



UILCA GRUPPO MPS

Breaking News

Tutto e di più dal tuo Sindacato



SOMMARIO:

Oggi parliamo di..	1
Rassegna stampa: "(In)felicità in ufficio" - <i>Corriere della Sera</i> , 12/3/11	2-3
Rassegna stampa: "Si scalda il duello sul contratto dei bancari" - <i>BancaFinanza</i> , Marzo 2011	4-7
Rassegna Stampa: "Montepaschi rafforza la filiale" - <i>BancaFinanza</i> , Marzo 2011	8-10
L'opinione. 2011. Si riparte. Di Umberto Baldo	11-12
Coordinamenti RSA — "Riassetto organizzativo Strutture Centrali BMPS e Accordo assunzioni". Siena, 28/2/10	13-16
Coordinamenti RSA — "Percorsi Professionali" 2011. Siena, 10/3/10	17
Circolare OOSS Arezzo "Margine Gestione Finanziaria -0,08 Risultato Gestione Finanziaria +8,33" Arezzo, 8/03/11	18-19
Circolare OOSS Lucca "Comunicato ai lavoratori". Lucca, 14/3/11	20
Assistenza Neoassunti	21
Facci sapere cosa ne pensi!	21

Oggi parliamo di..

In questo nuovo numero di *Breaking News*, trova ampia risonanza la sezione riservata alla rassegna stampa tratta da quotidiani e riviste a tiratura nazionale. Il *Corriere della Sera* del 12 Marzo affronta il tema, ampiamente diffuso nelle aziende, del *work alcoholism*, ovvero la difficoltà dei lavoratori, senza che la categoria dei bancari faccia eccezione - a prescindere dal sesso - a trovare un equilibrio fra occupazione e tempo libero, e la conseguente "(in)felicità" dettata da una "cultura iperlavoristica". Da *BancaFinanza* invece vengono estrapolati due importanti articoli: il primo riguardante il rinnovo del contratto dei 350 mila lavoratori del credito e il secondo relativo alla ristrutturazione che sta vedendo protagonista il Monte dei Paschi di Siena.

Il Segretario Responsabile di Nuova Antonveneta, Umberto Baldo, nella sezione "*L'opinione*", si ferma a fare il punto della situazione, a quasi quattro anni dall'acquisizione di Banca Antonveneta da parte del Gruppo Monte dei Paschi di Siena.

Vengono inoltre pubblicate le circolari unitarie sul riassetto organizzativo delle Strutture Centrali BMPS e sui Percorsi Professionali dell'anno 2011.

Le strutture periferiche si esprimono questo mese attraverso la voce delle Rsa di Arezzo e dell'ex capogruppo di Lucca.

In previsione delle previste immissioni di personale, a seguito dell'accordo sindacale firmato il 28 Febbraio scorso, riportiamo - in calce alla nostra pubblicazione - i recapiti dei colleghi che si occupano del seguito dei neoassunti.

Buona lettura!

Benedetta Sabatini
Comitato di Redazione

Rassegna Stampa

Tratto da "Corriere della Sera" del 12 Marzo 2011

(In)felicità in ufficio**Dallo psicologo per imparare a uscire prima. Il difficile equilibrio fra lavoro e tempo libero****Una nuova cultura. Non bastano i soldi a trattenere i talenti. La lenta riorganizzazione.**

L'amara lezione è toccata a quel manager italiano assunto a Lugano da una multinazionale svizzera. Credendo di far colpo sul gran capo smarcandosi da tutti quegli allocchi che lasciavano l'ufficio alle ore 18, il dirigente soleva trattenersi alla sua scrivania fino alle 22. Una sera dopo l'altra, impermeabile agli sguardi indagatori delle segretarie. Fino a che, al posto di promozione e bonus, il malcapitato ricevette la visita di uno psicologo. Un terapeuta messo a disposizione dall'ufficio del personale per compattare i casi di work alcoholism, la dipendenza da lavoro. Una patologia da stress professionale e quindi, al contrario di quel che si può credere, un temibile costo occulto per le imprese. Da quest'anno, anche in Italia, le aziende sono obbligate a misurare e contenere i disagi e sofferenze psicologiche dei dipendenti, come stabilito da una direttiva europea del 2004. Lo squilibrio tra il tempo del lavoro e quello della vita, un tempo di lavoro male organizzato,

riconosce indirettamente una circolare ministeriale, è causa di infelicità. E dunque di malattia e di assenteismo o di squilibrio di eccessi.

È vero che per molti, troppi, avere un lavoro stabile e adeguatamente retribuito sarebbe oggi di per sé fonte di benessere. E tuttavia gli «insider», specie se colletti bianchi e ancor più se in carriera, non sempre sono felici o almeno appagati. Sulla disponibilità a sacrificare (in toto) interessi e relazioni affettive si interroga ormai, sia pure in ordine sparso, una buona parte della popolazione aziendale. La protesta non è organizzata, il mallessere viaggia al più sui social network, ma l'impenata di impopolarità di quei capi usi a convocare inutili riunioni alle 19 o nel fine settimana è difficile da ignorare. «Valutazione per obiettivi», «Partecipazione», «Motivazione» e persino «Tempo libero» sono le parole chiave, non si sa quanto orientate al marketing, cavalcate sulla homepage di alcune grandi compagnie interna-

zionali nelle campagne di reclutamento.

«Il rapporto tra il tasso di felicità o più semplicemente di soddisfazione di lavoratori e lavoratrici e competitività delle aziende è sempre più evidente e molto stretto» spiega l'economica spagnola Nuria Chichilla, direttore del dipartimento Work and Family dello Iese, la seconda business school del mondo secondo la classifica del *Financial Times*. La professoressa che dal suo blog discute di work life balance con esperti di tutto il mondo ha elaborato un indice che misura il grado di responsabilità, anzi di corresponsabilità delle aziende nella conciliazione tra lavoro e famiglia. «Azioni intelligenti di supporto nella cura dei figli, rivolte anche e soprattutto ai padri, alzano di molto la soddisfazione del dipendente e dunque la competitività aziendale e abbattano contestualmente l'assenteismo» dice l'economista citando tra gli altri il caso scuola del gruppo dell'energia Iberdrola, dove in seguito all'ac-

Tratto da **“Corriere della Sera” del 12 Marzo 2011**

(In)felicità in ufficio

Dallo psicologo per imparare a uscire prima. Il difficile equilibrio fra lavoro e tempo libero

Una nuova cultura. Non bastano i soldi a trattenere i talenti. La lenta riorganizzazione.

Segue da pag. 2

cordo sulla cura dei figli le assenze sono calate del 20%.

Nel corso di seminario per direttori delle risorse umane, Simone Perotti, il più noto «downshifter» italiano (quello che letteralmente «scala la marcia», lascia l'azienda e cambia vita), ha posto alla qualificata platea la seguente domanda: «Come pensate di trattenere nei prossimi anni i vostri migliori talenti? Molti di loro visitano il mio sito e mi scrivono: tra poco ti seguono, non ce la faccio più!». Secondo l'autore di «Adesso basta. Filosofia e strategia di chi ce l'ha fatta» e del seguito «Avanti tutta», «non saranno i soldi a trattenere i talenti. Liberare il tempo è la via sostenibile. Anche la struttura dello stipendio potrebbe tenerne conto: per chi lo desidera, meno soldi e più tempo per coltivare se stessi».

Non vengono rivisti al ribasso i livelli retributivi nelle grandi multinazionali che si stanno attrezzando a offrire lavoro a distanza in alcuni giorni della

settimana, come in Siemens o Nestlè, con obiettivi importanti di abbattimento delle postazioni fisse nei prossimi anni. Nelle grandi aziende la formazione viene fatta innanzi tutto ai capi: sono loro per primi che devono imparare a ragionare per obiettivi e promuovere il cambiamento.

Per il fondatore del Censis Giuseppe De Rita, «il lavoro è felice se dentro c'è una componente di liberà e di possibilità o di capacità di essere se stessi. Le cose che ci stancano e non ci soddisfano sono quelle che facciamo per forza – osserva il sociologo – o che non desideriamo più».

Avere, essere e amare: viene dal Nord Europa e dai primi anni 70 il dibattito sul rapporto tra le dimensioni dell'esistenza e il benessere. «Sin da allora - spiega Maurizio Ferrera, scienziato della politica – è andata affermandosi l'idea che è dalla vita affettiva, dalla qualità delle

relazioni, che arriva la maggior spinta al benessere. E questo era importante soprattutto per apportare correttivi nelle società nordiche, molto individualiste. Forse in Italia - continua Ferrera, autore di “Fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia – il lavoro è in parte ancora vissuto come una sorta di emancipazione da relazioni familiari soffocanti. E una volta conquistato il «posto» tutto il resto che sta fuori dal lavoro viene considerato come qualcosa di ancillare. Compresa la cura dei bambini o degli anziani. Una cultura iperlavoristica nella quale le donne stanno aprendo una breccia. Le donne che non vogliono più essere costrette a scegliere tra il lavoro e tutto il resto».

Rassegna Stampa

Tratto da "BancaFinanza" Marzo 2011

Effetto Marchionne. Al via il braccio di ferro tra Abi e dipendenti di Banca

Si scalda il duello sul contratto dei bancari

Parte in salita la trattativa sul rinnovo per i 350 mila lavoratori del credito. L'Abi vuole discontinuità, sulla scia degli accordi di Mirafiori e Pomigliano. I sindacati temono le deroghe già applicate da Intesa Sanpaolo. Al palo il fondo esuberanti.

L'esercito è sterminato. Con la scadenza del 31 dicembre sono arrivati a 7 milioni i lavoratori in attesa di un rinnovo contrattuale. Tema caldissimo dopo gli accordi di Mirafiori e Pomigliano che hanno infranto il contratto collettivo nazionale e hanno aperto la strada, in nome della produttività e della riduzione dei costi, a nuovi modelli di regole. Modelli che, pur nel rispetto dello statuto dei lavoratori, privilegiano la specificità aziendale e le logiche territoriali al quadro di garanzie fissato dalle intese tra le parti sociali a livello nazionale. Un quadro più sicuro, ma spesso meno adeguato a gestire le tabelle di marcia imposte dalla crisi economica e dalle necessità della competizione internazionale.

Lo spettro di **Sergio Marchionne** aleggia pure sui 350 mila lavoratori del credito che a gennaio hanno aperto ufficialmente le ostilità con l'Associazione bancaria per il rinnovo del contratto. Per ora lo scenario non sembra quello scaturito dalle vicende della Fiat e dalla decisio-

ne di Federmeccanica di avviare il confronto su un pacchetto di deroghe che potrebbe alla fine portare all'abbattimento della cornice regolatoria nazionale e dare vita a una nuova stagione degli accordi locali. Anche perché il terreno su cui si sta muovendo l'associazione delle imprese metalmeccaniche è particolarmente insidioso e rischia di arrivare, come è già successo per le nuove società che gestiranno gli impianti di Pomigliano e Mirafiori che non presenteranno la loro iscrizione a Confindustria, di svuotare di significato e di contenuti l'intero sistema delle rappresentanze imprenditoriali. Ed è un rischio, questo, che l'Abi non ha alcuna intenzione di correre. Questo non significa che la Confindustria delle banche non voglia tirare la corda del secondo livello di contrattazione fino al limite. Configurando, seppure all'interno di una cornice nazionale, una serie di deroghe che permettano al settore di recuperare il terreno perduto sul piano della gestione dei costi e del recupero di efficienza.

PRODUTTIVITÀ E DIRITTI. Le premesse non sembrano lasciare molti dubbi al riguardo. **Giuseppe Mussari** si è detto convinto che non sia possibile «scambiare brutalmente produttività con diritti, dobbiamo recuperare questo gap con altro, ma se non chiuderemo il gap, se perdiamo base produttiva, come Paese perdiamo l'indipendenza strategica». Ed ecco allora la ricetta contenuta in un documento consegnato ai sindacati ancora prima dell'avvio della trattativa: «Al fine di favorire lo sviluppo economico e occupazione, ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale o di gruppo o da rilevanti ristrutturazioni-riorganizzazioni, possono essere realizzate specifiche intese modificative, a livello aziendale o di gruppo, anche in via sperimentale o temporanea di uno o più istituti economici e/o normativi disciplinati dal contratto collettivo di categoria».

È da qui che l'Abi intende

Tratto da "BancaFinanza" Marzo 2011

Effetto Marchionne. Al via il braccio di ferro tra Abi e dipendenti di Banca

Si scalda il duello sul contratto dei bancari

Segue da pag. 4

partire, sostenendo che ciascuna delle parti sociali dovrà «perdere un poco di quello che era». Scontata una delle prime risposte dei sindacati, arrivata per bocca dal segretario generale del potente Fabi, **Lando Sileoni**: «Potrebbe lui fare un passo avanti in questa direzione a partire dalla governance e dai compensi dei manager».

DISCONTINUITÀ. Al di là delle schermaglie, malgrado i continui riferimenti all'importanza di «salvaguardare il modello di confronto da tempo adottato con successo nel settore», sembra che Mussari voglia approfittare dell'occasione offerta dal rinnovo per imprimere un cambiamento decisivo nei rapporti tra aziende e lavoratori. «Non possiamo», ha spiegato durante un seminario a Gubbio, «affrontare la crisi dell'economia italiana senza interventi radicali. Una maggiore produzione di ricchezza è indispensabile. Il rapporto-conflitto tra capitale e lavoro deve cambiare. E deve cambiare sulla matrice del rischio d'impresa, che oggi è tutto sull'imprenditore e non ce lo possiamo più permettere, perché deve stare tra imprenditore e lavoratore. Bisogna mettere a

rischio un pezzo della retribuzione sfruttando il salario di produttività».

Il messaggio è chiaro. La determinazione pure, visto che secondo Mussari «non è in gioco la buona conduzione delle imprese o delle banche, in gioco è il destino del Paese». La parola chiave usata più volte dal presidente dell'Abi è «discontinuità». Un taglio col passato che non riguarda solo la necessità di «introdurre retribuzioni più variabili accompagnate da abbondanti sgravi fiscali». Ma anche alcuni cavalli di battaglia di Marchionne. Per Mussari, infatti, «bisogna rompere consuetudini e qualche pigrizia ideologica. C'è da lavorare di più per avere meno pause e meno ragioni per non andare a lavoro». Basta aggiungere qualche norma sulle rappresentanze sindacali ed ecco replicato quasi alla lettera il piano Marchionne.

IL MEDIATORE DI INTESA. In realtà, non sono tanto i proclami di Mussari a insospettire i sindacati, quanto il nome di chi gestirà direttamente la trattativa per il rinnovo. La partita è infatti nelle mani di **Francesco Micheli**, esponente del comitato di presidenza dell'Abi con delega agli affari sindacali.

Da sempre legato all'ammini-

stratore delegato di Intesa, **Corrado Passera**, Micheli non è solo l'artefice del successo dell'integrazione tecnica tra Banca Intesa e Sanpaolo Imi, ma è soprattutto colui che circa un anno fa, nel febbraio 2010, riuscì a chiudere una partita con i lavoratori che è stata considerata il primo passo dell'era Marchionne. Si tratta del famoso accordo «L'Aquila-Lecce» relativo al rientro in Italia di alcuni lavori delocalizzati oltre confine, specialmente in Romania, e alle conseguenti 500 nuove assunzioni rivolte prevalentemente ai giovani, o attraverso contratti di apprendistato o attraverso la stabilizzazione di posizioni precarie.

Le zone in cui si sono concentrate le assunzioni erano quelle economicamente svantaggiate come L'Aquila, Lecce, Potenza. In cambio di quello che Intesa definì un «sostegno all'occupazione» fu chiesto ai lavoratori di accettare condizioni non previste dal contratto nazionale: una riduzione del 20% dello stipendio, un taglio dello stesso tenore dei premi aziendali e un aumento dell'orario di lavoro da 37 a 40 ore settimanali. Insomma, un contratto in deroga

Rassegna Stampa

Tratto da "BancaFinanza" Marzo 2011

Effetto Marchionne. Al via il braccio di ferro tra Abi e dipendenti di Banca

Si scalda il duello sul contratto dei bancari

Segue da pag. 5

in perfetto stile Marchionne: lavoro in cambio della sospensione di alcune prerogative. E come è accaduto poi nelle fabbriche del Lingotto, anche nel febbraio del 2010 l'intesa fu firmata da tutte le sigle sindacali tranne la Fisac-Cgil, che ancora oggi definisce quell'episodio molto grave, pur riconoscendo che «l'accordo L'Aquila-Lecce sospende solo temporaneamente alcune garanzie e si riferisce solo a lavoro delocalizzato che rientra in Italia». D'altra parte, come ha spiegato **Giuliano Calcagni**, della segreteria nazionale Fisac, l'operazione rappresenta un brutto precedente perché «nacque dalla volontà dell'azienda di segnare un duro colpo all'unità sindacale». Non si spiegherebbe altrimenti, secondo Calcagni, il bisogno di risparmiare su 500 assunzioni quando il gruppo ha circa 100mila addetti tra l'Italia e l'estero.

TRATTATIVA IN SALITA. Conscia degli attriti già esistenti, Micheli ha cercato subito di mettere le mani avanti. Sul rinnovo del contratto per i bancari «non ci sarà un effetto Marchionne», ha voluto chiarire fin dallo scorso luglio Micheli, sottolineando che «si continuerà a seguire il

modello della concertazione». Per l'ex braccio destro di Passera, «il modello Abi ha fino a ora funzionato, è innovativo e ha tenuto».

Le buone intenzioni non hanno però portato grandi risultati. La trattativa è partita in salita. Il primo incontro a fine gennaio si è concluso con un nulla di fatto. A sancire la spaccatura è stato principalmente il tentativo dell'Abi di spostare il terreno del confronto sul quadro regolatorio scaturito dagli accordi del 2009 piuttosto che su quelli del 1993. La differenza, tanto per cambiare, sta proprio nella contrattazione di secondo livello, sancita in un'intesa tra parti sociali senza la partecipazione della Cgil. L'idea dell'associazione bancaria era quella di offrire una cornice di riferimento da riempire con contenuti attuativi attraverso un'intesa settoriale. Di fronte al rifiuto, più o meno compatto di tutte le sigle l'Abi ha inviato una lettera ai sindacati in cui si «prende atto dell'impossibilità di procedere in assenza di regole» e si rinvia dunque alle vecchie norme del protocollo del luglio 1993 richiamate dal contratto 2007 cui «i rinnovi continueranno a fare espresso riferimento».

UN CONTRATTO SOSTENIBILE.

La notizia è stata accolta con soddisfazione dalla Fisac Cgil, che, per bocca del segretario generale **Agostino Megale**, ha espresso apprezzamento per la decisione dell'Abi. Pur condividendo la necessità di trovare regole condivise, ha spiegato Megale, «crediamo che tali regole debbano essere definite all'interno del nuovo contratto».

Il pericolo, ha però messo in guardia Sileoni, «è che si perda tempo, scavallando nel rinnovo anche il 2011 e perdendo in pratica anche un anno di aumenti salariali». In effetti 1993 o 2009 cambia poco. L'obiettivo dichiarato di Micheli è quello di arrivare a un «contratto sostenibile» che possa «coniugare moderazione salariale e nuove flessibilità sia in ingresso che nella gestione delle prestazioni di lavoro, adeguando i sistemi di remunerazione alle nuove esigenze di redditività e produttività delle banche». Non solo. Il secondo livello di contrattazione, ha detto il manager in una intervista successiva al primo vertice coi sindacati, «va esteso: servono regole più leggere su inquadramenti, orari, salari variabili. Servono contratti aziendali che consentano alle aziende un migliore utilizzo degli impianti». Si torna, dun-

Rassegna Stampa

Tratto da "BancaFinanza" Marzo 2011

Effetto Marchionne. Al via il braccio di ferro tra Abi e dipendenti di Banca

Si scalda il duello sul contratto dei bancari

Segue da pag. 6

que, al punto di partenza. Alla discontinuità chiesta da Mussari su cui, c'è da scommettere, i sindacati daranno battaglia.

IL FONDO ESUBERI. A pesare come un macigno sulla trattativa c'è, infine, la questione del Fondo esuberi. Nato più di dieci anni fa lo strumento è finanziato interamente dalle banche e copre i lavoratori sui cui mancano meno di cinque anni alla pensione, con il 60% dello stipendio e la contribuzione. Il Fondo, come spiega il segretario generale della Uilca, ha accompagnato alla pensione circa 30 mila lavoratori (il 10% del totale) ed «è l'unica forma di ammortizzatore sociale a disposizione dei lavoratori bancari». Non solo. Grazie a questa risorsa, ha aggiunto il segretario generale della Fiba-Cisl, **Giuseppe Gallo**, «possiamo anche offrire, come è accaduto per gli esuberi del gruppo Delta, riqualificazione e ricollocazione attraverso società di *outplacement*».

Il problema è che la gestione è diventata assai onerosa da quando la legge Bersani ha fatto balzare il carico fiscale dall'11,5% al 23%. Costi che hanno inizialmente spinto l'Abi a ipotizzare una chiusu-

ra del fondo. Decisione poi trasformata, anche in seguito alle vibranti proteste dei sindacati, in una più prudente proposta di revisione del fondo. Lo scorso novembre l'associazione bancaria ha ufficialmente chiesto una modifica dell'istituto con l'utilizzo esclusivamente obbligatorio e una riduzione drastica dell'assegno di accompagnamento all'esodo. Allo stesso tempo Mussari ha inviato una lettera al governo, in particolare al ministro dell'Economia, **Giulio Tremonti**, e a quello del Lavoro, **Maurizio Sacconi**, per sollecitare una riforma che scongiuri l'abrogazione del fondo.

Nell'attesa, la discussione sul futuro del Fondo procede parallelamente a quella sul contratto. «Con l'incontro del 25 gennaio», ha detto Megale, «è stata messa al lavoro una commissione tecnica che ha già fissato diversi incontri». È un tema, ha proseguito il sindacalista, «che per essere affrontato ha bisogno di una valutazione di tutte le implicazioni tecniche, a partire da come ripartire la maggior pressione fiscale determinatasi dopo il 2007». L'auspicio, ha detto Micheli, «è di condividere con il sindacato nuove e più

appropriate regole». L'alternativa, del resto, come già minacciato più volte dai rappresentanti dei lavoratori è «l'avvio di una stagione conflittuale a partire da una pronta mobilitazione di tutta la categoria». Un'eventualità che Mussari, per quanto battagliero, preferirebbe non prendere in considerazione.

Rassegna Stampa

Tratto da "BancaFinanza" Marzo 2011

Ristrutturazione. Le anticipazioni sul piano industriale

Montepaschi rafforza la filiale

Taglio dei costi, sede centrale più leggera, maggior potere alle strutture sul territorio. Parte la riorganizzazione interna del gruppo senese.

A breve, in questa primavera, nascerà la «nuova» Monte dei Paschi di Siena. L'hanno disegnata il presidente della banca, **Giuseppe Mussari**, e il direttore generale, **Antonio Vigni**. L'istituto, nelle intenzioni dei due, produrrà di più e spenderà di meno, avrà una struttura più snella e funzionale alle esigenze di mercato, darà risposte veloci a imprese e famiglie.

Inoltre, immetterà nella rete nuovi sistemi tecnologici di forte semplificazione del front office, investirà sulla multicanalità, responsabilizzerà e darà più potere ai direttori delle filiali e dei presidi locali, aggredirà il mercato attraverso i nuovi business. Come, per esempio, il bancassurance con Axa, la promozione finanziaria con Banca Personale, le offerte rivolte alle imprese con Mps Capital Services. Con un obiettivo ben preciso: acquisire nuove quote di mercato.

Al centro ci sarà, quindi, la filiale, chi la dirige e chi vi lavora. Queste strutture di presidio locale saranno sempre più rafforzate perché devono saper lavorare in velocità, semplicità e trasparenza. Ed è per questo che la «nuova» Monte dei Paschi ha deciso di spostare gran parte delle sue risorse (umane e tecnologiche) e delle strategie commerciali verso i territori.

Perché è qui che la banca senese andrà alla conquista e alla fidelizzazione di imprese e famiglie, cioè del mercato reale. Qui arriveranno i 700 nuovi assunti del gruppo. Questa, dunque, è stata definita la nuova mission della banca sulla quale sono tutti d'accordo: istituto, fondazione, istituzioni senesi.

Altro punto fermo: nessuna acquisizione in vista, nessuna partnership all'orizzonte, ma anche difesa a oltranza contro chi vuole annettersi Rocca Salimbeni o anche una sua parte. Lo ha detto con determinazione **Gabriello Mancini**, presidente della fondazione che detiene la maggioranza dell'istituto (55% del capitale): il «Monte dei Paschi non è scalabile. Non diluiremo la nostra partecipazione e ogni ipotesi di aggregazione con altri gruppi è da escludere nella maniera più categorica».

Quindi, Mancini, ha voluto affossare le ipotesi che erano circolate su una possibile ed eventuale alleanza tra il gruppo senese e Intesa Sanpaolo per costruire una banca di dimensione europea. O la voce sempre ricorrente di una partnership con Bnl per creare un istituto al centro dell'Italia capace di fare concorrenza a Intesa San Paolo e Unicredit. Ma è stata anche esclusa la possibilità di

un ingresso della fondazione toscana nel capitale di altre fondazioni: «Noi stiamo bene così», ha tagliato corto Mancini.

SPERANZA DIVIDENDI. Il presidente della Fondazione Montepaschi ha la speranza di vedere distribuito il dividendo, dopo un anno passato a bocca asciutta. «Sto alle ultime dichiarazioni di Mussari e Vigni», ha spiegato il presidente della fondazione, «che ci hanno fatto capire che si va verso un esito positivo». Lo sperano anche i senesi, perché le erogazioni della fondazione sono sempre state importanti per il territorio sia dal punto di vista sociale che dello sviluppo economico.

Nel 2009 furono distribuiti 180,7 milioni e lo scorso anno 109,3, pur non essendo uscito nel 2010, come si diceva, un euro di dividendo dalla banca. Quest'anno? Anche se la cifra non sarà sicuramente eclatante, «il dividendo ci sarà», ha confermato Mancini. Che ha aggiunto perché Mussari e Vinci capiscano bene il messaggio: «Altre ipotesi non le prendo neppure in considerazione».

Ma ritorniamo alla «nuova» Monte dei Paschi che nascerà a breve. È stata costruita in due anni di lavoro. E il programma è stato concretizzato nel silenzio, con pazienza certosina e stando lontano dai

Rassegna Stampa

Tratto da "BancaFinanza" Marzo 2011

Ristrutturazione. Le anticipazioni sul piano industriale

Montepaschi rafforza la filiale

Segue da pag. 8

riflettori. Questa, infatti, è la banca che, più delle altre, ha tagliato e sta tagliando ancora i costi e riorganizzando la struttura interna. Ed è l'istituto che ha emesso la quota maggiore di Tremonti bond: 1,9 miliardi da restituire entro giugno 2013. Uno sforzo ciclopico.

Anche perché nel frattempo, come tutti gli istituti di credito italiani ed europei, anche Monte dei Paschi sta navigando in mezzo a una crisi economica non ancora terminata, deve battersi contro una concorrenza globale che comprime il business, è alle prese con i tassi d'interesse che non si discostano dallo zero, mentre si avvicina Basilea 3 che potrebbe chiedere alle banche sostanziosi aumenti di capitale per incrementare il patrimonio.

TAGLI E... Due anni di tagli pesanti a Siena: 3,6% dei costi solo lo scorso anno sul 2009 e il cost income sceso dal 64,8% al 60,3%. Per un risparmio netto di 500 milioni. Dismesse più di 100 filiali (delle quali 50 sono finite a Intesa Sanpaolo e 22 a Carige). Cedute alcune partecipate, mentre sarà data, da qui al 2013, un'ulteriore e rilevante sforbiciata al personale: 700 fra dimissioni e assunzioni. Eliminate 193 poltrone che erano occupate da consiglieri d'amministrazione e sindaci; gli ultimi 15

posti sono stati soppressi nel dicembre scorso con il riassetto delle attività immobiliari decise dall'assemblea straordinaria della banca.

Gli immobili, appunto. Trasferiti quelli strumentali per 1,7 miliardi, ora tocca a quelli non strumentali per 324 milioni. Un piano dimissioni, come si vede, che è andato concretizzandosi nel tempo. Tutto è partito, come si diceva, due anni fa, dopo l'acquisizione di Biverbanca e di Antonveneta e la fusione, di volta in volta, all'interno dell'istituto di Rocca Salimbeni di Banca Agricola Mantovana, Banca Toscana e, lo scorso anno, di Banca Personale con la sua rete di promotori.

Non solo tagli. L'altro impegno pregnante è la restituzione dei Tremonti bond che al Monte dei Paschi costano 160 milioni l'anno. Un interesse ritenuto troppo oneroso. E, quindi, il lavoro del presidente Mussari e del direttore generale Vigni è tutto concentrato nel disfarsi il più presto possibile delle obbligazioni sottoscritte dal ministero dell'Economia. È questa la strada che sta seguendo anche il Banco popolare che, con il riuscito aumento di 2 miliardi, vuole chiudere in fretta la partita con lo Stato.

TREMONTI BOND. Oggi il

capitale di vigilanza core tier 1 della banca di Siena è all'8,4% grazie ai titoli governativi. Senza di loro, il coefficiente patrimoniale del gruppo sarebbe al 7,2%, comunque sui valori medi delle banche italiane, come ha tenuto giustamente a sottolineare Vigni. Ma diventa economicamente importante saldare il debito con Tremonti il più in fretta possibile. Anche la fondazione si è detta pronta a intervenire mettendo mano al portafogli qualora i vertici dell'istituto decidano di anticipare la restituzione delle obbligazioni statali.

La considerano un'operazione necessaria perché nessuno ci sta, come dicono a Siena, a «buttare ogni anno 160 milioni nel cestino». Dei quali, assicura il presidente Mancini, «80/90 milioni li paghiamo noi». Ma non solo: i Tremonti bond «hanno un impatto sul conto economico, e quindi anche sul dividendo che percepisce la fondazione».

La banca toscana ha assicurato che, a differenza di Banco popolare, non farà aumenti per ripagare i titoli governativi (ma la fondazione, in prospettiva, sarebbe anche «disponibile a valutare la cosa e a sostenere le esigenze della banca se un eventuale aumento di capitale servisse in prospettiva».

Rassegna Stampa

Tratto da "BancaFinanza" Marzo 2011

Ristrutturazione. Le anticipazioni sul piano industriale

Montepaschi rafforza la filiale

Segue da pag. 9

come ha detto Mancini). Il suo compito, per qualche tempo, infatti, sarà non solo quello di continuare il cammino avviato due anni fa con tagli, dismissioni e riorganizzazione della struttura, ma anche di aumentare redditività e produttività della banca grazie alle quali il gruppo «sarà in grado di generare il patrimonio», come dice il presidente Mussari, e quindi di restituire al ministero del Tesoro le obbligazioni governative nel 2012, un anno prima della scadenza.

STRUTTURA PIU SNELLA. Su quest'ultimo aspetto (capacità di produrre utili e di dare più solidità al gruppo) andiamo ad analizzare gli ultimi conti: Monte di Paschi ha chiuso sì i primi 9 mesi del 2010 con un utile in calo dell'11% a 356,9 milioni, ma già il terzo trimestre ha mostrato un recupero con l'aumento del 38% a 95,8 milioni. La raccolta complessiva è cresciuta del 2,4% e gli impieghi del 6,1% anno su anno.

La banca senese, insomma, si sarebbe incamminata sulla strada giusta. E per quanto riguarda l'aumento di redditività e produttività, l'istituto lo vuole ottenere rifocalizzando gli asset sul core business della banca che rimane il retail e puntando verso nuovi business. È proprio sul raggiungimento di questi obiettivi che il direttore generale Vigni, con Mussari alle spalle, ha

lavorato duramente e in silenzio per rivoltare la banca senese come un guanto. Due le fasi di questa rivoluzione che sta avvenendo senza clamori.

La prima, che si è appena conclusa, è stata quella – descritta appena qualche riga sopra – della riduzione dei costi (500 milioni) con tagli di personale (2.600 unità) e di poltrone (193), e del rafforzamento patrimoniale attraverso la vendita di sportelli, dismissioni di immobili, incorporazione all'interno del gruppo di banche e società acquisite e, infine, cessioni di partecipate che generano plusvalenze le quali contribuiscono alla solidità del gruppo.

Ora è partita la fase due (con il nuovo piano industriale che sarà presentato in questa primavera) nella quale sono previsti ulteriori tagli per 180 milioni. La banca, infatti, si alleggerirà di altri 1.400 dipendenti che lasceranno le strutture centrali, ma ne assumerà 700 che saranno invece inseriti nelle filiali, per rafforzarle. Sarà il contingente che darà vita alla riorganizzazione del cuore della banca, cioè la sua rete commerciale.

Che prevede la nascita di 99 direzioni territoriali di mercato (che gestiranno circa 24 filiali a testa) cioè presidi locali che coincidono con le

province e i distretti produttivi per essere più vicini ai clienti. Infatti, secondo le intenzioni di Mussari e Vinci, il nuovo modello organizzativo deve snellire le strutture e processi, e semplificare i rapporti con la clientela. Queste direzioni, quindi, avranno il compito di coordinare tutti i servizi e non agiranno più, come avviene oggi, per differenti segmenti commerciali; non solo: la loro operatività sarà assicurata da una «squadra» guidata da un responsabile che disporrà di maggiore autonomia decisionale sia nella concessione dei crediti che nel dettare le condizioni praticate ai clienti. Infine: a capo delle 99 direzioni territoriali mercato ci saranno 11 aree territoriali.

In sostanza, questa nuova organizzazione diminuirà mediamente di oltre il 20% le strutture organizzative e i tempi di risposta alla clientela scenderanno del 30%. Tutto, insomma, dovrà essere più veloce e funzionale. Un esempio? Se la richiesta di un fido da parte di un'impresa oggi ha bisogno di quattro risposte da parte dei funzionari dell'istituto, domani transiterà solo su tre tavoli e, invece di dieci giorni, ne serviranno solo se per ottenere un «sì» o un «no». Ancora qualche settimana, insomma e la «nuova» Montepaschi dispiegherà tutta la propria potenzialità.

di Umberto Baldo.

2011 - Si riparte

Padova, 18 Marzo 2011

Ricordando quell'autunno del 2007, sembra quasi impossibile, ma ci siamo già "fumati" quasi quattro anni, da quando apprendemmo la notizia dell'acquisizione di Banca Antonveneta da parte del Gruppo Monte dei Paschi di Siena.

Sì amici, *tempus fugit*, e ad un certo punto della vita si matura la consapevolezza di averne consumato una buona parte, e si vorrebbe quasi fermare il veloce avanzare dei giorni.

Ma il tempo è galantuomo, e consente di fare di tanto in tanto il punto della situazione, per verificare da dove siamo partiti, dove siamo arrivati, ed eventualmente individuare dove vogliamo dirigerci.

E' così che in quest'inizio del 2011 mi sono diletto a rileggere i contenuti del Piano Industriale 2008-2011 del Gruppo MPS.

Spesso si dice che i Piani Industriali sono meri specchietti per le allodole, intendendosi per allodole i mercati, e che in realtà non reggono quasi mai alla verifica di fine periodo.

Devo dire che questa volta

non è stato così! Quando nel citato documento si parlava di "trasformazione storica" si fissavano, fra l'altro, due obiettivi:

- inserimento di Banca Antonveneta in un piano di profonda ristrutturazione dell'intero Gruppo MPS;
- razionalizzazione della Rete, con l'integrazione delle ex Banche Commerciali in Banca Monte dei Paschi, e con Antonveneta nuova Banca focalizzata nel Nord Est.

Questo era il punto di arrivo dichiarato, e... Ragazzi!... questo è stato compiutamente realizzato!

E' evidente che qualcuno avrà sempre qualcosa di dire. Tipo che c'è ancora qualche criticità e qualche aggiustamento da fare.

Ma io credo che, alla prova dei fatti, inconfutabilmente Antonveneta è stata inserita nell'ambito di un piano di profonda ristrutturazione del Gruppo MPS, fra l'altro ancora in corso; Banca Toscana e BAM sono state compiutamente integrate, e nuova Banca Antonveneta sta riprendendo velocemente il ruolo di Banca di riferi-

mento nell'Italia nord orientale.

Oltr'alpe si direbbe: *chapeau!*

Ma poiché ogni traguardo raggiunto ne presuppone un altro da inseguire e realizzare, è chiaro che il 2011 porterà il nuovo Piano Industriale, che purtroppo dovrà tenere conto di una crisi economia planetaria tutt'altro che finita, di un mondo che è illusorio credere potrà tornare a quello pre-choc, e di un Paese che sembra avere smarrito la voglia di crescere e di sperare in un futuro migliore.

Insomma, un Piano che si dovrà necessariamente cercare di realizzare in un mondo difficile, per certi aspetti sempre più schizofrenico, talvolta in mezzo ad onde in cui non sarà sempre facile governare.

Ma nei prossimi anni ci saranno anche altri problemi che richiederanno risposte ed intelligenza.

Uno fra questi!

Di fatto ora siamo di fronte a due Banche Territoriali: la Capogruppo Monte dei Paschi di Siena e l'Antonveneta

di Umberto Baldo

2011 - Si riparte

Padova, 18 Marzo 2011

Segue da pag. 11

nel nord est. Non dimentico BIVER, ma ne parleremo in altro momento.

Abbiamo uniformato il modello di servizio, pur nell'ambito di due Aziende ancora diverse quanto a struttura organizzativa e normative interne.

E' del tutto evidente che è necessario individuare un percorso per l'immediato futuro.

La risposta apparentemente più semplice è quella di chi dice: a questo punto è opportuno uniformare i CIA delle due Aziende, importando *tout court* in Antonveneta i Protocolli vigenti in MPS. In pratica un unico Contratto Integrativo, in Piazza del Campo come in Prato della Valle.

Dico subito che questa soluzione non mi convince del tutto, proprio perché troppo semplice, quasi scontata. Chi persegue detto obiettivo non tiene conto di un fattore di cui troppo spesso ci si dimentica, la storia e le tradizioni.

Come in politica quasi sempre "1+1 non fa mai 2", così nelle Aziende calare dall'alto soluzioni pre-confezionate, frutto

tra l'altro di percorsi sviluppati per decenni in altri contesti ed altre realtà, non sempre porta i frutti sperati.

Ogni realtà produttiva è frutto della sua storia, del suo *milieu*, delle sensibilità di chi ci ha lavorato e ci lavora.

L'ho sempre detto, ogni parte del nostro Paese ha le sue peculiarità, ed il Nord Est non sfugge a questa realtà. Dalle nostre parti per fare affari è indispensabile avere nel marchio in qualche modo la parola Veneto!

Veneto Banca, Cassa del Veneto, Antonveneta! E' quasi un *refrain*!

So bene che altrove la clientela non bada a questi dettagli, ma da noi è così, piaccia o non piaccia!

E' una realtà dove la nostra Banca, pur con questi chiari di luna, è cresciuta l'anno scorso nel settore estero di oltre il 25%.

Quindi io credo che come sempre la soluzione migliore sia quella mediana, quella che mira ad allineare quello che va allineato, a salvaguardare quello che va salvaguardato, senza preconcetti

o verità rivelate.

Si tratta di definire percorsi differenti, cementati però da un unico fine, la crescita del Gruppo MPS.

Non sfiori nessuno l'idea che dietro queste mie argomentazioni ci sia una qualsiasi voglia di "autonomismo" sterile, o peggio, di stampo ideologico.

Siamo tutti sulla stessa barca, e ci stiamo bene.

Si tratta solo, caso mai, di attivare un leale dibattito per individuare le migliori soluzioni condivise per la crescita armonica delle due realtà.

UMBERTO BALDO
Segretario Responsabile
Nuova Antonveneta

Circolari Sindacali

Coordinamenti RSA - Banca Monte dei Paschi Siena Spa

RIASSETTO ORGANIZZATIVO **STRUTTURE CENTRALI BMPS**

conclusione della procedura articoli 15 e 18 del vigente CCNL e

ACCORDO ASSUNZIONI

Siena, 28 Febbraio 2011

In data odierna si è conclusa la fase della procedura contrattuale concernente il riassetto organizzativo delle Strutture Centrali della Banca Monte dei Paschi.

Negli intendimenti sindacali, la trattativa in oggetto ha avuto il precipuo scopo di convalidare il modello di relazioni fra le parti ad oggi esistente, in ordine alla condivisione ed all'utilizzo delle soluzioni concordate in ambito logistico e gestionale che, così come codificate nei contenuti degli Accordi – che vengono acclusi alla presente comunicazione – garantiscono risultati di reciproco interesse unitamente alla rigorosa difesa dei diritti dei lavoratori, partendo in primo luogo dall'applicazione delle previsioni scaturenti dai Protocolli allegati al CIA BMPS.

Per questi motivi, **la procedura contrattuale in analisi è stata affiancata da un negoziato parallelo che ha permesso di inquadrare la medesima in un consistente programma di assunzioni, atto a compensare, se pur parzialmente, la cronica carenza di organico da mesi lamentata dalla Rete.** Allo stesso tempo, con attinenza alle modalità di gestione degli efficientamenti del personale afferente alle sopra menzionate

Strutture, Azienda e Sindacato hanno avuto la capacità di concretizzare ipotesi volte ad evitare qualunque tipo di disagio collettivo e sociale, tenuto conto delle precedenti esperienze interne di analoga portata.

Le scriventi OO.SS, esprimono pertanto un giudizio positivo sui contenuti delle Intese raggiunte, per la conoscenza dei quali si rimanda alla lettura integrale della documentazione allegata.

Vengono di seguito sintetizzati alcuni degli elementi più significativi degli Accordi di cui ci stiamo occupando:

- **METODOLOGIA NEGOZIALE:** l'Azienda ha accolto la richiesta sindacale relativa alla **unificazione del confronto previsto per la costituzione delle nuove Aree Territoriali – classificate come Strutture Centrali - con quello derivante dal riassetto delle Direzioni Territoriali, al fine di contrattare in sede univoca le implicazioni organizzative sulla Rete e le conseguenti ricadute sul personale.** Per le medesime motivazioni, a prescindere dalla illustrazione dei contenuti del Progetto di revisione organizzativa e dalla sostanziale condivisione dello stesso fra le parti, **gli effetti di**

natura logistica e di natura gestionale discendenti dalle nuove funzionalità attribuite ai Dipartimenti Operativi di Rete e dal piano di accentramenti nel Consorzio Operativo delle diverse attività di Back Office, formeranno oggetto di una specifica e successiva fase di confronto, una volta determinati con precisione i dimensionamenti delle attività di nuova costituzione.

- **RICONVERSIONI PROFESSIONALI:** diretta conseguenza del punto che precede riguarda l'esclusione dai contenuti delle Intese in analisi di ipotesi legate alla mobilità territoriale, mentre le riconversioni connesse alla rimodulazione delle attività, effettuate piazza su piazza – come nel caso della soppressione della Direzione Rete – verranno programmate con modalità coerenti ai consolidati principi di valorizzazione delle professionalità, e con criteri gestionali improntati alla ricerca del consenso ed alla valutazione delle preferenze espresse dal personale interessato.

- **PROGETTO DI RIORGANIZZAZIONE DEGLI ASSETTI E DEI PROCESSI DEL CREDITO:** altra conseguenza discendente dalla metodologia negoziale condivi-

Circolari Sindacali

Coordinamenti RSA - Banca Monte dei Paschi Siena Spa

RIASSETTO ORGANIZZATIVO
STRUTTURE CENTRALI BMPS

conclusione della procedura articoli 15 e 18 del vigente CCNL e

ACCORDO ASSUNZIONI

Siena, 28 Febbraio 2011

Segue da pag. 13

sa fra le parti, concerne il rimando ad uno **specifico confronto relativo alla revisione del processo del credito**, da espletare – sia pure in forma separata – nell’ambito della trattativa ex articolo 15 CCNL sulla costituzione delle DTM. Tale decisione deriva dagli impatti che la nuova articolazione delle strutture di Area Territoriale, e la futura configurazione delle Direzioni Mercato, ad oggi non definibili, produrranno sugli aspetti di carattere operativo del Progetto. Andranno comunque capitalizzati i risultati generati dalla prima fase di sperimentazione, e convalidato il ruolo delle RSA periferiche territorialmente competenti.

- **CONTACT CENTER DI GRUPPO:** nell’ambito della illustrazione del riassetto organizzativo della Capogruppo Bancaria, l’Azienda ha focalizzato i principi ispiratori e gli elementi di dettaglio della **costituzione del nuovo “Servizio Contact Center di Gruppo”**, da attuare tramite la confluenza nello stesso delle attività oggi espletate nell’ambito dell’ “Isola della Clientela”, dell’ “Isola della Rete” e dell’Help Desk Clientela esterna. In ordine alla gestione del personale della piazza di Siena, riguardato dal Progetto in

analisi, le parti hanno convenuto circa la coerente applicazione dei contenuti codificati nell’Accordo 24 agosto 2010, mentre con attinenza alle attività che confluiranno su Lecce, la prevista turnazione del personale – da contrattare a cura delle RSA locali in raccordo con le RSA di Coordinamento, nel rispetto dei principi sanciti dal Protocollo ODL – avrà lo scopo di diversificare ed ampliare i contenuti delle mansioni assegnate, oltre a consolidare, in termini temporali, le soluzioni organizzative individuate, dando così maggiore stabilità a quanto in proposito già determinato mediante l’Accordo di fusione di Banca Personale in BMPS. La conseguente riqualificazione delle risorse umane avverrà comunque nel rispetto dei contenuti nei Protocolli allegati al CIA, più volte ricordati.

Con attinenza, invece, alla **gestione delle eccedenze di personale, ai sensi dell’articolo 18 CCNL** di categoria (c.d. efficientamenti), si evidenzia quanto segue:

- prendendo atto della dichiarazione aziendale, descritta nella comunicazione del 30 dicem-

bre 2010, che rappresentava la necessità di addivenire all’obiettivo di riduzione delle risorse in organico alle “Strutture Centrali” per complessive 1400 unità nel periodo 1/1/2011-30/6/2014, **le scriventi OO.SS. hanno espresso una forte e decisa istanza, orientata ad attenuare quanto più possibile le tensioni occupazionali oggetto di esame congiunto**. In conseguenza di tale istanza, accolta dalla controparte, **la manovra – pur prevenendo l’utilizzo formale del Fondo di Sostegno al Reddito – riguarderà esclusivamente coloro che abbiano già maturato o che matureranno il diritto alla erogazione della prestazione pensionistica, nei termini temporali considerati dal piano di efficientamento**. Il raggiungimento del “quorum” di 1400 uscite è quindi subordinato al possesso dei suddetti requisiti, fermo restando il rapporto numerico fra cessazioni ed inserimenti del personale, come vedremo meglio parlando tra poco dei processi di assunzione;

- **per l’anno 2011 sono state quantificate le eccedenze di personale nella misura massima di 400 unità**, con decorrenza 1° luglio 2011 della cessazione dal

Coordinamenti RSA - Banca Monte dei Paschi Siena Spa

RIASSETTO ORGANIZZATIVO STRUTTURE CENTRALI BMPS

conclusione della procedura articoli 15 e 18 del vigente CCNL e

ACCORDO ASSUNZIONI

Siena, 28 Febbraio 2011

Segue da pag. 14

servizio per coloro che, entro detta data, maturino il diritto alla erogazione della pensione. Allo scopo di garantire la corretta applicazione delle previsioni concordate, ciascun dipendente nato in data antecedente al 1° gennaio 1955 ed in organico alle “Strutture Centrali” dovrà rilasciare, entro il prossimo 11 marzo, delega al datore di lavoro per acquisire presso l’INPS l’Estratto Conto Pensionistico;

- ai colleghi che optino per lo scioglimento del rapporto di lavoro per risoluzione consensuale, sarà attribuita una somma a titolo di incentivazione all’esodo, graduata sull’età anagrafica e quantificata nella misura massima di 16 mensilità (vedi tabella riportata nell’Accordo 28 febbraio 2011). Alla predetta somma saranno aggiunte le intere spettanze a titolo di Premio Aziendale per l’esercizio 2010, oltre ai 6/12 del Premio Aziendale relativo all’anno 2011. **Le domande di adesione dovranno essere presentate entro il prossimo 6 maggio;**

- per i dipendenti che non optino per la soluzione di cui al paragrafo che precede, è prevista

nell’anno in corso la possibilità di prosecuzione del rapporto di lavoro presso le “Filiali della Banca” ubicate nelle provincie indicate nell’Allegato 1 dell’Accordo 28 febbraio 2011, e nella misura massima di 54 posizioni. Le Filiali di destinazione nell’ambito delle provincie indicate saranno individuate dalla Banca in relazione alle proprie esigenze, e l’assegnazione alla unità produttiva potrà comportare lo svolgimento di mansioni in deroga all’articolo 2103 del codice civile. Successivamente alla scadenza del termine del 6 maggio, le parti effettueranno un incontro di verifica sulle richieste pervenute.

Come già evidenziato in precedenza, la trattativa sulla revisione organizzativa delle Strutture Centrali è stata completata mediante la sottoscrizione di una specifica Intesa sulle assunzioni del personale, la quale prevede:

- la condivisione preventiva fra le parti del rapporto proporzionale fra entrate ed uscite, in analogia agli equilibri quantitativi già applicati in analoghe iniziative passate;

- l’attivazione – sulla base del rapporto proporzionale prima evidenziato - di un piano di immissioni da effettuare a partire dal corrente anno (2011), e per tutto l’arco temporale della manovra di efficientamento, nel numero massimo di 400 risorse, da indirizzare esclusivamente nella Rete Commerciale;

- l’utilizzo integrato degli scorrimenti delle graduatorie ancora in essere – per conseguire risultati celeri in termini di immissioni – con l’indizione di nuove procedure selettive, per le assunzioni relative agli anni 2012-2014;

- la proroga al 31.12.2011 della validità delle graduatorie relative alle selezioni territoriali, per l’inserimento in servizio – in corso d’anno – di 130 unità, a prescindere dal numero effettivo delle uscite di personale nel 2011, con facoltà di recupero degli ingressi eccedenti il richiamato rapporto proporzionale fra entrate ed uscite sugli inserimenti degli anni successivi;

- la ripartizione delle 130 unità da inserire in servizio nell’anno 2011, secondo la se-

Circolari Sindacali

Coordinamenti RSA - Banca Monte dei Paschi Siena Spa

RIASSETTO ORGANIZZATIVO
STRUTTURE CENTRALI BMPS

conclusione della procedura articoli 15 e 18 del vigente CCNL e

ACCORDO ASSUNZIONI

Siena, 28 Febbraio 2011

Segue da pag. 15

guente articolazione: **Area Nord Ovest 21; Area Emilia/Nord Est 22; Area Centro e Sardegna 32; Area Sud Ovest 37; Area Sicilia 18;**

- il rimando ad una fase di confronto successiva, da espletare comunque **entro il mese di giugno 2011, per individuare - nell'ambito della ripartizione delle ulteriori 270 risorse, come sopra determinate - le modalità di attivazione delle nuove procedure selettive ed il numero di assunzioni da destinare a ciascuna delle stesse**, partendo dalle zone di insediamento storico (Siena/Figli Dipendenti e Grosseto), fino a ricomprendere altri ambiti territoriali esclusi dalla precedente tornata concorsuale.

Le scriventi OO.SS. esprimono un complessivo giudizio positivo sulle intese raggiunte.

I rimandi di carattere gestionale, atti a definire ipotesi univoche e coerenti legate alla mobilità di tipo professionale e territoriale, unitamente alla condivisione della metodologia negoziale, che permette di espletare "procedure ad hoc" sui singoli

elementi compositivi della riorganizzazione, conferiscono alla trattativa in oggetto il necessario equilibrio per la ricerca di soluzioni improntate a logiche di equità.

Con attinenza, invece, alla manovra di esodo incentivato, l'esatta individuazione degli ambiti e dei requisiti utilizzabili per determinare la platea dei colleghi interessati dall'operazione, rendono la stessa sostenibile in termini sociali, considerando soprattutto gli interessanti risultati conseguiti sotto il profilo dei nuovi inserimenti di personale impiegatizio, sia in termini numerici (400 risorse), che in termini temporali (a partire cioè dalla metà dell'anno in corso).

A questo proposito, rileva il fatto che tutte le nuove immisioni, anche quelle cioè attuate mediante l'indizione di procedure selettive, beneficeranno dell'applicazione della tipologia contrattuale propria di Banca Monte dei Paschi, con ciò ricusando soluzioni relative all'applicazione di criteri peggiorativi rispetto a quanto in proposito previsto dal CCNL, recentemente adottate da altri

Gruppi Bancari domestici in analoghe operazioni.

A completamento del programma di assunzioni concordato, le scriventi OO.SS. discuteranno con l'Azienda i termini di applicazione rivenienti dal rispetto dei parametri previsti dalla Legge 68/99 sul collocamento obbligatorio (c.d. categorie protette).

Circolari Sindacali

Coordinamenti RSA - Banca Monte dei Paschi Siena Spa

PERCORSI PROFESSIONALI 2011**Incontro annuale*****Siena, 10 Marzo 2011***

In vista dell'avvio per l'anno 2011 di un nuovo programma relativo ai Percorsi Professionali, le parti hanno analizzato in questi giorni i dati relativi alle adesioni dei dipendenti per le edizioni del periodo 2006-2010.

Tali dati evidenziano una sostanziale coerenza dello sviluppo dei "Percorsi Verticali" con le prerogative codificate nel CIA di Banca Monte dei Paschi, a differenza invece dei "Percorsi Orizzontali", ove la scarsa partecipazione dei lavoratori - rilevata anche nell'edizione 2010 - rimanda alla necessità di regolamentare aspetti gestionali di più lineare applicazione, a cominciare da un maggiore coordinamento fra le funzioni aziendali preposte ad amministrare questo importante strumento contrattuale, al fine di evitare le distorsioni applicative che, purtroppo, si sono verificate nelle diverse realtà Territoriali.

Pertanto, entro breve termine, le parti dovranno riunirsi per concordare la tempistica ed i contenuti del nuovo programma dei Percorsi Professionali per l'anno 2011, con particolare attinenza alla definizione dei ruoli obietti-

vo per la tipologia dei "Percorsi Verticali". Allo stesso tempo, sulla base delle considerazioni sopra esposte, le scriventi OO.SS. hanno formulato una specifica richiesta alla delegazione datoriale, riguardante la possibilità di trattare la materia in termini complessivi, con l'intento di individuare soluzioni di carattere migliorativo rispetto a quanto codificato sino ad oggi, nonché coerenti con le necessità derivanti dalle trasformazioni che hanno investito il processo produttivo e l'organizzazione del lavoro della Banca.

A questo proposito, durante il suddetto incontro, le scriventi OO.SS. hanno sottolineato l'importanza rappresentata dall'applicazione di un sistema di sviluppo delle competenze e delle esperienze professionali fondato su norme collettive - ed in quanto tale fruibile dalla generalità dei dipendenti - quale terreno comune su cui concretizzare un processo di reale integrazione ed osmosi fra le diverse esperienze lavorative che, ad oggi, costituiscono parte fondante del patrimonio umano del Mon-

te dei Paschi.

Per tale motivo, lo sviluppo, il monitoraggio ed il perfezionamento del sistema dei Percorsi Professionali, costituiscono elementi necessari per assicurare una funzione sempre più strategica ad uno strumento, di tipo gestionale e contrattuale, in grado di garantire - se ben applicato - l'efficace copertura dei ruoli e la crescita delle risorse, secondo logiche di sistematica programmazione da condividere con i colleghi interessati, sotto il profilo operativo, formativo e temporale.

La materia dei Percorsi continuerà ad essere oggetto di confronto bilaterale, al fine di individuare le opportune soluzioni sulle questioni rimaste ancora aperte.

Circolari Sindacali

Rappresentanze Sindacali Aziendali Arezzo

Margine Gestione Finanziaria - 0,08
Risultato Gestione Finanziaria + 8,33

Arezzo, 8 Marzo 2011

Tali indici, così come altri risultati ottenuti, **hanno portato l'Area Territoriale Toscana Sud a essere la prima Area della Banca per il 2010**. Per questa ragione siamo perplessi e amareggiati nel constatare il perdurare di iniziative commerciali particolarmente aggressive e, in molti casi, eticamente scorrette che lasciano spazio a comportamenti, a livello individuale, non condivisibili e non più sostenibili. A questo proposito vogliamo ricordare a tutti che chi pone in essere simili comportamenti, lesivi della dignità di lavoratore e a volte anche della persona, sono nostri colleghi non nostri padroni, con responsabilità diverse ma pur sempre **colleghi**, e come tali tenuti a **RISPETTARE** accordi, contratti, statuti, ma soprattutto a dimostrare una normale dose di intelligenza con un comportamento corretto e adeguato al ruolo che ricoprono e alla professionalità che **dovrebbero** avere.

E' innegabile che in Banca

MPS esistono una larga serie di tutele e diritti, ma questi diventano tali solo se attivati; **ATTIVIAMOLI**.

Il primo scorcio del 2011 è iniziato nel peggiore dei modi, ad esempio:

- Continua la mancata estinzione dei conti correnti.
- Visibilità estesa a tutte le Filiali dei budget e dei risultati di ogni singola unità produttiva,
- Comunicazione giornaliera sui collocamenti da effettuare.
- Monitoraggio giornaliero (anche più volte al giorno) dei risultati conseguiti.
- Interventi diretti e pressanti sui singoli gestori.

Su tali argomenti e sulla variazione del prodotto "Casaforte" (divieto di oppignorabilità) torneremo con specifica comunicazione.

Tra i lavoratori e non solo, cresce la preoccupazione sul reale stato di salute della nostra Banca, a "scivolate" viste nel recente passato

(comunicazione di modifica condizioni motivata da inesistenti aumenti salariali), si aggiungono le considerazioni e le implicazioni personali e sociali che può comportare il blocco del credito e si sommano tutta una serie di mancati riconoscimenti economici:

- Mancato pagamento della parte B del VAP.
- Slittamento dell'erogazione del salario incentivante.
- Slittamento pagamento indennità di sostituzione.
- Slittamento pagamento di indennità di cassa pomeridiana.
- Slittamento pagamento missioni e trasferte.
- Disdetta abbonamento al quotidiano Il sole 24 Ore per le Filiali non in "Paschi Valore". Questa decisione, non preavvisata alle Filiali, ha creato disagi ai colleghi interessati e danni d'immagine nei confronti della clientela.
- Voci (e non solo) di cessione di importanti Società del Gruppo: Consum.it e MPS

Circolari Sindacali

Rappresentanze Sindacali Aziendali Arezzo

Margine Gestione Finanziaria - 0,08
Risultato Gestione Finanziaria + 8,33

Arezzo, 8 Marzo 2011

Segue da pag. 18

Leasing....

Relativamente alle problematiche presenti nelle Filiali della provincia di Arezzo, le scriventi OO.SS. si sono nuovamente incontrate nei giorni scorsi con la Direzione dell'Area Toscana Sud ribadendo le molte criticità ancora presenti.

In merito agli **ORGANICI** le risorse arrivate nell'ultimo periodo hanno risolto le esigenze urgenti solo di alcune Filiali; abbiamo quindi sottoposto nuovamente all'attenzione della Direzione di Area le carenze ancora presenti (circa 20 unità). In particolare per le Filiali di Strada in Casentino, Ponte a Poppi e Sansepolcro, la soluzione dopo tutti gli impegni presi non è più procrastinabile. Si aggiunge a queste anche la Filiale di Chitignano dove **sembra** (non ci è ancora giunta conferma dalla Direzione di Area) sia iniziata l'assenza per maternità della collega preposto della Filiale. Vogliamo sperare che almeno questa volta l'Azienda

intenda provvedere alla sostituzione senza farci rivivere situazioni veramente imbarazzanti (vedi i casi di Castelnuovo dei Sabbioni o altre Filiali di piccole dimensioni con maternità non sostituite).

Sempre a proposito di organici non riusciamo a capire se per la Direzione di Area risulti complesso individuare le criticità esistenti o esista una difficoltà a relazionarsi con gli Uffici della Direzione Generale preposti alla gestione delle assegnazioni e dei trasferimenti. Ulteriore problema deriva dalla mancata conoscenza diretta, delle nostre unità operative, dei colleghi che vi lavorano e delle loro aspettative e/o necessità.

La figura del G.R.U., di recente istituzione, incontra difficoltà nel decollare e forse necessita di ulteriori piani formativi.

Al fine di formalizzare e risolvere le carenze di personale

e le problematiche da tempo esposte per ciò che riguarda la sicurezza sui luoghi di lavoro dlgs 81 (ex 626), la prevenzione, l'antirapina e la privacy, chiederemo l'apertura del previsto incontro semestrale.

Ci è gradita l'occasione per ricordare la Festività odierna e portare a tutte le colleghe i nostri sinceri auguri.

Circolari Sindacali

**Rappresentanze Sindacali Aziendali
Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.
Ex Capogruppo di Lucca**

Comunicato ai lavoratori

Lucca, 14 Marzo 2011

Esprimiamo il nostro apprezzamento in merito all'immissione di personale prevista dall'accordo sul *'riassetto organizzativo delle strutture centrali'* raggiunto il 28 febbraio scorso.

Auspichiamo che, anche grazie ad una specifica sessione di concorso, la Toscana possa essere interessata, per un'aliquota significativa, dall'ingresso in azienda dei 400 nuovi colleghi previsto dall'accordo, di cui 130 già entro quest'anno mediante scorrimento delle graduatorie di idoneità esistenti ed i restanti attingendo appunto a nuovi concorsi.

Ricordiamo alla Banca che nella nostra realtà è tuttora aperto un *incontro semestrale*, con significative richieste di organico per una Rete da troppo tempo in sofferenza, e che inoltre è necessario concordare in tempi rapidi le previsioni di *stagionali* da destinare alle filiali della nostra

Area per fronteggiare il prossimo periodo estivo.

A tal fine richiediamo un incontro ufficiale con l'intera Direzione di Area per confrontarsi sulle aspettative, in termini di nuove immissioni di risorse nell'Area, che ragionevolmente potremo ricavare da questi nuovi elementi.

Tale incontro dovrà avvenire a brevissima scadenza, sia per l'urgenza ormai improcrastinabile di dare soluzione almeno alle carenze di organico più gravi, sia perché successivamente si dovranno prevedere i confronti tesi ad approfondire le ricadute dei mutamenti organizzativi che deriveranno dal riassetto organizzativo deciso dall'azienda (strutture di Area e di DOR, costituendo DTM, riconfigurazione assetti e processi del credito, rivisitazioni di alcune funzioni di back office, ecc.).

Siamo certi che la Direzione

di Area concorderà con noi la necessità di effettuare questo incontro nei tempi più ravvicinati possibili, per affrontare al meglio i delicati passaggi che abbiamo di fronte, come lavoratori e come azienda.

Le r.s.a. dell'ex capogruppo di Lucca.



Via Banchi di Sopra 48
53100-Siena
uilca.mps@uilca.it
0577 41544- 0577 46954
0577 299737- 0577 299719
0577 226937 (fax)

UILCA GRUPPO MPS



FACCI SAPERE COSA PENSI!

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

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 Neoassunti

In previsione delle prossime immissioni di personale in seguito agli scorrimenti delle graduatorie in essere, ricordiamo i **recapiti** dei colleghi che si occupano del seguimento dei neoassunti.

Marco Spinella	334 6688669
Leonardo Rossi	3396896709
Benedetta Sabatini	3925702591

Si invita gli interessati a prendere contatti ancora prima dell'assunzione per ogni informazione necessaria.