



UILCA GRUPPO MPS

SOMMARIO:

Breaking News

Tutto e di più dal tuo Sindacato

Anno III n. 9
Ottobre 2011

Editoriale di B. Sabatini	1
OSS BAV: Comunicato ai lavoratori Padova, 27/9/11	2
OSS BAV: Comunicato ai lavoratori Padova, 19/9/11	3
Coordinamenti: Piano Industriale 2011-2015 Occorre andare avanti secondo quanto concordato negli Accordi Sindacali Siena, 7/9/11	4 5
Coordinamenti: Piano Industriale 2011-2015 Ulteriori considerazioni Siena, 27/9/11	6 7
RSA Latina: A tutti i colleghi Latina, 14/9/11	8 9
RSA Roma e provincia: Comunicato ai lavoratori Roma, 14/9/11	10
RSA Area Nord Ovest-Lombardia Ovest: Accenni Milano, 6/10/11	11 12
RSA Firenze: SICUREZZA - Un passo avanti importante Firenze, 6/10/11	13 14
RSA Arezzo: Comunicato ai lavoratori Arezzo 7/10/11	15 16
RSA Ex Capogruppo Lucca: Think Different Lucca 10/10/11	17 18
Stage per il passaggio di categoria a QD2 e QD3	19 20
Preparazione Stage QD2 e QD3	21
Facci sapere cosa ne pensi!	21

EDITORIALE

Il nuovo numero di *Uilca Gruppo MPS Breaking News* si apre con i comunicati unitari dei **Coordinamenti di Banca Antonveneta e di Banca Monte dei Paschi**, dedicati in maniera preponderante ai temi del **Piano Industriale 2011-2015**, che vengono poi ripresi - sotto un diverso punto di vista - anche nelle **Circolari delle RSA locali**.

Denominatore comune di tutti i documenti pubblicati nel nostro giornale è quello concernente la parziale applicazione del Progetto di revisione organizzativa, insieme alla riproposizione di politiche commerciali particolarmente aggressive; aspetto, quest'ultimo, tornato purtroppo di grande attualità, e che sembra investire tutto il settore del Credito.

Nella sezione **Contratto Integrativo Aziendale BMPS... in pillole**, viene infine approfondito il capitolo dello **Stage**, istituto normativo aperto a tutti i dipendenti della Banca in possesso dei requisiti minimi di anzianità previsti **dall'articolo 39**.

Invitiamo tutti i colleghi che volessero avere ulteriori informazioni in proposito, a contattare questa Segreteria.

Buona lettura

Benedetta Sabatini
Comitato di Redazione

Banca Antonveneta

Gruppo Montepaschi

Comunicato ai lavoratori

Padova, 27 Settembre 2011

In occasione del già programmato incontro odierno **abbiamo espresso la nostra forte disapprovazione per il metodo utilizzato nella recente comunicazione in merito alla iniziativa, preannunciata dal Direttore Generale, "Programma Partecipazione e Disciplina Commerciale", che non ha visto un opportuno preventivo confronto con le Organizzazioni Sindacali.**

Abbiamo riportato all'Azienda il malcontento segnalatoci da numerosi colleghi che hanno ravvisato in questa iniziativa l'ennesima pressione commerciale e richiesta di ulteriori sacrifici.

Il Responsabile delle Risorse Umane, Alessandro Giacometti, nell'incontro, ha voluto precisare:

relativamente all'iniziativa Eventi di promozione:

- si tratta di un'iniziativa commerciale straordinaria della durata massima di 3 mesi finalizzata al raggiungimento degli obiettivi aziendali;

- verrà organizzata dalla Direzione Privati ed il programma verrà diffuso con congruo avviso;

- le possibili iniziative verranno focalizzate solo in alcune piazze;

- il primo evento avverrà con il supporto di un format già collaudato nella Capogruppo dal socio Axa;

relativamente all'iniziativa Stati avanzamenti lavori:

- standardizza in tutte le DTM la politica industriale dell'Azienda su punti individuati direttamente dal Direttore Generale (monitoraggio, controllo, pianificazione);

- da ordine e continuità alle riunioni che attualmente si svolgono in maniera difforme e scoordinata anche attraverso la partecipazione di un collega con competenze organizzative che provvederà oltre al coordinamento dei lavori anche alla redazione di un verbale;

- detto verbale è finalizzato a far emergere le criticità e consentire l'attivazione di interventi migliorativi;

- questi incontri avranno periodicità mensile.

Verificheremo con attenzione che i propositi illustrati si concretizzino in una reale buona pratica dei metodi di coinvolgimento del personale per superare la diffidenza nata da comportamenti coercitivi, a volte minacciosi, posti in essere da alcuni responsabili.

Solo di fronte ad un reale cambio di atteggiamento, l'Azienda potrà riguadagnare la fiducia dei colleghi per un confronto costruttivo e sereno in questa difficile congiuntura.

Ci auguriamo che la concentrazione in un unico appuntamento mensile contribuisca a migliorare la comunicazione ed a superare lo stitichio delle continue riunioni fuori dall'orario di lavoro.

Per quanto ovvio le maggiori prestazioni delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi saranno rico-

nosciute sulla base delle norme vigenti.

Pressioni commerciali

Dobbiamo purtroppo constatare che le recenti sollecitazioni dell'Azienda per uno sforzo straordinario di tutti i lavoratori, sono state interpretate da alcuni responsabili come l'occasione per una ripresa incontrollata di inopportune pressioni commerciali: richieste di reports giornalieri anche su dati reperibili dalle procedure, diffusione di comparazioni, minacce per coloro che non raggiungono i risultati, arrivando anche al subdolo invito di non rispettare le norme.

ORA BASTA!

Deve essere chiaro a tutti che il Sindacato segnalerà, da subito alla Direzione dell'Azienda, i nominativi dei responsabili che non rispetteranno la professionalità e la dignità dei lavoratori procedendo, in caso di recidiva, alla pubblicazione dei loro nomi nei comunicati sindacali denunciandone le azioni vessatorie.

In questo momento storico di crisi finanziaria ed economica, in cui i lavoratori sono chiamati a un difficile compito nel mercato di riferimento, è necessario che l'Azienda creda nel proficuo confronto con queste Organizzazioni Sindacali che hanno sempre dato prova di responsabilità tanto nelle passate gestioni che in quella attuale superando momenti altrettanto difficili.

Circolari Sindacali

Banca Antonveneta

Gruppo Montepaschi

Comunicato ai lavoratori

Padova, 19 Settembre 2011

Oggi abbiamo incontrato il nuovo Presidente della nostra banca, Ernesto Rabizzi che ricopre anche il ruolo di vice presidente vicario della Capogruppo ed è presidente del Consorzio.

Il dott. Rabizzi ha sottolineato di aver voluto questo incontro, al fine di consolidare il costruttivo rapporto instaurato fra proprietà e rappresentanti dei lavoratori.

Il Presidente ha rimarcato il positivo processo di integrazione nel Monte dei Paschi di Siena, confermando la scelta strategica del brand Antonveneta come banca presidio del territorio Triveneto.

L'incontro ci ha consentito di rappresentare la visione del sindacato circa la mission della banca, contestualizzandola nell'ambito del difficile momento che coinvolge l'economia globale, e sottolineando la necessità di opera-

re con correttezza al fine di consolidare il rapporto con la clientela in un'ottica di medio - lungo periodo.

Il Presidente ha sottolineato la positività di questo primo incontro auspicando che questo dialogo possa continuare.

Chiusura sportelli

La banca ci ha comunicato che la data individuata per la migrazione dei rapporti delle filiali oggetto di chiusura potrebbe subire uno slittamento per ragioni di carattere tecnico-organizzativo.

Esito del recente accordo sul nuovo orario di sportello con possibilità di ridurre la pausa pranzo e conseguente uscita anticipata alle 16.15

L' 82,5 % della filiali ha scelto il nuovo orario con pausa ridotta, mentre per tutti i colleghi che non operano direttamente in filiale, i Responsabili delle singole entità organizza-

tive comunicheranno ai propri dipendenti la compatibilità delle scelte espresse individualmente rispetto all'operatività dei singoli uffici.

Circolari Sindacali

Coordinamenti RSA Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.**PIANO INDUSTRIALE 2011-2015*****Occorre andare avanti secondo quanto concordato negli Accordi Sindacali*****Siena, 7 Settembre 2011**

In questi giorni le pubblicazioni specialistiche e gli analisti finanziari hanno commentato i risultati economici relativi alla semestrale 2011 di Banca Monte dei Paschi. Tali risultati, sebbene lusinghieri, testimoniano la difficoltà del momento attraversato da tutto il sistema del credito, non solo domestico, ed **impongono la necessità di continuare a concretizzare le scelte strategiche ed organizzative postulate all'interno del Piano Industriale 2011-2015.**

Come OO.SS. riteniamo infatti che l'attuazione dei progetti contemplati dal Documento Strategico Aziendale – dei quali i Programmi di revisione logistica, che attualmente stanno interessando la Capogruppo, rappresentano la parte preponderante – possa dare una spinta propulsiva verso il conseguimento degli auspicati obiettivi di efficienza e di efficacia.

In questo senso, hanno generato difficoltà sia l'eccessiva fretta con cui l'Azienda ha gestito la prima parte della ristrutturazione – con una evidente rare-

fazione del confronto periferico – sia la conseguente incompletezza rispetto alla copertura dei nuovi ruoli previsti, che dovranno quindi essere individuati al più presto per consentire il definitivo avvio dell'attività delle DTM, secondo quanto concordato negli Accordi Sindacali.

I Lavoratori stanno comunque approfondendo il massimo impegno per ottimizzare l'applicazione di un Progetto che, tra le proprie finalità, annovera in primo luogo l'avvicinamento della Banca al Territorio attraverso la valorizzazione della Rete Commerciale, implementando così il rapporto qualitativo con la clientela.

In ordine a tali premesse, destano pertanto preoccupazione le iniziative assunte di recente da alcune componenti della squadra top manageriale – in particolare, Direzione Privati e Direzione Corporate della Capogruppo Bancaria – in ordine al ricollocamento di diverse attività presso le strutture di pertinenza, attività che sulla base degli indirizzi previsti nelle

Intese sulla ristrutturazione, oltre che nel Piano Industriale, erano oramai destinate ad essere gestite con un modello di servizio non estremamente specializzato.

In effetti, la "ratio" che ha portato alla costituzione delle DTM, individua nella gestione della clientela in ottica unificata, e nel riposizionamento della Filiale quale unità operativa a carattere universale, i pilastri su cui basare l'effettivo successo del processo di revisione organizzativa, e la possibilità per la Banca di continuare a produrre utili derivanti dallo svolgimento dell'attività caratteristica.

Da quanto invece emerge da una semplice lettura della nuova versione dei Regolamenti Aziendali, gli interventi di modifica apportati ad alcune strutture, in particolare **la ricostituzione del Servizio Private in Direzione Generale** – smembrato, dopo soli due mesi, dal Servizio Affluent, cui era stato accorpato in ossequio agli intendimenti condivisi fra le parti

Circolari Sindacali

Coordinamenti RSA Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.

PIANO INDUSTRIALE 2011-2015

Occorre andare avanti secondo quanto concordato negli Accordi Sindacali

Siena, 7 Settembre 2011

segue da pag. 4

– e la formalizzazione dello Staff Piattaforma Corporate Lazio, sembrano mettere di nuovo in discussione i presupposti della ristrutturazione organizzativa.

Secondo le Intese del 28 febbraio e del 28 aprile 2011, il progetto dovrebbe infatti essere completato con un percorso negoziale riguardante l'evoluzione delle modalità operative e delle funzionalità dei Centri Specialistici e delle Filiali di piccole dimensioni, con parallela disamina dei modelli di servizio, mentre [nei contenuti dei Regolamenti citati, le modifiche proposte dalla controparte a beneficio delle suddette Direzioni enfatizzano ancora la separazione tra la Filiale ed i Centri](#); in particolare, sull'evoluzione dei Centri Private, pervengono periodicamente messaggi in totale contraddizione con gli obiettivi richiamati, come quello riguardante un piano di nuove aperture, a più riprese annunciato e poi smentito.

Anche la volontà di formalizzare, all'interno del Regolamento 1, le

responsabilità ed i compiti dello Staff dedicato alla Piattaforma Corporate Lazio, risponde alla esigenza di individuare – per una Struttura numericamente esigua, i cui riporti gerarchici e funzionali risultano incompatibili con il Modello di Servizio vigente, almeno con attinenza ai Gestori PMI di riferimento – ambiti di specializzazione del tutto separati dall'operatività di Rete, creando così un evidente frazionamento delle competenze a discapito dello sviluppo lavorativo delle risorse coinvolte.

Di fronte a questo tipo di iniziative, le scriventi OO.SS. esprimono perplessità e disappunto.

Se, da un lato, pur in mezzo alle difficoltà esistenti, i Dipendenti hanno fermamente manifestato la volontà di andare avanti su un percorso condiviso, dedicato alla valorizzazione della Rete e delle professionalità interne, dall'altro, [il crescente ricorso a pressioni commerciali indiscriminate ed i "ripensamenti" sul Progetto – indotti dalla volontà di alcuni manager di anteporre il proprio prestigio al bene della](#)

[Banca e del Gruppo – richiedono una immediata inversione di rotta](#), anche al fine di non depauperare l'importante patrimonio di relazioni sindacali vigente, da taluni visibilmente valutato più come elemento di fastidio che come opportunità di sviluppo.

Le scriventi OO.SS. rivendicheranno, nelle sedi opportune, la necessità di andare avanti nella concretizzazione del Piano Industriale, secondo gli intendimenti codificati negli Accordi e sulla base delle convergenze metodologiche concordate fra le parti.

Coordinamenti RSA Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.

PIANO INDUSTRIALE 2011-2015

Ulteriori considerazioni

Siena, 27 Settembre 2011

Nella precedente comunicazione, riguardante le tematiche del Piano Industriale 2011/2015 – cfr. Documento Unitario del 7 settembre – le scriventi OO.SS. hanno posto l'accento sulla necessità di continuare a concretizzare, senza indugi, le scelte strategiche postulate all'interno dei Programmi elaborati dall'Azienda, anche per conferire una ulteriore spinta propulsiva verso il conseguimento degli auspicati obiettivi di efficienza e di efficacia.

Le critiche in tal senso avanzate rispetto a certe iniziative assunte dalle Direzioni Privati e Corporate della Capogruppo Bancaria, hanno nel frattempo prodotto alcuni risultati, con attinenza alla **integrazione dei contenuti del Regolamento 8 BMPS** in cui, relativamente all'applicabilità dei Modelli di Servizio nei confronti dei diversi segmenti di utenza, viene richiamato esplicitamente il principio della volontà di adozione da parte della clientela, formalizzando inoltre in maniera chiara le responsabilità assegnate ai ruoli professionali afferenti alle filiere di volta in volta considerate.

Le integrazioni apportate al Regolamento 8 hanno alla base un presupposto di politica negoziale, in ordine al quale anche materie non istituzionalmente demandate od inserite nei percorsi di trattativa – come, ad esempio, l'organizzazione del processo produttivo e le implicazioni delle politiche commerciali – hanno sempre trovato accoglimento nelle norme contrattuali interne e, di conseguenza, nei Protocolli allegati al CIA e nei Regolamenti Aziendali. Ciò allo scopo di garantire reali tutele e possibilità di sviluppo per tutti i Colleghi, a prescindere dall'ambito e dalle filiere di appartenenza, mediante la definizione di una disciplina uniforme dei sistemi incentivanti e di specifiche declaratorie per i livelli inquadramentali.

Lo scopo delle norme, dunque, non è quello di negare la specializzazione, o peggio, di mortificarla; è vero semmai il contrario, e cioè che **attraverso la codificazione di principi chiari ed esigibili risulta possibile mantenere l'unitarietà della forza lavoro, regolamentando gli aspetti particolari della pre-**

stazione professionale senza per questo privilegiare l'individuo a discapito del "team".

Appaiono pertanto strumentali i tentativi operati dalle Direzioni di Capogruppo prima richiamate, orientati proprio a dividere i Lavoratori attraverso il "ripensamento" di peculiari aspetti del Progetto di riorganizzazione in atto, legati in particolare alle successive fasi del confronto previste negli Accordi Sindacali di febbraio e di aprile, ed inerenti all'evoluzione delle modalità operative e delle funzionalità dei Centri Specialistici e delle Filiali di piccole dimensioni. Anche in questo caso, si tratta di portare a compimento un disegno che non mette in discussione le esigenze di professionalizzazione legate alla gestione delle diverse filiere, ma riconsidera l'architettura logistica delle unità operative, ponendo al centro il rapporto con la clientela in ottica globale e sinergica.

Da ciò si comprende come il problema dei "ripensamenti" sul Progetto non sia legato - nel nostro specifico caso - tanto alla necessità di calibrare la portata del-

Circolari Sindacali

Coordinamenti RSA Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.

PIANO INDUSTRIALE 2011-2015

Ulteriori considerazioni

Siena, 27 Settembre 2011

segue da pag. 6

le scelte effettuate, quanto piuttosto a considerazioni diverse, spesso di carattere personalistico, espresse proprio da quelle Direzioni di Capogruppo a cui abbiamo fatto più volte riferimento nella presente comunicazione; considerazioni di carattere personalistico che, negli ultimi tempi, investono tuttavia anche altri ambiti della squadra Top Manageriale, in un momento in cui ci sarebbe invece bisogno di massima unità e coesione.

In questo clima, caratterizzato da palesi contraddizioni, i Dipendenti appaiono disorientati.

La ferma volontà dagli stessi manifestata nel portare avanti un Progetto di riorganizzazione aziendale, dedicato alla valorizzazione della Rete ed al radicamento sul Territorio, si fonda infatti sulla totale condivisione dei contenuti e sull'integrale rispetto dei programmi, aspetti questi messi ripetutamente in dubbio dalle iniziative descritte.

Inoltre, le difficoltà legate alla scelta aziendale di avviare la revisione logistica durante la stagione estiva, senza oltretutto avere completato gli organigrammi riferiti ai ruoli di responsabilità, risultano aggravate dal ricorso a pressioni commerciali indiscriminate; tema, purtroppo, tornato di attualità in tutto il settore del credito, a causa della crisi economico-finanziaria e della conseguente erosione dei margini reddituali.

Report giornalieri, rilevazione "statistica" dei dati, "esortazioni" alla vendita scomposte nei tempi e nei modi, "trasformazioni" subite in sede locale dalle già composite direttive emanate dalle funzioni di Capogruppo, rischiano di minare pesantemente la sostenibilità delle azioni di collocamento dei prodotti, e dimostrano la dicotomia esistente tra i comportamenti richiesti agli addetti da parte della dirigenza e le disposizioni codificate nei Protocolli sulle politiche commerciali allegati al Contratto Integrativo BMPS.

Occorre procedere verso una immediata inversione di rotta, ristabilendo l'integrale rispetto dei Protocolli sopra menzionati, a sostegno di azioni di vendita bilanciate, oltre che fondate su criteri di univocità operativa tra i vari livelli decisionali competenti.

Il ripristino di un clima lavorativo sereno e collaborativo costituisce la premessa indispensabile per portare avanti, con successo, le impegnative scelte strategiche ed organizzative previste dal nuovo Piano Industriale, secondo gli intendimenti codificati negli Accordi e sulla base delle convergenze metodologiche concordate fra le parti.

Rappresentanze Sindacali Aziendali di Latina

A tutti i colleghi

Latina, 14 Settembre 2011

Non era sufficiente per un addetto commerciale, la grave crisi economica che sta attraversando il nostro Paese e l'andamento dei nostri mercati finanziari a creare difficoltà nel proprio lavoro, bisognava aggiungere la ciliegina sulla torta: concludere la giornata lavorativa con la compilazione del report giornaliero. Arido foglio che chiede la produzione giornaliera ed i contatti avuti con la clientela.

Possibile che tutta professionalità acquisita con anni di lavoro possa essere sminuita dalla compilazione di un arido foglio da parte del gestore e non valutata anche attraverso la fatica e la capacità profusa nel mantenere la clientela con i prodotti già collocati, le risposte date alla stessa che chiama spaventata, alle persone che ti fermano mentre stai andando al lavoro?

Finito il periodo della compilazione del report a gestore, si proprio a gestore, che veniva passato come aggiornamento per quei bei programmi che ogni tanto si inventano le direzioni, ma che in effetti era e rimane controllo diretto sul lavoratore, è cominciato il periodo del più morbido report, soltanto di linea commerciale, sul collocamento dei prodotti obbligazionari - risparmio gestito - carte - conti correnti - multicanalità etc. etc. , ora arriva il nuovo report implementato con il numero di appuntamenti.

Bene, e dove esiste soltanto un addetto commerciale ??? Dove gli addetti sono due ??? Se è soltanto un addetto e ha un appuntamento, il collega secondo la direzione dell'Area non ha fatto nulla??? Se sono due addetti

uno scarica all'altro la colpa degli scarsi contatti ??? Si potrebbe continuare, ma il dato vero è che questo è un controllo subdolo e silente sulla giornata lavorativa, soltanto perché qualche genio in qualche riunione di area, le famigerate plenarie, ha pensato di dire che senza appuntamenti non si vende. Cari signori, dietro le vostre riunioni ci sono persone non numeri di gestori o matricole. Tutto questo sta creando un grande stress nei lavoratori che di certo non giova alla salute della nostra azienda. Imparate a rispettare chi lavora correlando le vostre scelte anche tenendo conto della realtà dei mercati e non continuando a "spremere" quei colleghi, tutti con una ottima professionalità e che tanto stanno facendo per l'azienda.

Circolari Sindacali

Rappresentanze Sindacali Aziendali di Latina

A tutti i colleghi

Latina, 14 Settembre 2011

segue da pag.8

Si rammenta che tali atteggiamenti, pressioni e richieste di adempimenti (report giornalieri), posti in essere dalle varie DTM per scelta specifica dell'Area Territoriale che, subdolamente e prepotentemente incidono sulla serenità dell'ambiente lavorativo, rientrano a pienissimo titolo quali cause del famigerato "STRESS DA LAVORO CORRELATO" che in questa occasione, riteniamo utile rammentarne il significato e il dettato legislativo che ne regola la valutazione:

Stress lavoro correlato:

"Per **stress lavoro correlato**, si intende lo stress correlato a situazioni e/o ambienti lavorativi stressanti per i lavoratori."

Successivamente all'approvazione del **Testo Unico 81 del 2008** (articolo 28) e al decreto correttivo 106 del 2009 l'argomento "stress lavoro correlato" è diventato una tematica protagonista nella Sicurezza sul Lavoro, per la quale è obbligatorio effettuare specifica valutazione da riportare nel D.V.R. (Documento Valutazione dei Rischi) pena salate sanzioni che possono anche essere di natura penale.

Ora noi "ignoriamo" la mente (figura) "mandante" di tali iniziative e atteggiamenti, ma conosciamo appieno le conseguenze che si stanno avendo fra i lavoratori e riteniamo che un buon "datore di lavoro" debba tenere in considerazione attentissima queste

situazioni, per scongiurare che sconfinino in pesanti azioni legali da parte dei colleghi e per le quali queste OO.SS. si ritengono fin da subito impegnate a promuoverle e seguirle.

Le Segreterie RSA

Comunicato ai lavoratori

Roma, 14 Settembre 2011

In data 12 Settembre le OO. SS. hanno incontrato la Direzione Operativa e hanno affrontato i seguenti temi:

PRESSIONI COMMERCIALI

L'argomento, che ha occupato buona parte della riunione, è uno dei temi più scottanti del momento, di seguito alla creazione delle DTM. Alcuni responsabili commerciali hanno intrapreso azioni e comportamenti scorretti nei confronti dei colleghi sia delle funzioni commerciali che dei titolari.

Le OO. SS. scriventi hanno chiaramente denunciato tale atteggiamento, non solo lesivo nei confronti della dignità dei colleghi ma anche controproducente rispetto al fine perseguito: vendita ad ogni costo.

A tal riguardo il Direttore Operativo Marco Mati si è fatto garante di un suo intervento sanzionatorio diretto nei confronti di chi con funzioni di responsabilità commerciale minaccia azioni quali: trasferimenti; mancati rinnovi di part-time ;mancato rientro in filiale dopo la gravidanza; sostituzione dal ruolo e altre minacce analoghe in relazione al mancato raggiungimento del budget.

Peraltro ricordiamo a tutti i colleghi che nell'attuale struttura delle DTM le funzioni commerciali sono separate da quelle o-

perative e della gestione del personale; per cui laddove alcuni responsabili millantassero poteri e facoltà improprie con intenti ricattatori non troveranno accogliamento da parte dei gestori delle Risorse Umane (GRU), come confermatoci dal coordinatore dei GRU il direttore Giacomo Vasaturo.

Appreziamo l'intervento del direttore Marco Mati e non dubitiamo che questa impostazione sia condivisa da tutta la filiera commerciale a partire dal Direttore Francesco Fanti e auspichiamo che gli inputs del capo Area non vengano travisati sia da alcuni DTM e sia da alcuni Responsabili commerciali producendo insostenibili pressioni .

Riteniamo che i lavoratori di quest'azienda siano ben consapevoli dell'importanza del raggiungimento degli obiettivi commerciali, ma siamo anche certi che obiettivi a brevissimo termine rispondono probabilmente più alle necessità di fare bella figura da parte di qualche funzione apicale , piuttosto che al bene dell'Azienda.

Alla luce di quanto sopra invitiamo i colleghi a segnalarci qualsiasi pressione o intimidazione e ricordiamo a tutti i lavoratori l'importanza del ri-

spetto scrupoloso delle normative vigenti (MIFID, ANTIRICICLAGGIO...).

Altri punti trattati nell'incontro sono stati :

LOGISTICA

Ci è stato assicurato che eventuali progetti di trasferimento di uffici saranno portati preventivamente a conoscenza delle OO. SS. La Direzione si è inoltre impegnata a definire le questioni aperte sulle collocazioni di alcuni uffici : centro PMI – DTM in attesa di trasferimento.

NUCLEO

Ci è stato comunicato la volontà di implementare alcuni ruoli ora mancanti: Direttori, Gestori, Addetti al credito. Abbiamo, inoltre, sollevato il problema delle notifiche delle multe a carico del personale in missione, ma sono in corso le necessarie verifiche da parte dell'ufficio Organizzazione.

CORPORATE LAZIO

In seguito all'accordo sul progetto abbiamo ribadito la nostra volontà di aprire un confronto con l'azienda sulle ricadute del progetto nei confronti dei lavoratori assegnati e indicarci un interlocutore in quanto il Direttore Marco Mati si è detto non competente in materia.

Le Segreterie

Circolari Sindacali

**Sas della Banca Monte dei Paschi di Siena SpA -
Area Nord Ovest - Lombardia Ovest**

Accenni

Milano, 6 Ottobre 2011

Il 4 ottobre scorso, a distanza di tre settimane dalla nostra formale richiesta, abbiamo finalmente incontrato il Responsabile del Dipartimento Operativo di Rete congiuntamente con tutti i colleghi Gestori delle Risorse Umane e con l'intervento inaspettato del Responsabile della nostra Area Territoriale.

L'incontro da noi caldeggiato aveva lo scopo di fare il punto della situazione in un territorio che presenta elementi di grande criticità, acuiti dalla fase di riassetto organizzativo tuttora in corso.

Innanzitutto la fase di avvio delle DTM si sta sviluppando in misura differenziata sul territorio e spesso l'azienda ha dovuto attingere dalla rete per alimentarne gli organici, diversamente da quanto previsto nel progetto originario; molte DTM sono ancora carenti di risorse ma soprattutto molti colleghi collocati in questi perimetri non hanno ricevuto alcuna formazione per svolgere il loro incarico. Rammentiamo che gli accordi sindacali sottoscritti prevedevano la predisposizione di percorsi formativi tempestivi soprattutto su materie assai complesse quali il

credito e rischio anomalo. **Stante l'obbligo di adeguata formazione delle risorse da parte dell'azienda ribadiamo che nessuno può essere chiamato a rispondere del suo operato laddove la banca non gli abbia fornito almeno gli elementi basilari ed il giusto percorso di riqualificazione professionale.**

Queste le nostre considerazioni, rispetto alle quali la direzione non ha saputo aggiungere molto, con ingiustificabile ritardo rispetto alla partenza delle DTM che risale ormai ad oltre due mesi fa. Dunque riteniamo indispensabile l'apertura a breve di un vero confronto con la direzione circa le scoperture ed i ridimensionamenti determinati dal prelievo di almeno una ventina di risorse dalla rete (ci riferiamo alla sola Lombardia Ovest), a cui si devono aggiungere i colleghi cessati dal servizio a vario titolo. Non ci è inoltre stato chiarito se, quando e quante risorse potranno effettivamente essere recuperate dagli uffici di Capogruppo presenti sulla piazza di Milano (ex Dip. Lab. Fidi, ex Dip. Controlli di Rete, non meglio precisati uffici della Dir. Privati). Infine nulla di preciso, al di là della mera individuazione degli aventi

diritto, ci è stato detto circa i tempi e i modi della formazione nelle DTM, eccetto che si tratterà prevalentemente di affiancamenti.

Fatte salve le strutture di DTM che si stanno impegnando per svolgere correttamente il loro operato, abbiamo nuovamente stigmatizzato i comportamenti e le pratiche di taluni DTM e dei loro diretti collaboratori che agiscono in modo poco rispettoso nei confronti dei colleghi con minacce non troppo velate e atteggiamenti da piccoli dittatori. **Spesso le "cattive pratiche" si associano all'incapacità di fornire reale supporto alla rete. Se tali comportamenti non si dovessero interrompere saremo costretti a denunciarli pubblicamente e nelle sedi competenti. Parliamo delle politiche commerciali e di budget.** Nel corso dell'incontro il dir. Cenni ha ribadito la necessità, pur nella difficile congiuntura, che la banca incrementi il suo patrimonio clienti con particolare attenzione alla raccolta ed ai prodotti assicurativi di protezione e previdenza in una logica sinergica che porti allo sviluppo complessivo della relazione con tutti i soggetti che

**Sas della Banca Monte dei Paschi di Siena SpA -
Area Nord Ovest - Lombardia Ovest****Accenni****Milano, 6 Ottobre 2011****segue da pag. 11**

a diverso titolo si relazionano con la banca. Queste affermazioni condivisibili debbono però sposarsi con pratiche coerenti: rispetto e valorizzazione dei colleghi (ricordando che vale più il buon esempio che la minaccia), corretta profilatura dei clienti anche in una logica di adeguatezza ed appropriatezza, rispetto delle regole esterne ed interne - ad esempio patti chiari e regolamenti interni -, sia in termini di accensione di nuovi rapporti che di chiusura di quelli esistenti. Il raggiungimento degli obiettivi aziendali deve avvenire nell'assoluto rispetto dei criteri di correttezza e di trasparenza. Non saranno le scorciatoie a facilitare il cammino né una logica di budget di prodotto da noi osteggiata più volte anche in passato perché incoerente con il corretto orientamento al cliente. "Presto e bene, raro avviene", diceva un vecchio proverbio.

Chi lavora correttamente, nel rispetto scrupoloso della normativa, non deve temere alcunché e noi ci faremo carico di segnalare energicamente e denunciare le forzature improprie, che espongono i colleghi a maggiori rischi operativi.

Abbiamo chiesto al dir. Cenni che le continue richieste di reportistica (talora anche due o tre volte al giorno) vengano ricondotte in un ambito di ragionevolezza - ci pare che un report a fine settimana possa bastare, tanto più quando il dato giornaliero è disponibile automaticamente la mattina successiva - perché il compito delle strutture commerciali di DTM non è quello di stressare continuamente ed inutilmente la rete ma quello di supportarla.

Altra questione che ci preme riguarda il ruolo dei Gestori delle Risorse Umane. Rispetto delle regole significa anche rispetto dei ruoli ed anche in questo caso qualche DTM dovrebbe ripassare i nostri modelli di servizio e, intelligentemente e responsabilmente, farsi carico della necessaria integrazione con i GRU anziché affermare - novelle Gigliole Cinquetti - "e qui comando io e questa è casa mia". Ci opporremo ad uno sviluppo orientato alla costituzione di tante piccole banche dentro alla banca.

In tema di sicurezze - siamo a

quota 26 rapine nel corrente anno, con un incremento del 30% rispetto allo stesso periodo nel 2010 -, intendiamo supportare ed integrare il lavoro svolto dai colleghi RLS non solo sottolineando la necessità di velocizzare l'installazione dei dispositivi antirapina (non è serio attendere mesi e mesi per una bussola), ma anche ribadendo che i colleghi delle filiali rapinate e plurirapinate debbono essere messi nelle condizioni di sentirsi sicuri. Risulta grave che i ruoli aziendali competenti spesso sottovalutino il fattore di stress correlato all'evento rapina, ponendolo in subordine ad altre voci di spesa meno comprensibili. Per noi invece la salute e la sicurezza sono - da sempre e non da ora - emergenze prioritarie che richiedono soluzioni efficaci da finanziare prontamente perché il risparmio realizzato sulla salute delle persone rende indigna qualsiasi azienda.

Circolari Sindacali

Rappresentanze Sindacali Aziendali - Banca MPS S.p.A. - Firenze

SICUREZZA

Un passo avanti importante

Firenze, 6 Ottobre 2011

In data odierna, al primo incontro col nuovo Responsabile del Dipartimento Operativo di Rete D'Amato, abbiamo ripreso il piano di richieste di innalzamento delle sicurezze nelle nostre filiali, argomento sospeso da tempo, che attendeva, dopo la condivisione degli interventi con la direzione locale, l'avallo degli uffici preposti di D.G. sull'intero programma di implementazione.

Un processo virtuoso, avviato in primis dalle scriventi RSA a fianco degli RLS eletti dai lavoratori, consapevoli di potersi avvalere di una legge più incisiva, il Testo Unico sulla Sicurezza, che prevede che le nostre aziende debbano redigere il documento valutazione dei rischi, ma soprattutto stilare un documento valutazione rischio rapina per ogni singola filiale.

Il D.lgs 81/08 art.17 e 28, infatti, parla di eliminare o ridurre al massimo tutti i rischi, compresi quelli che corrono dipendenti e clienti, di subire danni psicofisici a seguito di un evento criminoso. Saranno 113 su 134 le filiali della nostra provincia che beneficeranno almeno di un singolo intervento: a partire dalla

semplice rivisitazione del layout interno per consentire la visibilità degli ingressi ai cassieri, per arrivare alla stabilizzazione di 16 guardie itineranti in 16 filiali sprovviste del servizio di vigilanza o coperte soltanto parzialmente. Le guardie verranno recuperate dal cosiddetto servizio "a rotazione".

Le scriventi OO.SS., infatti, si sono adoperate affinché si superasse la logica della copertura delle guardianie a giorni alterni, pretendendo la stabilizzazione delle stesse nelle filiali maggiormente a rischio e ottenendo l'installazione di strumenti antintrusione passivi per le altre filiali (35 biometrici orizzontali). Questo consentirà l'innalzamento in via continuativa della soglia di sicurezza, rispetto al livello registrato attualmente nei giorni di assenza della vigilanza armata.

I numerosissimi interventi accolti, tra cui l'installazione di impianti perimetrali e volumetrici oltre gli allarmi alle porte di emergenza, verranno effettuati tra questo e il prossimo anno: sarà cura delle scriventi RSA e degli RLS monitorare il procedere dei lavori e il mantenimento da parte

dell'azienda degli impegni presi.

Registriamo con molta soddisfazione questo risultato: un confronto periferico sulla sicurezza richiesto da queste OO.SS. per innalzare le misure anti intrusione e dare uniformità a quelle adottate in tutte le filiali della nostra provincia, vista la notevole difformità emersa subito dopo l'integrazione tra banche.

Ovviamente l'intesa raggiunta non pretende di risolvere tutte le problematiche esistenti, ma ambisce, su una tematica sensibile come la sicurezza, a fare assumere d'ora in avanti alla banca un diverso approccio, in netta controtendenza rispetto alla contrazione dei costi portata avanti in ogni altro ambito operativo.

Finalmente possiamo affermare che la sicurezza non è stata trattata dalla controparte solo in termini di ulteriore spesa e di protezione del contante ma, come preteso dal sindacato, in termini di prevenzione della salute e del benessere dei lavoratori e della clientela.

Rappresentanze Sindacali Aziendali - Banca MPS S.p.A. - Firenze

SICUREZZA**Un passo avanti importante**

Firenze, 6 Ottobre 2011

segue da pag. 13

L'incontro odierno è servito anche per fare il punto sulle nuove DTM. Nonostante il nostro giudizio sulla riorganizzazione resti positivo, abbiamo posto l'attenzione su alcune criticità persistenti: prima fra tutte la necessità di una **formazione** più mirata per i componenti delle DTM sugli aspetti legali, e, in senso lato, per i colleghi delle filiali sugli aspetti riguardanti la delicatissima normativa, peraltro in continuo mutamento, dell'antiriciclaggio. Abbiamo ribadito l'importanza dei corsi svolti in aula rispetto a tali temi e la necessità di individuare ambienti protetti per una migliore fruizione da parte dei colleghi dei corsi on-line.

La Direzione ha organizzato una serie di corsi in aula indirizzati ai colleghi del Settore Credito e Settore Qualità e Rischio Anomalo delle DTM che vi parteciperanno in modo trasversale, con l'obiettivo di aumentare le competenze di ciascuno. Per quanto riguarda i colleghi delle filiali e dei centri PMI, l'azienda provvederà a fare un'analisi dei bisogni formativi degli addetti small business e dei gestori dei centri, al fine di predispor-

re corsi mirati, tra i quali uno indirizzato all'approfondimento dell'inserimento dei bilanci.

Abbiamo inoltre sollecitato il completamento a breve dell'organigramma delle DTM, con l'inserimento degli **sviluppatori** laddove ancora non presenti.

Prosegue intanto il primo rilascio ad alcuni titolari del nuovo sistema operativo **Paschi Face**: un sistema non più basato su singole transazioni, ma che gestisce le situazioni, guidando e offrendo ai titolari un monitoraggio completo e in tempo reale degli adempimenti da effettuare.

Stando ai primi feed back ricevuti, appare uno strumento più agevole anche se troppo lento nei tempi di risposta.

Le scriventi OO.SS. hanno poi ribadito il necessario rispetto di quanto previsto in materia di **percorsi professionali**, chiedendo a breve un incontro incentrato su questo tema. Riteniamo che tale incontro sia indispensabile per avere un quadro più chiaro di quale sia la situazione dei percorsi in atto e

per misurare quanto ancora l'azienda creda in uno strumento di crescita professionale normato dal C.I.A..

Riteniamo fondamentale, per il raggiungimento degli obiettivi di budget richiesti dall'Area, che la nuova struttura commerciale delle DTM assuma un ruolo di assistenza e supporto alle filiali e non si limiti a monitorare, a cadenza oraria, a premiare o rimproverare le filiali attraverso ossessive telefonate ed e-mail il cui unico risultato è lo scoraggiamento della rete.

Ci sono esempi virtuosi capaci di coniugare i risultati senza per forza innalzare troppo la tensione, le scorciatoie vanno evitate soprattutto in un momento così difficile per la fibrillazione dei mercati e le aziende del territorio che chiudono i battenti.

In merito a questo delicato argomento abbiamo chiesto di poter incontrare il Dir. Quercioli.

Le Segreterie

Circolari Sindacali

Rappresentanze Sindacali Aziendali - Banca MPS S.p.A. - Arezzo

Comunicato ai lavoratori

Arezzo, 7 Ottobre 2011

Nei giorni scorsi si è tenuto un incontro tra le scriventi OO.SS. E la Direzione dell'Area Toscana Sud relativamente alla situazione di grande precarietà e forte disagio che si riscontra nel Territorio Aretino. Pur tenendo in considerazione le difficoltà derivanti dal cambio completo della Direzione della nostra Area e dalla partenza in pieno periodo feriale di una ristrutturazione Aziendale così importante (DTM) **riteniamo imprescindibile una immediata sistemazione delle problematiche presenti.**

Le stesse sono da sempre condivise con la Direzione dell'Area, la quale da tempo aveva preso impegni per la sistemazione.

ORGANICI

La situazione è divenuta insostenibile. La carenza di oltre **25** Lavoratori si ripercuote pesantemente sulla quotidianità delle Filiali interessate. L'utilizzo anomalo del nucleo del D.O. (fisso in alcune Filiali) comporta il trasferire la difficoltà anche su tutte le altre realtà. Questo anche in conseguenza del numero elevato di corsi/riunioni che si stanno tenendo in questo periodo.

Ulteriore nostra richiesta è la sistemazione del nucleo del D.O., con professionalità diversificate, con l'utilizzo di colleghi del territorio Aretino che hanno

già da tempo manifestato la loro disponibilità.

Volutamente in questa occasione non entriamo nello specifico delle Filiali o Uffici DTM interessati ma non possiamo astenerci da una considerazione sulla Filiale di Chitignano dove non è stata ancora sostituita l'assenza per maternità del Titolare della Filiale. Oggi è Chitignano, Castelnuovo dei Sabbioni era ieri, forse è la dimostrazione dell'improvvisazione o del disinteresse che questa Banca ormai ha da tempo sotto l'aspetto della gestione degli organici, con ricadute negative nei confronti della clientela che dovrebbe essere uno dei beni più preziosi. Sempre in relazione a questo caso, anche l'attuale Direzione di Area, nonostante i nostri richiami fin dal primo incontro, non sembra prestare la dovuta attenzione.

Per ultimo vogliamo ribadire che l'informativa relativa ai movimenti/trasferimenti del personale non è così puntuale come sarebbe auspicabile.

DTM

In merito alla recente riorganizzazione aziendale resta ancora difficile dare una valutazione compiuta sul raggiungimento degli obiettivi che l'avevano ispirata. Il cambiamento "Epocale" preannunciato non ci sem-

bra realizzato. La partenza in pieno periodo feriale, gli arretrati ante ristrutturazione non hanno aiutato.

Ciò premesso non ci sentiamo ancora in grado di valutare la corretta congruità degli organici pur evidenziando che non solo le risorse già previste non sono state messe a disposizione, ma che appare chiara la carenza di organico in alcuni Uffici.

Elenchiamo altre criticità presenti presso le DTM:

- Tempi tecnici di risposta e restituzioni troppo frequenti delle pratiche in lavorazione, forse derivanti anche dalle modifiche di procedura?
- Campi di lavorazione raddoppiati per tutti i segmenti di clientela.
- Mancanza della formazione dei gestori SB relativamente alla fase di istruttoria della pratica e che riguarda la documentazione minima da esibire. Era stata richiesta da queste OO.SS. La presenza di colleghi dell'Ufficio Crediti in affiancamento ai gestori SB per la puntuale predisposizione della pratica stessa.
- Formazione degli addetti al settore Credito DTM su prodotti specifici dei segmenti di clientela Retail, viene infatti richiesto agli addetti al Credito una capacità critica sull'opportunità della

Comunicato ai lavoratori

Arezzo, 7 Ottobre 2011**segue da pag. 15**

proposta stessa.

- La possibilità di intervenire modificando note o commenti dei gestori di Filiale senza adeguata comunicazione agli stessi, ci sembra perlomeno inopportuna.
- Gestione condizioni derogate.

PRESSIONI COMMERCIALI

Questo è uno degli argomenti più devastanti e incomprensibili nella nostra realtà. Da sempre abbiamo contestato una serie di iniziative delle varie Direzioni, che arrivano ad essere vessatorie nei confronti dei colleghi delle Filiali, ad esempio:

- Graduatorie dei Buoni e dei Cattivi
- Eccessivo ricorso a incontri/riunioni in DTM e/o Filiale e anche al di fuori dell'orario di lavoro.
- Utilizzo improprio di testimonianze di singoli colleghi sulla strategia di vendita adottata.
- Monitoraggi giornalieri sui prodotti venduti.
- Mancata chiusura dei conti correnti.
- Interventi di colleghi delle

DTM discutibili nel metodo o nei contenuti.

Assolutamente incomprensibile invece il funzionamento degli ultimi collocamenti nei quali si interviene pesantemente con le filiali: visite, telefonate, mail anche più volte al giorno.

In una corsa alla prenotazione che non comprendiamo a chi giova, visto che al momento dell'apertura della procedura vanno in esaurimento immediatamente creando non pochi problemi alle realtà più piccole, rischiando in seguito di dover stornare qualche operazione non perfezionata (importi rilevanti nell'ultima index); probabilmente le energie di tanti colleghi in DTM e in Filiale potevano essere utilizzate in maniera più proficua.

Altro caso il collocamento del prodotto "SOV 2011" riservato alle PMI, dopo giorni di insistente richiesta ai centri PMI e alle Filiali di impegnarsi nel trovare e chiudere coi clienti interessati si è tranquillamente comunicato che la Banca non collocava più questo prodotto (decisione poi rivista per alcuni posizioni).

Torneremo su questi argomenti, se ci sarà bisogno, in maniera dettagliata richiamando per-

sonalmente alle proprie responsabilità i colleghi che dovessero esagerare in simili iniziative.

Invitiamo tutti i colleghi a contattare le scriventi OO.SS. ad integrazione di quanto detto, sollecitiamo le Segreterie Centrali ad intervenire su questi argomenti in maniera decisa con l'Azienda e restiamo in attesa nei prossimi giorni di ulteriore comunicazione da parte della Direzione dell' Area Toscana Sud atte a risolvere le problematiche esposte.

P.S.

CCNL

Dopo un primo incontro interlocutorio del 20.09.11 iniziano oggi fra molte difficoltà le trattative in Abi, vi terremo informati sul procedere dei lavori.

PROMOZIONI

Riserbo assoluto, dovrebbero subire una diminuzione rispetto agli anni passati ed essere comunicate per fine ottobre.

Circolari Sindacali

Rappresentanze Sindacali Aziendali - Banca MPS S.p.A.

Ex CAPOGRUPPO DI LUCCA

A TUTTI I LAVORATORI

THINK DIFFERENT

Lucca, 10 Ottobre 2011

C'eravamo lasciati, qualche mese fa, alle prese con alcuni zelanti funzionari della nostra Area i quali, per puro "spirito di squadra" avevano, a nostro avviso, travisato le proprie funzioni e le proprie competenze, per assumere un ruolo che mal si concilia con le tanto sbandierate linee etiche e morali che la nostra Banca ci dice di voler seguire.

In questi pochi mesi le vicende dell'economia mondiale hanno travolto tutte le poche certezze che, fino ad ora, i nostri guru dell'economia avevano continuato a ripeterci.

L'entrata in crisi di un intero sistema sta travolgendo, con un effetto domino, tutti i settori del nostro vivere quotidiano. E le banche, quali attori principali di questa partita, non sono immuni dagli eventi che ci circondano.

Nel frattempo anche il nostro quadro di riferimento interno è cambiato. Il nuovo assetto che l'Istituto si è voluto dare dovrebbe essere in grado, almeno nelle intenzioni, di dotare tutta la struttura degli strumenti idonei ad affrontare questa nuova sfida. Come sempre lo sforzo maggiore è richiesto al personale che, come la storia ha dimostrato, è stato quello che in tutti

i momenti di crisi, mettendo in campo giornalmente la propria professionalità ed il proprio senso di appartenenza, ha consentito alla nostra Banca di superare anche le situazioni più difficili.

Crediamo che siano proprio queste le circostanze in cui sia necessario uno sforzo comune per superare gli ostacoli e raggiungere l'unico obiettivo che è il bene e la crescita della nostra Banca; i lavoratori sono ben coscienti che in questa fase è indispensabile convogliare tutti gli sforzi, anche di vendita, per far conseguire alla Banca quei risultati necessari alle proprie esigenze di bilancio; ma sempre nei limiti delle normative e della compatibilità etica, nonché della dignità di tutti i colleghi.

In questa logica, riteniamo poco opportuni taluni atteggiamenti che, anziché favorire un lavoro di squadra che guardi "negli occhi" i problemi e li affronti con l'unico fine di risolverli, non fanno altro che aumentare le tensioni nella struttura.

Sin dall'insediamento la nuova Direzione di Area ci aveva dato ampie garanzie che taluni atteggiamenti vessatori nei confronti della rete, da parte di chi è preposto al coordinamento e do-

vrebbe essere di supporto all'azione commerciale, non avrebbero trovato albergo nella nostra zona.

Le pressioni commerciali stanno forse cambiando pelle ma la sostanza rimane la stessa; e il fatto che importanti quotidiani comincino a parlarne come un problema che potrebbe avere risvolti anche sociali, ci impone di assumere una posizione di netta condanna verso tali atteggiamenti.

Abbiamo più volte denunciato come la rincorsa esasperata ai budget di brevissimo respiro, avrebbe provocato, nel medio periodo, danni sia economici che di immagine alla Banca e la tanto sbandierata centralità del cliente sia stata a volte solo un paravento dietro cui nascondere le reali velleità puramente individualistiche di taluni dirigenti.

Cassette postali che traboccano da proliferazioni inusitate di mail, cornette telefoniche sull'orlo di una fusione strutturale, gestori subissati, minacce di licenziamenti di massa (!?) per il mancato raggiungimento di budget - che stanno diventando ormai giornalieri -, richieste di lettura della mano per prevedere le vendite dei giorni a venire,

Rappresentanze Sindacali Aziendali - Banca MPS S.p.A.

Ex CAPOGRUPPO DI LUCCA

A TUTTI I LAVORATORI

THINK DIFFERENT

Lucca, 10 Ottobre 2011

segue da pag. 17

classifiche dei più bravi e, non ultima, la ventilata caccia al fannullone di brunettiana memoria minacciata in una riunione qua ed in una riunione là.

La rete, vero motore trainante della Banca, ha fatto vedere, soprattutto negli ultimi anni, di sapere affrontare sfide decisive pur in presenza di gravi difficoltà di organico ed ha, con i fatti, dimostrato quale è e di chi è il reale attaccamento all'azienda.

Se c'è qualcuno che pensa che il supporto commerciale si possa fare a colpi di "file di excel", telefonando ogni ora per sapere il venduto o coniugando i verbi all'imperativo, crediamo che non abbia compreso bene né il momento né il proprio ruolo.

A qualche zelante manager che pensa che le vendite possano aumentare richiedendo report giornalieri individuali sulla produttività ricordiamo, se mai lo avesse dimenticato, che l'accordo sulle politiche commerciali, siglato tra Direzione Generale e le rappresentanze sindacali centrali, vieta budget personali e richieste di questo tipo in quanto **LA PRODUTTIVITA' E' PER LINEA E NON PER ADDETTO.**

Infine, ma per questo non meno importante, vale la pena di ricordare **CHE NON CI SONO** colleghi che vanno in giro a parlar male della Banca per cui lavorano, e la cosa è stata dimostrata nel tempo, sia con le parole che con i fatti. E quindi, se la nostra Banca ha oggi qualche motivo per vedere la sua immagine un po' appannata, sicuramente questo non è da ricondurre a leggende metropolitane come quelle "veicolate" proprio in questi giorni nelle varie riunioni e secondo le quali il tutto sarebbe "imputabile" a gratuiti sfoghi di un non ben identificato collega, in un altrettanto non ben identificato ristorante, ma forse a qualche decisione del passato non proprio centrata e brillante.

Questo vuole essere per ora un richiamo a quelli che sono gli impegni riportati nella carta dei valori firmata dalla banca e che tutti i dipendenti sono tenuti, per qualcuno suo malgrado, a rispettare. In momenti come questi ognuno si assume le responsabilità del ruolo che ricopre e qualora gli impegni presi venissero con costanza disattesi, non esiteremo a ricorrere

alla pubblicazione delle successive puntate del nostro "romanzo d'appendice".

Vorremo terminare con un brano tratto da un discorso di un uomo che ha fatto del lavoro, della creatività e dello spirito collaborativo una ragione di vita: *"... il lavoro riempirà buona parte della vostra vita e l'unico modo per essere realmente soddisfatti è fare quello che riterrete un buon lavoro ..."* (Steve Jobs). Ci auguriamo vivamente che giunti a sera ognuno abbia la consapevolezza di aver fatto un buon lavoro non solo per se stesso.

FIBA-CISL, FABI, FISAC-CGIL,
UILCA, DIRCREDITO, UGL

RSA EX C.G. di Lucca

Contratto Integrativo Aziendale BMPS... in pillole

STAGE per il passaggio di categoria a Quadro Direttivo di 2° e 3° livello

Premessa

In data 6 ottobre u.s. è stato siglato con l'Azienda il verbale di Accordo che regola lo stage per il passaggio al 2° e 3° Livello della categoria dei Quadri Direttivi.

In particolare, verificati i presupposti e la normativa contrattuale, le parti hanno complessivamente quantificato un numero di **70 posti** da assegnare tramite selezione, ripartiti come segue:

- n. **30** per il passaggio a **QD2** (Filiali e Centri)
- n. **40** per il passaggio a **QD3** (n. **25 Rete e Strutture Periferiche** e n. **15 altre Strutture Centrali**).

Potranno partecipare alle selezioni tutti i colleghi in possesso dei **requisiti** stabiliti dall'articolo 39 CIA:

Requisiti Stage a QD2

- 8 anni di anzianità

oppure

- un anno di anzianità nel grado di 3° area 4 livello o nel 1° livello dei Quadri Direttivi con una anzianità minima di 5 anni.

Requisiti Stage a QD3

- 10 anni di anzianità

oppure

- un anno di anzianità nel grado di 3° area 4 livello o nel 1° o 2° livello dei Quadri Direttivi con una anzianità minima di 5 anni.

Riportiamo, di seguito, il testo integrale dell'Accordo siglato in data 6 Ottobre 2011 dall'Azienda e dalle Organizzazioni Sindacali.

IPOTESI DI ACCORDO

Stage per il passaggio a QD2 e QD3

In attuazione delle previsioni dell'art. 39 Articolato CIA in merito alle prove selettive per il passaggio a QD2 e QD3 **si concorda quanto segue**:

- 1) le Parti addivengono alla quantificazione di un numero complessivo di **70 posti** da assegnare tramite stage, così ripartiti: **n.30 per il passaggio a QD2** per le Filiali/Centri e **n.40 per il passaggio a QD3**, *suddivisi in n. 25 per le esigenze della Rete e delle strutture periferiche (Aree Territoriali, Dipartimenti e Agenzie di rating) e n.15 per le esigenze delle altre Strutture Centrali*.
- 2) Alle selezioni potranno partecipare **tutti i dipendenti della Banca, in possesso dei requisiti contrattualmente previsti** alla data di scadenza dei termini per la presentazione della domanda di partecipazione alle selezioni, **indipendentemente dall'unità produttiva di appartenenza**, scegliendo una sola tra le selezioni proposte e, relativamente allo stage a QD3, scegliendo l'opzione tra "Rete e Strutture Periferiche" e "Altre Strutture Centrali".

Contratto Integrativo Aziendale BMPS... in pillole

STAGE per il passaggio di categoria a Quadro Direttivo di 2° e 3° livello

3) Per il passaggio a **QD2** sarà utilizzata la seguente metodologia selettiva:

- A) **test attitudinale**, con finalità anche preselettiva nel caso in cui il numero degli idonei alla prova superi di tre volte i posti stabiliti (**peso 35/100** sul punteggio finale, **idoneità fissata a 21/35**)
- B) **assessment** per la valutazione del potenziale (leadership, decisione, relazione – negoziazione, capacità economica e di controllo, problem solving operativo) articolato in una **prova a ruoli assegnati in ambiente bancario** (peso **35/100** sul punteggio finale, **idoneità fissata a 21/35**)
- C) **prova orale tecnico professionale** (peso **30/100** sul punteggio finale, **idoneità fissata a 18/30**)

Saranno ammessi alle prove successive i candidati risultati idonei alla prova precedente e, ai fini dell’inserimento in graduatoria, sarà necessario aver conseguito l’idoneità in ciascuna prova. **L’avanzamento a QD2 avrà decorrenza 01/01/2012.**

4) Per il passaggio a **QD3** sarà utilizzata la seguente metodologia selettiva:

- A) compilazione di un **test di contenuto bancario di 50 quesiti** a risposta multipla, con finalità anche preselettiva nel caso in cui il numero dei candidati superi di tre volte i posti stabiliti (**peso 40/100** sul punteggio finale, **idoneità fissata a 24/40**)
- B) **assessment** per la valutazione del potenziale (leadership, decisione, relazione – negoziazione, problem solving complesso, visione organizzativa), articolata in **due prove, l’una a ruoli liberi e l’altra a ruoli assegnati, in ambiente non bancario** (**peso complessivo 30/100** - 15/100 per ciascuna prova - sul punteggio finale, **idoneità complessiva fissata in 18/30**)
- C) **prova orale tecnico professionale**, su programmi in parte comuni (temi generali) e in parte differenziati (temi specifici) tra le due tipologie “Rete e Strutture Periferiche” e “Altre Strutture Centrali” (**peso 30/100** sul punteggio finale, **idoneità fissata in 18/30**)

Saranno ammessi alle prove successive i candidati risultati idonei alla prova precedente e, ai fini dell’inserimento nella graduatoria della Selezione prescelta, sarà necessario aver conseguito l’idoneità in ciascuna delle tre prove. **L’avanzamento a QD3 avrà decorrenza 01/01/2012.**

Verrà attivato quanto prima un apposito Gruppo di Lavoro Azienda – OO.SS., con il compito di definire, per entrambe le selezioni interne, la programmazione e i tempi per lo svolgimento delle prove medesime, alle quali potranno partecipare le stesse OO.SS.

* * *

La presente ipotesi di accordo sarà sottoposta all’approvazione dei competenti Organi.



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 aggiungereesti?

Esprimi la tua opinione!

Ascolteremo tutte le vostre proposte per crescere
e migliorare insieme!

Filo diretto con la Segreteria

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

Scrivici!

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

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



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

QD2

QD3

0577 41544
0577 46954
338 6357025