purtroppo bisogna anche aggiungere che gli uffici specialistici di area, che dovrebbero lavorare a supporto delle strutture operative periferiche, sono assenti nella consulenza (e pro-

tabilmente non sono messi nella condizione di farla), mentre sono presenti esageratamente nella raccolta dei dati del lavoro svolto dalle singole unità in merito ai quali dati riceviamo continue richieste di aggiornamento della reportistica con conseguente crescente pressione sui singoli addetti.

E dire che la ristrutturazione dei Centri Pmi con la creazione dei team a due è stata progettata in seguito alla presa d'atto da parte della banca delle enormi difficoltà incontrate in precedenza dal gestore unico nel seguire in profondità le posizioni assegnate!

Per non parlare **delle incongruenze** previste dal modello di servizio:

- il visto con i movimenti PAF che si pone in automatico con il codice del gestore, il quale ha un'autonomia fino a 100.000,00 euro di primo limite, e non è prevista la possibilità di inserire il codice del responsabile del centro;
- la G.U.F., il sistema di controllo del visto del giorno precedente che sembrerebbe essere compito del gestore, così anche la competenza delle

**R.S.A. FISAC-CGIL FIBA-CISL UILCA-UIL MONTE PASCHI DI SIENA
EX CAPOGRUPPO DI NAPOLI**

R.S.A. FABI FISAC-CGIL UILCA-UIL EX CAPOGRUPPO DI SALERNO

PMI: CENTRI D'ECCELLENZA?

Segue da pag. 8

convalide delle pratiche di fido, dopo aver fatta la PEF (in sostituzione del responsabile dei centri che convalida per condivisione del rischio). Della serie chi controlla il controllo? Il manuale M57 su questo non è chiaro!

- Lo stesso vale per i controlli SIC, chi deve fare i controlli, il gestore o il responsabile?

- L'acquisizione dei pegni e delle fidejussioni che vedrebbero coinvolti i Centri solo nella raccolta delle firme e nella successiva segnalazione a terminale delle garanzie, mentre delegherebbe al supporto operativo delle filiali l'acquisizione delle date certe sugli originali delle garanzie spedite per posta interna e recepite dopo tre giorni, con il relativo rischio di smarrimento, l'ovvia perdita della contestualità nonché l'allungamento dei tempi di risposta al cliente.

Il tutto aggravato dalle aspettative, continuamente sottolineate dalla direzione, di un'aumentata produttività in seguito alla creazione dei team a due che, al momento

purtroppo solo sulla carta, dovrebbero garantire un migliore seguito del portafoglio assegnato peraltro aumentato nel numero di aziende complessivamente assegnate come da manuale operativo. Non si tiene sufficientemente conto, infatti, delle inevitabili difficoltà legate alla redistribuzione dei portafogli, laddove è avvenuta, e conseguentemente alla necessità di approfondire la conoscenza delle singole posizioni, nonché del tempo da dedicare alla crescita degli addetti al team come previsto dal regolamento 8, fermo restando che alcuni Gestori sono ancora in attesa dell'assegnazione dell'Addetto al team.

Quelle elencate sono solo le più evidenti difficoltà che i centri PMI sono costretti quotidianamente ad affrontare.

A ciò bisogna aggiungere l'assurda sperequazione, anche economica, sia interna che esterna ai team rispetto ai medesimi livelli presenti in altre strutture della Banca, in quanto tutti i preposti ai team hanno medesime funzioni – autonomie deliberative e responsabilità, a prescindere dal grado direttivo che va dal QD1 al

QD4 indifferentemente e indipendentemente dai volumi di impieghi, dal fatturato delle aziende gestite e dal peso del portafoglio amministrato, in poche parole l'azienda intende puntare sul settore delle PMI dove i guadagni sono i più elevati a costi bassi: *basta un team con un QD1 e un impiegato di 1° per avere risultati in termini di MINTR ben superiori ad una qualunque agenzia di città di quattro persone!!!*

Su questi argomenti chiediamo fin da subito un incontro con la direzione di area dalla quale ci attendiamo risposte chiare ed iniziative tese alla soluzione dei problemi al fine di avviare i centri PMI verso la reale concretizzazione dei "Centri di Eccellenza" teorizzati da tempo ma pretesi fino ad ora solo a scapito della serenità lavorativa dei colleghi.

Napoli, 8 marzo 2010

Le Segreterie

**Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.
RSA Livorno Nord****Innanzi tutto buon giorno**

Inizia così, **inopportuna-
mente visto il contenuto**, una e-mail inviata dalla Direzione della DTR Livorno Nord a titolari, sostituti ecc. con la quale si sottolinea l'inesistente o insoddisfacente livello di produzione commerciale.

Abbiamo scritto **inopportuna-
mente** perché non può essere un buon giorno quello in cui si riceve un messaggio di questo tipo e con i toni che diremo.

Ovviamente, non contestiamo il diritto/dovere della Direzione di indirizzo e stimolo dell'attività commerciale delle filiali, anche attraverso il richiamo di preposti e responsabili ad una maggiore efficacia nel collocamento di questo o quel prodotto; ma contestiamo con forza e riteniamo offensivo della dignità dei lavoratori l'utilizzo di un linguaggio autoritario e dispotico che prefigura addirittura scenari apocalittici nel caso in cui "non ci si metta

immediatamente al passo con la produzione".

Espressioni quali "cosa stanno facendo gli addetti ai modelli di servizio pregiati" oppure "non tollero da parte di nessuno cedimenti nella produzione" e ancora "non ammetto scuse da parte di nessuno" e per finire in bellezza "mettetevi immediatamente al passo con la produzione", offendono ed indignano i colleghi che ogni mattina vanno a lavoro, affrontano le difficoltà socio-economiche del territorio, gestiscono la diffidenza/sfiducia della clientela e, non di rado, l'inadeguatezza dei prodotti da collocare e nonostante tutto questo, anche nel 2009 hanno consentito alla nostra Banca il raggiungimento di risultati positivi.

La scorsa settimana la Direzione d'Area aveva infatti giudicato positivamente i risultati conseguiti lo scorso anno, nonostante la difficile e profonda crisi mondiale;

merito indubbio di tutti i lavoratori che giorno dopo giorno, tra mille difficoltà, operano con impegno in tal senso.

Questi lavoratori perciò non si meritano assolutamente un "buon giorno" di questo tipo e la Direzione della DTR Livorno Nord ne deve prendere atto.

Livorno, lì 12 marzo 2010

LE SEGRETERIE

**SAS della Banca Monte dei Paschi di Siena SpA
Lucca, Massa e Pisa**

Comunicato

In data 4 marzo 2010 l'Azienda ha convocato le OO.SS. delle province di Lucca, Massa e Pisa.

Nell'incontro è stata dichiarata la necessità da parte dell'azienda di effettuare un numero considerevole di colloqui con il Personale (circa 120) allo scopo di continuare quella "integrazione" tra ex Banca Toscana e Monte Paschi, necessaria per giungere in tempi ragionevoli ad una operatività omogenea ed a risultati commerciali attesi.

Il Dir. D'Amato ha comunicato che la Direzione di Area ha intenzione di "prestare" alcuni colleghi alle filiali che ad oggi sono considerate in gravissima sofferenza chiedendo dei "sacrifici" alle filiali che sono state considerate nella disponibilità di possibili aiuti.

Le scriventi OO.SS., pur apprezzando il tentativo di trasparenza con cui la Direzione ha partecipato ai rappresentanti dei lavoratori le decisioni aziendali, erano e restano decisamente preoccupate per la situazione molto critica che si vive in tutta l'Area e anche dai possibili sviluppi di questa **loro autonoma iniziativa** rispetto alla quale precisano quanto segue:

- le scriventi OO.SS. ufficializzeranno quanto prima all'ufficio del Personale la richiesta dell'Incontro Semestrale, che riteniamo in questa fase l'unico strumento per risolvere i bisogni di organici delle nostre filiali;

- non ci risulta ad oggi ci siano filiali in eccesso di Personale e quindi, non saranno tollerate iniziative unilaterali al ribasso per quanto concerne gli organici.

- i colloqui, che i Gestori delle Risorse Umane faranno, dovranno tendere a ricercare unicamente il consenso delle persone che si vorranno coinvolgere, evitando scorciatoie o metodi persuasivi che non appartengono alla storia ed alla cultura della nostra Banca, tenendo ben presente che alla base deve esserci il massimo rispetto formale e sostanziale dei colleghi;

- a coloro i quali sarà proposto di svolgere una mansione diversa l'azienda deve garantire una formazione e il supporto necessario affinché il collega possa lavorare serenamente;

- saranno monitorati metodi, percorsi e soluzioni di questi colloqui, garantendo ai colleghi, da parte nostra, ogni aiuto in

termini di consulenza ed assistenza.

Le soluzioni sulle quali si sta muovendo transitoriamente la Direzione dell'Area Toscana Ovest ci appaiono, pertanto, come dei "tamponamenti" a falle organizzative, professionali e/o quantitative e li giudichiamo inadeguati a risolvere in modo reale e stabile i problemi della nostra Area.

Santa Croce, 8 marzo 2010

Le Segreterie

Fabi Fiba-Cisl Fisac-Cgil UILCA



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!

Assistenza Neo-Assunti

Continuano le immissioni in servizio derivanti dai concorsi "Siena e figli di Dipendenti" e "Aree Territoriali".

I nuovi colleghi saranno impegnati per le prime tre settimane di formazione presso il complesso aziendale sito in via Aldo Moro, Siena, prima di raggiungere le rispettive Aree di assegnazione.

Indichiamo in calce i recapiti del "team" che si occupa del seguimiento dei neoassunti:

Marco Spinella	334 - 6688669
Leonardo Rossi	339 - 6896709
Benedetta Sabatini	392 - 5702591

Vi invitiamo a segnalarci i nominativi di eventuali ragazzi interessati a ricevere qualsiasi tipo di informazioni e assistenza, anche prima dell'assunzione, o a farci telefonare direttamente ai numeri indicati.