



UILCA GRUPPO MPS

Breaking News



SOMMARIO:

Tutto e di più dal tuo Sindacato

EDITORIALE

Partecipare per combattere l'indifferenza

di Carlo Magni

Editoriale di Carlo Magni. Partecipare per combattere l'indifferenza	1
Rassegna stampa: "I soci Mps varano l'aumento di capitale. La Spoleto non sarà ceduta" // Sole 24 Ore 7/6/11	2
Rassegna stampa: "Una piattaforma per un nuovo modello di banca." Lavoro Italiano Aprile 2011	3
L'opinione di Umberto Baldo - C'è sempre un giudice a Berlino	6
RSA Firenze La lunga attesa Firenze, 24/5/11	8
RSA DTR Reggio Calabria - Provvedimenti disciplinari: chiediamo coerenza e rispetto - Reggio Calabria, 23/5/11	9
RSA Consorzio Operativo di Lecce Progetto Lean Back Office - Lecce, 13/5/11	10
Sistema di gestione e sviluppo delle risorse umane: PaschiRisorse	12
Riposi giornalieri al padre se la madre è casalinga	15
Previdenza complementare, un'opportunità per i giovani	16
Nuove norme in materia di riscatto della laurea	17
Facci sapere cosa ne pensi!	17

2 Nei prossimi giorni vedrà la luce una nuova pubblicazione della UILCA del Gruppo MPS, dal titolo "Storytelling". Tale pubblicazione intende sviluppare i temi legati in particolar modo alle esperienze personali dei Lavoratori, proponendo così un punto di vista peculiare per l'analisi delle diverse problematiche correnti.

3 L'arte del racconto - lo "Storytelling", appunto - è profondamente connaturata alla efficacia della comunicazione, quindi anche al proficuo svolgimento dell'attività sindacale.

6 Nella mia esperienza mi sono spesso trovato - ad esempio durante riunioni o congressi - nella necessità di utilizzare rappresentazioni, per così dire, "didascaliche" della realtà, allo scopo di raggiungere un più ampio consenso, od una effettiva condivisione, sugli argomenti posti di volta in volta all'attenzione collettiva.

9 La validità di questo metodo espositivo si fonda, tuttavia, sulla conoscenza e sulla partecipazione dei Dipendenti rispetto alle vicende che riguardano le relazioni fra le parti sociali. Nessuno strumento, per quanto evoluto, potrebbe infatti sostituire il rapporto fiduciario tra una Organizzazione Sindacale ed i propri Iscritti e/o Simpatizzanti.

10 Ho avuto conferma di quanto sto asserendo durante lo svolgimento di una assemblea unitaria, convocata sulla piazza di Roma lo scorso 19 maggio, a cui ho partecipato in qualità di relatore. In quella sede, dove la complessità degli argomenti trattati - revisioni organizzative interne e salario incentivante - ha dato seguito ad un dibattito intenso, ed a tratti molto serrato, mi sono reso conto, ancora una volta, che la cosa più importante per tutti è proprio la partecipazione, la voglia di esserci comunque. Che poi, è l'esatto contrario dell'indifferenza.

15 Persiste quindi, nella nostra Banca e nel nostro Gruppo, il desiderio di discutere, con l'obiettivo - niente affatto scontato - di mettere a disposizione le pregresse esperienze individuali al fine di costruire una comune e, forse, nuova, identità aziendale.

16 Sono, quelle appena descritte, grandi opportunità per chi svolge un lavoro come il mio, dedicato alla tutela dei diritti ed alla rappresentanza degli interessi comuni; opportunità per le quali ritengo non si può essere mai grati abbastanza.

IL SEGRETARIO RESPONSABILE DI GRUPPO

Rassegna Stampa

Tratto da **«Il Sole 24 Ore»** del 7 Giugno 2011**Credito. Il direttore generale Vigni:
«L'indice di patrimonializzazione è all'8,1%»****I soci Mps varano l'aumento
La Spoleto non sarà ceduta****Mussari: sui tagli dei compensi dei manager siamo al limite**

L'aumento di capitale da 2,471 miliardi di Banca Mps partirà a fine giugno, compatibilmente con i tempi d'autorizzazione. Archiviata questa manovra, funzionale a restituire 1,9 miliardi di Tremonti bond e a chiudere il prestito fresh emesso nel 2003, il gruppo senese è sicuro di poter guardare con tranquillità alle nuove regole di Basilea 3 e punta a concentrarsi sugli obiettivi del piano industriale: recuperare cioè il 30% di produttività e distribuire 2 miliardi di dividendo entro il 2015, con il 40-50% di pay-out.

È quanto hanno detto Giuseppe Mussari e Antonio Vigni, presidente e direttore generale della banca di Rocca Salimbeni, agli azionisti nel corso dell'assemblea straordinaria che ha dato mandato al consiglio di amministrazione di effettuare la doppia mossa sul capitale (la prima parte dell'aumento è di 2 miliardi, la seconda attuabile nell'arco di 18 mesi è fino a 471 milioni per coprire l'intero ammontare delle obbligazioni fresh in circolazione, tuttora oggetto di Opa da parte di Mediobanca).

I vertici di Montepaschi hanno ribadito il loro ottimismo in conferenza stampa: «L'andamento del secondo trimestre conferma il trend positivo d'inizio anno e, se la situazione internazionale

resterà stabile, le prospettive per il secondo semestre sono buone», ha detto Vigni. «Già adesso abbiamo un indice di patrimonializzazione dell'8,1% rispetto al 7,1% richiesto da Basilea per il 2019 – ha aggiunto – nel 2015 saremo oltre il 9%, senza considerare la vendita degli immobili che, appena potremo contabilizzare, vale altri 40 punti base circa».

Mussari ha escluso la prospettiva di altre acquisizioni e ha negato l'attualità di un'ipotesi di cessione della partecipazione (25%) nella Popolare di Spoleto. «L'unico fronte aperto riguarda la trattativa per una partnership di Consum.it nel credito al consumo – ha spiegato Vigni – ma siamo ancora nella fase di valutazione delle manifestazioni di interesse». Sull'aumento di capitale, il presidente di Banca Mps ha sottolineato come rientri in un «fenomeno comune all'intero sistema bancario, legato a motivi normativi e di contesto economico».

La Fondazione Mps, che sabato ha ottenuto una linea di finanziamento per 600 milioni da undici istituti di credito italiani e stranieri (capofila Jp Morgan) e nei giorni scorsi ha ridotto al 50,1% la partecipazione nel gruppo di Rocca Salimbeni vendendo 450 milioni di titoli privi-

legati, ha votato a favore dell'aumento.

Il presidente Gabriello Mancini, confermando la linea del Piave della non scalabilità del Monte e la prospettiva negativa di un'ulteriore riduzione dell'attività istituzionale della Fondazione, per i minori introiti di questi anni, ha ripetuto di aspettarsi un rapido ritorno a un livello di dividendi adeguato.

Mancini ha poi chiesto ancora una volta di tagliare i compensi dei manager della banca. Su questo punto, però, Mussari ha ricordato che la remunerazione variabile complessiva dei sette top manager è passata dai 2 milioni del 2009 a 850 mila euro lordi nel 2010. Il direttore generale, da solo, è sceso da 800 a 200 mila euro, sempre lordi. «Siamo al limite – ha commentato Mussari – così rischiamo di perdere professionalità a danno dell'efficacia della banca».

Tratto da **“UIL - Lavoro Italiano” n° 4 Aprile 2011**

Una Piattaforma per un nuovo modello di banca

L'obiettivo unitario delle Organizzazioni Sindacali del credito è il superamento della crisi con politiche di sviluppo socialmente sostenibili, una crescita dell'occupazione tramite il superamento del precariato e un adeguato incremento salariale.

Di Massimo Masi

“Oltre la crisi: un Contratto per la difesa del salario reale, per una banca socialmente responsabile, aperta alla buona occupazione per i giovani, al servizio dell'economia per lo sviluppo del Paese”.

È questo il titolo della Piattaforma per il rinnovo del Contratto Nazionale del credito presentata dalle Organizzazioni Sindacali del settore – UILCA, Dircredito, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub e Ugl, lo scorso venerdì 7 aprile a Roma, al Centro Congressi Roma Eventi.

È un titolo dall'articolazione complessa, ma particolarmente efficace per rappresentare la portata ampia e innovativa della proposta che il sindacato vuole portare all'Associazione Bancaria Italiana. Si tratta di una sfida e un messaggio alle aziende del settore e al Paese per provare a realizzare un

nuovo modello di banca, che si pone l'obiettivo di affrontare e sconfiggere la crisi con un approccio etico e responsabile, capace di creare nuova e buona occupazione e attento ai lavoratori, alla clientela, alle imprese e al territorio in cui opera. L'idea che il sindacato ha tradotto nella sua Piattaforma si ritrova in molte delle proposte che la Uilca ha sostenuto nel tempo e mira a un superamento delle logiche esasperate di accumulazione di profitto a breve termine, che hanno caratterizzato gli ultimi anni, tramite il ricorso smodato a strumenti finanziari pericolosi per il sistema e per la clientela e a politiche di sviluppo basate solo sul contenimento dei costi, in particolare quello del personale. Un impianto in cui il raggiungimento dei budget commerciali è stata posta al

centro delle politiche aziendali, condizionando in modo negativo il rapporto delle banche con la società, le istituzioni e i lavoratori, che, a fronte del miraggio di sistemi premianti fuori controllo, iniqui e decisi unilateralmente, sono stati sottoposti a costanti pressioni alla vendita dei prodotti, che hanno aumentato in modo significativo disturbi di carattere psicologico e psicosomatico nella categoria.

La Piattaforma rivendicativa vuole superare tutto ciò, ponendo limiti importanti alla erogazione dei sistemi incentivanti, recuperando quindi il valore del salario contrattato. Uno dei capitoli della richiesta sindacale si riferisce quindi alla Rivendicazione salariale e all'Equità distributiva e prevede un aumento economico medio pari a 205 euro nel prossimo triennio,

Rassegna Stampa

Tratto da “UIL - Lavoro Italiano” n° 4 Aprile 2011

Una Piattaforma per un nuovo modello di banca

L'obiettivo unitario delle Organizzazioni Sindacali del credito è il superamento della crisi con politiche di sviluppo socialmente sostenibili, una crescita dell'occupazione tramite il superamento del precariato e un adeguato incremento salariale.

segue da pag. 3

coerente con il recupero della differenza tra inflazione programmata e reale per gli anni di valenza del Contratto Nazionale 2007.

In merito all'equità distributiva propone un reale contenimento delle retribuzioni del top management e avanza richieste di grande importanza per quanto riguarda i Sistemi Incentivanti (condivisone di criteri distributivi, collegamento a risultati di medio lungo termine, individuazione di casistiche per la sospensione dell'erogazione).

Altro aspetto che connota il valore sociale della Piattaforma riguarda il tema dell'Occupazione, rispetto alla quale si pone l'obiettivo di superare qualsiasi logica di precariato nel settore, creando almeno 30.000 nuovi posti di lavoro stabile nei prossimi 3 anni, rivolti soprattutto ai giovani,

grazie all'applicazione dei Contratti Complementari già previsti e mai utilizzati, a un ampliamento dell'Area Contrattuale e a salari di inserimento differenziati, come peraltro già realizzato in singole aziende, tra cui per prima il Gruppo Intesa San Paolo. Non meno importanti sono le richieste che vengono avanzate in tema di Relazioni Sindacali, dove va sottolineata la volontà del sindacato di confermare il rapporto concertativo che negli ultimi 15 anni ha consentito al settore del credito di trovare accordi lungimiranti che hanno consentito alle banche di ristrutturarsi e consolidarsi, ponendole nelle condizioni di non essere travolte dalla crisi economica.

La grande portata della Piattaforma sotto il profilo sociale si riscontra inoltre in modo significativo nei capitoli relativi

alla Qualità della vita lavorativa e tutele professionali, in cui si propongono soluzioni in tema di Formazione e una grande revisione degli Inquadramenti e dei Percorsi Professionali, e in quello delle Politiche Sociali, che chiedendo interventi di prevenzione per i rischi legati allo stress lavoro correlato, un maggiore coinvolgimento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, un rafforzamento delle logiche di Responsabilità Sociali d'Impresa, attenzione per la situazione del Mezzogiorno d'Italia, un forte richiamo a concreti interventi in tema di Pari Opportunità, Conciliazione dei tempi di vita e lavoro, Maternità e Part Time. La proposta del sindacato presenta inoltre il valore aggiunto di essere sostenuta in modo convinto da sette Or-

Tratto da "UIL - Lavoro Italiano" n° 4 Aprile 2011

Una Piattaforma per un nuovo modello di banca

L'obiettivo unitario delle Organizzazioni Sindacali del credito è il superamento della crisi con politiche di sviluppo socialmente sostenibili, una crescita dell'occupazione tramite il superamento del precariato e un adeguato incremento salariale.

segue da pag. 4

ganizzazioni Sindacali, che si presentano all'appuntamento del rinnovo contrattuale coese e determinate. Sotto questo profilo l'adesione alla Piattaforma da parte della Fisac Cgil dimostra che è possibile trovare soluzioni positive quando si preferisce anteporre l'interesse delle lavoratrici e dei lavoratori a posizionamenti di sigla o radicamenti ideologici. In tal senso va sottolineato come il settore del credito si conferma anche in questa fase una palestra di soluzioni innovative per quanto riguarda le richieste alla controparte e nei rapporti sindacali, come dimostra anche il sistema di regole di cui si sono dotate in via preventiva le sette Organizzazioni Sindacali firmatarie della Piattaforma per dirimere eventuali conflitti secondo una logica di rap-

presentatività.

Alla proposta responsabile e costruttiva in termini di contenuti e di metodo avanzata dal sindacato l'Abi ha cominciato a dare risposte di chiusura, che dimostrano una posizione miope, arroccata su logiche di contenimento dei costi fini a se stesso, che non colgono la portata innovativa e di prospettiva che le è stata avanzata, culminata nella provocazione di disdettare l'accordo per l'applicazione in via preventiva del Fondo di Solidarietà di settore proprio il giorno della presentazione della Piattaforma.

A fronte di questo atteggiamento il sindacato sta valutando le risposte più efficaci, con grande serietà e attenzione, ma è evidente che un simile approccio alla trattativa per il rinnovo del Contratto non favorisce l'instaurazione di un

clima positivo e mette in luce un'assenza di strategia dell'Abi e la mancanza di una idea di quale tipo di banca vuole nel prossimo futuro.

MASSIMO MASI
Segretario Generale
UILCA

Di Umberto Baldo

C'è sempre un giudice a Berlino

Le cronache di questi giorni riportano con grande evidenza la fine del primo *round* della battaglia giudiziaria, che ha visto sul banco degli imputati gentiluomini come Antonio Fazio, Giampiero Fiorani, Giovanni Consorte, Ivano Sacchetti, Emilio Gnutti. Ovviamente con il contorno dei cosiddetti “furbetti der quartiere”, guitti come Danilo Coppola, Stefano Ricucci, Luigi Zunino, già da tempo relegati nel loro vero ruolo, di “comparse” in una commedia più grande di loro.

Il Tribunale di Milano ha messo il primo punto fisso sulla vicenda della Banca Antonveneta, che ammorbò l'aria negli anni intorno al 2005.

Non apparteniamo per cultura alla schiera dei cosiddetti “giustizialisti”, per cui non gioiamo delle condanne, peraltro non di poco conto, che hanno colpito in primis l'uomo che, rappresentando la più alta carica istituzionale nel campo bancario, ha di fatto

tradito il suo mandato di “arbitro” del sistema economico-finanziario italiano.

C'è però un dovere in ogni uomo!

Quello di ricordare! E di tramettere i suoi ricordi a coloro che magari all'epoca facevano altre cose, o erano distratti.

Io non posso dimenticare che per arrivare al controllo di Antonveneta si scatenò una vera e propria guerra mondiale, che vide con maggior o minor ruolo coinvolti Istituti di credito quali ABN AMRO, Barclays, Royal Bank of Scotland, Fortis, Banca Lassalle.

E forse non è un caso se qualcuna di queste non esiste più come soggetto autonomo, e altre sono state di fatto nazionalizzate.

Io non posso dimenticare che per arrivare al 50% delle azioni i giudici hanno accertato che Fiorani ha compiuto un serie di reati, affiancato o forse guidato dal sodale Fazio.

Io non posso dimenticare la drammatica Assemblea degli azionisti di Padova, in cui si scontrarono senza esclusione di colpi le due fazioni in campo, gli olandesi di ABN e, si fa per dire, i “Iodigiani” di Fiorani.

Io non posso dimenticare un venerdì in cui noi sindacalisti di Antonveneta stringemmo la mano, noi credevamo per l'ultima volta, alla delegazione aziendale di Antonveneta, ben consci che dal lunedì successivo avremmo avuto come interlocutori i nuovi “padroni” di Lodi.

Io non posso soprattutto dimenticare le angosce, i dubbi, le incertezze, gli interrogativi di migliaia di colleghi di Antonveneta, catapultati loro malgrado in una rissa internazionale, di cui non si riusciva in quei giorni ad intuire il possibile sbocco.

Io non posso dimenticare le facce dei clienti che in quei giorni entravano nei nostri

Di Umberto Baldo

C'è sempre un giudice a Berlino

Segue da pag. 6

sportelli con i giornali su cui campeggiava a caratteri cubitali "Banca Antonveneta", le loro domande e le difficili risposte dei colleghi.

Io non posso dimenticare le conseguenze devastanti che quegli eventi ebbero poi sul futuro della nostra Banca, l'avvento del "salvatore" Piero Montani, la perdita di parte della clientela, la meteora Banco di Santander, e infine l'approdo a Monte dei Paschi di Siena.

No, non posso e non voglio dimenticare!

Ma poiché ogni vicenda della nostra breve vita lascia un segno intangibile, è bene cercare di trarne qualche insegnamento.

Le vicende di Banca Antonveneta, che il trascorrere del tempo tende sempre più ad offuscare, si svolsero negli anni immediatamente precedenti allo scoppio della crisi economica mondiale del

2007.

Anzi, a mio avviso ne fu uno dei prodromi. Essa fu il segnale di quale livello di imbarbarimento la cosiddetta "finanza derivata" avesse ormai raggiunto.

In tutti quegli accadimenti ci fu sempre un soggetto lasciato al margine, senza alcuna voce in capitolo: i lavoratori di Antonveneta.

Il destino di coloro che da anni operavano nella Banca, e che con il loro impegno avevano contribuito a trasformarla da due piccole Banche Popolari padovane ad un soggetto di valore nazionale, non contava nulla, nel frullatore di opa, contro-opa, plus-valenze illecite e quant'altro.

Ciò rafforza in me la certezza della bontà della piattaforma per il nuovo CCNL dei bancari che stiamo discutendo in questi giorni con i lavoratori, piattaforma che cerca

di opporsi decisamente con proposte organiche alla deriva di un certo modo di fare Banca e finanza, che ci ha portato all'attuale crisi sistemica.

Mai più un "Affaire Antonveneta"!

I lavoratori, i cittadini, per il momento devono comunque essere soddisfatti, prima o poi "esiste sempre un giudice a Berlino"!

UMBERTO BALDO
Segretario Responsabile
Nuova Antonveneta

Circolari Sindacali

Rappresentanze Sindacali Aziendali BMPS - Firenze

La lunga attesa...

Firenze, 24 Maggio 2011

Slitta ancora la partenza della sperimentazione del **riassetto organizzativo delle direzioni territoriali** da effettuarsi nella nostra Area, unica ad aver già testato, oramai da molti mesi, il **progetto di riorganizzazione degli assetti e dei processi del credito**. In attesa dell'avvio previsto per il prossimo 6 giugno, le scriventi Organizzazioni Sindacali, convocate dalla direzione locale per l'informativa prevista alle RSA periferiche, hanno voluto chiarire sin da subito alcuni passaggi:

- circa le ricadute legate al termine della sperimentazione dei processi del credito, abbiamo chiesto la riconferma nel ruolo di tutte le risorse impiegate da luglio dell'anno scorso nell'interminabile sperimentazione, sottolineando che sarebbe stata inaccettabile una rimozione non condivisa col diretto interessato.

- Abbiamo segnalato, per le posizioni che ne hanno diritto, che le indennità di pendolarismo andranno riconosciute dalla partenza della sperimentazione (luglio 2010) e non dalla data di assegnazione definitiva.

- Il pagamento degli incentivi alle aree professionali, del PAR e della forfetizzazione degli straordinari ai QD dovranno tenere conto dei 6 mesi di sperimentazione nelle DTR e dunque dovranno riferirsi solo in parte ai premi erogati nelle strutture di provenienza.

- Anche le valutazioni al personale impiegato negli SCQ dovranno essere fatte congiuntamente dal responsabile della nuova struttura con la struttura di provenienza.

- Abbiamo chiesto alla direzione locale che in questa fase venissero colloquiati anche i colleghi ancora in carico del Laboratorio Fidi di Firenze che lavorano per l'Area Territoriale Umbria/Marche. Vorremmo evitare che, con l'avvio delle Agenzie di Rating nel resto d'Italia, i suddetti colleghi si ritrovassero senza una mansione e con poche alternative di riqualificazione. Stessa chiarezza viene chiesta per gli Specialisti Advisory Private, per i quali si parla di impiego come sviluppatori nelle nuove DTM.

L'azienda ci ha fornito i primi numeri, ancora provvisori, sulla composizione delle nuove Direzioni Territoriali Mercato, oltre ad illustrarci le variazioni che verranno apportate sulle strutture di Area Territoriale. La novità più significativa riguarderà i colleghi dell'Ufficio Prodotti e dell'Ufficio Estero che dai Dipartimenti Operativi di Rete torneranno in carico all'Area Territoriale. Posticipato nel tempo, presumibilmente all'interno del prossimo piano industriale, il passaggio di alcune lavorazioni di back office (estero, prodotti e servizi) al

Consorzio, col conseguente distacco di alcune risorse.

Dalla Direzione Generale torneranno in Area alcune lavorazioni legate ai controlli alle filiali.

Le scriventi OO.SS. hanno ribadito il necessario rispetto dei termini di durata della sperimentazione (4 settimane, come da accordo) per consentire un'adeguata valutazione tecnica circa l'impatto sulla rete e sulla clientela, ma soprattutto per valutarne le ricadute sul personale coinvolto. A tale proposito, abbiamo affermato con forza la necessaria ricerca del consenso dei colleghi attualmente impiegati al Settore Gestione Rischio Anomalo e Legale, a cui verrà chiesto di implementare il Settore Credito ed il Settore Qualità e Rischio Anomalo in seno alle DTM, con conseguente impatto sulla mobilità territoriale. In Area è prevista la permanenza di un presidio di coordinamento oltre che della parte legale.

Prevista anche la permanenza dell'Ufficio Crediti per gestire le pratiche in autonomia dell'Area o che la normativa riconduce alle competenze della stessa.

Le scriventi OO.SS., a conclusione dell'incontro, hanno chiesto dettagli circa un piano formativo adeguato per le figure coinvolte nella nuova sperimentazione.

Circolari Sindacali

RSA DTR Reggio Calabria

Provvedimenti disciplinari: chiediamo coerenza e rispetto!!!

Reggio Calabria, 23 Maggio 2011

I provvedimenti disciplinari recentemente comminati a ben cinque titolari di filiale, ci hanno indotti ad una profonda riflessione.

Alcuni di loro addirittura sono stati "puniti" niente di meno che per non aver controllato l'autenticità delle firme apposte su contratti di c/c, deposito titoli e home banking che si sono rivelate apocrife.

Altri, invece, sono stati, "incriminati" per aver autorizzato sconfinamenti nella normale operatività quotidiana. In pratica cose che ogni Titolare fa tutti i santi giorni nell'ambito della propria attività di gestione del rischio. Peraltro le posizioni autorizzate non hanno dato vita ad alcuna perdita per la Banca.

Abbiamo chiesto notizie circa la previsione normativa che impone ai titolari di filiale di frequentare un corso da perito calligrafico o uno generico presso i "RIS" dei carabinieri in modo da svolgere adeguatamente una seria attività investigativa. Tuttavia, nonostante vari solleciti, nessuna risposta è pervenuta.

Le domande, però, hanno lo strano effetto di generare altri interrogativi.

Ed allora, ci chiediamo se que-

sta banca, così severamente attenta ai rischi operativi, sia la stessa che a fine anno ha "invitato" i propri direttori a procedere, con trx PROP "perché non dialoga con l'esterno", alla concessione di "fidi ponte" su posizioni in PAST DUE con il chiaro intento di posticipare la segnalazione di crediti in sofferenza.

Ci chiediamo se è la stessa banca che richiedeva i report sulla **pre-vendita di CASAFORTE** prima ancora che la Consob ne approvasse il regolamento ed il prospetto informativo.

E ancora, ci chiediamo: se un titolare viene "richiamato ufficialmente" per una così "grave mancanza", che succederà a chi si è fatto sfilare sotto il naso qualcosa come oltre 20 milioni di Euro senza neppure farsi venire un piccolissimo sospetto?

Forse la risposta ad ogni interrogativo sta nella mutazione genetica del nostro istituto che da Babbo Monte si sta lentamente trasformando in Patrio Monte.

Troppo spesso, i dipendenti subiscono un atteggiamento vessatorio ed intimidatorio che non può e non deve essere sottaciuto.

È ora di dire **BASTA** ed invitare

tutti i livelli dirigenziali ad un momento di riflessione e di training autogeno per liberarsi dal complesso di onnipotenza padronale.

Questa Banca ha sempre basato buona parte del suo successo sul forte senso di appartenenza e dalla condivisione, nel rispetto dei vari ruoli, di momenti belli e meno buoni. Le lavoratrici ed i lavoratori sono pronti a riprendere questa strada. La nostra Direzione sarà capace di fare un passo indietro e tornare sulla retta via prima che la corda, ormai troppo tesa, si spezzi definitivamente?

Nel frattempo, impegniamo tutti i colleghi ad attenersi scrupolosamente alla normativa vigente ricordando che questa va anteposta a qualsiasi esigenza commerciale o di budget.

Ai tanti, anzi troppi, colleghi che ci hanno manifestato la volontà di rinunciare agli attuali ruoli di responsabilità, va la nostra solidarietà umana e professionale e la piena disponibilità ad affiancarli in ogni loro decisione.

Ovviamente, la speranza è quella di tornare ad un clima sereno e di collaborazione tra le varie figure aziendali, ma se così non fosse non mancherebbero di farci trovare pronti e combattivi.

Circolari Sindacali

**Rappresentanze Sindacali Aziendali
Consorzio Operativo di Lecce**

Progetto Lean Back Office

Lecce, 13 Maggio 2011

In data odierna in seguito ad una nostra richiesta di incontro urgente per opportuni chiarimenti in merito al suddetto progetto, abbiamo incontrato il Dir. Gentili, il quale ha illustrato dettagliatamente obiettivi, tempistica, e metodologie relative al progetto Lean Back Office, che riguarderà tutti i poli del Consorzio Monte Paschi, e si realizzerà attraverso una analisi minuziosa di alcune attività svolte presso i back office.

La fase del progetto sulla quale ci siamo soffermati è quella relativa alla "misurazione", che si concretizzerà attraverso la compilazione da parte dei colleghi di apposite schede di rilevazione dati, nello specifico le rilevazioni riguardano la tempistica nello svolgimento delle varie fasi dei processi lavorativi, con individuazione di data, orario inizio e orario fine delle singole attività.

Tutte le rilevazioni saranno successivamente analizzate dall'ufficio Organizzazione del Consorzio e dalla Società "Accenture" con l'obiettivo dichiarato di ottimizzare i processi e migliorare la qualità dei servizi offerti ai clienti del Consorzio.

Nel Consorzio di Lecce gli uffici interessati da tale attività saranno: indagini della Magistratura, Crediti e filiale Hub.

Abbiamo rilevato un assoluto ritardo nell'informativa fornita alle OO.SS., che non sono state assolutamente coinvolte se non a progetto ampiamente avviato, ribadendo che un'attività che coinvolge in maniera così capillare ed impegnativa i colleghi del Consorzio debba essere oggetto di preventiva condivisione con i Rappresentanti dei Lavoratori, specialmente in una Azienda come la nostra che si fa pregio di vantare ottime relazioni industriali.

A fronte di nostre richieste l'Azienda ha dichiarato che le rilevazioni sono assolutamente anonime, inoltre essendo riferite a varie fasi della stessa lavorazione saranno compilate da più colleghi ed in più unità organizzative e pertanto **assolutamente non utilizzabili per monitorare l'attività del singolo.**

In merito invece alla "bontà" di tutto il progetto, nessuna valida giustificazione è stata fornita dall'Azienda alle nostre perplessità: in primo luogo, tutte le rilevazioni a carico dei colleghi (compilazione schede) comportano un aggravio di lavoro che certamente comprometterà il raggiungimento degli obiettivi di espletamento di lavorazione prefissati; in secondo luogo ci chiediamo se in un momento di grande attenzione ai costi, come quello che sta attraversando la nostra Azienda, fosse opportuno appaltare all'es-

Circolari Sindacali

**Rappresentanze Sindacali Aziendali
Consorzio Operativo di Lecce****Progetto Lean Back Office****Lecce, 13 Maggio 2011****Segue da pag. 10**

terno (Accenture) l'ennesimo progetto; non sarebbe bastato attivare con l'ausilio del nostro ufficio Organizzazione delle interviste mirate ai colleghi che lavorano quotidianamente su quelle attività e che hanno letteralmente "inventato" i processi, plasmando le nuove lavorazioni giunte qui "grezze" qualche anno fa e che oggi, grazie all'impegno dei colleghi stessi, hanno raggiunto già livelli di qualità eccelse? Secondo noi SI, e riteniamo anche con un notevole risparmio economico.

Attendiamo con ansia la fine del progetto Lean Back Office, prevista per Luglio prossimo, per esprimere le nostre considerazioni sulla validità dei risultati raggiunti, e quindi anche sulla qualità delle scelte strategiche del management del Consorzio.

A margine della riunione ci sono state fornite ulteriori informazioni in merito ai seguenti argomenti:

- **EX DIPENDENTI BANCA PERSONALE** : La capogruppo ha deciso di accollarsi le spese dell'iscrizione all'albo dei Promotori **esclusivamente per l'anno 2010**, sostenute da alcuni colleghi del Consorzio, tale previsione riviene da precedenti accordi in essere nella vecchia banca.

- **PASCHI RISORSE**: A breve avrà inizio la formazione sui Responsabili di Servizio, che saranno chiamati ad operare con la nuova procedura.

- **IMPEGNI STRAORDINARI** : le attività di migrazione sono terminate, pertanto cessa anche la validità dell'accordo appositamente siglato. Nonostante ciò, abbiamo ri-

chiesto all'Azienda che l'accordo venisse esteso alla migrazione che recentemente ha coinvolto il settore Leasing; Abbiamo richiesto inoltre un confronto per valutare l'opportunità di rinnovare il suddetto accordo, estendendolo ad altre lavorazioni (esempio Paschi Face) che vedranno in futuro, i colleghi impegnati in giornate festive.

Utilità operativa

Sistema di Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane: PaschiRisorse

Scheda di verifica delle competenze

Normativa Aziendale D0982 del 16/02/11

In vista della prossima consegna ad ogni Dipendente della cosiddetta “Scheda di verifica delle Competenze” (Progetto Aziendale Paschi Risorse), presentiamo in questo numero un approfondimento su tale materia.

Cosa è il Sistema PaschiRisorse

Strumento principale di **supporto alla gestione** ed allo **sviluppo delle risorse umane**, adottato dal Gruppo MPS per garantire il sostegno alle strategie aziendali attraverso l'**individuazione** e la **crescita** delle competenze professionali necessarie al raggiungimento degli obiettivi definiti.

Obiettivi

Migliorare attività di pianificazione e monitoraggio dei vari livelli di gestione del personale

Approfondire la conoscenza delle caratteristiche qualitative possedute dai dipendenti

Sviluppare le professionalità

Orientare l'attività di formazione

Valorizzare le professionalità individuali

Cosa è la scheda di verifica delle Competenze

Strumento utile al monitoraggio della **corrispondenza tra competenze possedute e quelle richieste dal ruolo ricoperto**, per progettare azioni formative atte a colmare eventuali gap della preparazione professionale (conoscenze e capacità) della singola risorsa.

Se ben gestita, la scheda diventa un momento di **confronto costruttivo** importante fra il dipendente e il proprio diretto responsabile (Gestore Risorse Umane, Direttore Operativo, Titolare di filiale..)

Sistema di Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane: PaschiRisorse

segue da pag. 12

Verifica delle competenze

Sono interessate le Aree Professionali ed i Quadri Direttivi.

Obiettivi

- Supportare i responsabili delle risorse nella gestione e nello sviluppo delle competenze professionali
- Favorire un costante colloquio tra responsabili e collaboratori
- Rilevare le aspettative individuali dei dipendenti

Composizione della scheda

(8 sezioni):

Elementi anagrafici ed organizzativi
Capacità comuni e capacità distintive
Conoscenze tecnico-professionali
Aree di miglioramento/formazione
Aspettative personali del dipendente
Osservazioni del dipendente
Appunti del “responsabile della compilazione”
Appunti del “responsabile della validazione”

Fasi di verifica

La scheda è costantemente disponibile nel Sistema e può essere aggiornata dal “responsabile compilatore” (Responsabile diretto della Risorsa) in qualsiasi occasione ne emerga l’opportunità, in funzione dell’osservazione quotidiana dei comportamenti gestionali delle singole risorse.

Utilità Operativa

Sistema di Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane: PaschiRisorse

segue da pag. 13

In evidenza

La scheda sarà consegnata solo a chi abbia ricoperto il ruolo per **almeno 90 giorni**; se il ruolo fosse stato cambiato, i dipendenti riceveranno la scheda riferita all'ultima mansione svolta.

Non è possibile presentare ricorso avverso la scheda verifica delle competenze. Il ricorso è infatti ammesso solo per la scheda di valutazione, comunemente detta "pagella".

E' possibile invece far registrare eventuali osservazioni sulla scheda stessa, in caso di non totale condivisione della verifica delle competenze.

Per i colleghi che abbiano aderito ai Percorsi Professionali

La scheda viene consegnata **all'esito di ciascuna fase del percorso**, e comunque **ogni sei mesi** (previsione CIA BMPS).

In caso di mancata condivisione, il dipendente potrà richiedere un successivo approfondimento e confronto **alla presenza**, se richiesta, **di un rappresentante sindacale**.

Congedi Parentali

Riposi giornalieri al padre
se la madre è casalinga



I chiarimenti del Ministero del Lavoro nella lettera circolare del 12 maggio 2009 n. prot. 8494

Il neopapà ha diritto all'allattamento anche quando la consorte è casalinga. Lo ha chiarito la Direzione generale per la tutela delle condizioni di lavoro del ministero del Welfare, con la nota del 12 maggio 2009 n. prot. 8494. Il padre lavoratore ha quindi il diritto di usufruire dei riposi giornalieri (due ore al giorno durante il primo anno di vita del bambino) nell'ipotesi in cui la madre svolga lavoro casalingo. Il chiarimento riguarda i «riposi giornalieri», meglio noti come «allattamento», previsti dagli articoli 39 e 40 del Dlgs n. 151/2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità).

Ricordiamo che si tratta del diritto riconosciuto alla madre lavoratrice, durante il primo anno di vita del bambino (anche in caso di adozione o affidamento), a fruire di due periodi di riposo di un'ora ciascuno, tra loro cumulabili, durante la giornata di lavoro (il periodo è uno solo se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a sei ore; mentre i due periodi sono di mezz'ora ciascuno se la lavoratrice fruisce di asilo nido o altra struttura istituiti dal datore di lavoro).

Il diritto ai riposi, in base all'articolo 40 del Testo unico sulla maternità e paternità, è riconosciuto al padre lavoratore nei casi in cui:

- a) la madre lavoratrice vi rinunci (e non fruisca di congedo di maternità parentale nello stesso periodo)
- b) in caso di morte o grave infermità della madre

c) il figlio o figlia sia affidato al solo padre

d) la madre sia lavoratrice autonoma, libera professionista o lavoratrice subordinata che non ne ha diritto (domestica, a domicilio, ecc.)

Ai fini dell'estensione dell'allattamento al padre lavoratore, l'orientamento dell'Inps stabilisce che «per madre lavoratrice non dipendente deve intendersi la lavoratrice autonoma (artigiana, commerciante, coltivatrice diretta, colona, mezzadra, imprenditrice agricola professionale, parasubordinata e libera professionista) avente diritto a un trattamento economico di maternità a carico dell'Istituto o di altro ente previdenziale» (circolare n. 95-bis/2006) e, dunque, con esclusione dell'ipotesi di «madre casalinga».

Secondo il Ministero del Lavoro tuttavia, deve ora considerarsi che, nell'ambito della giurisprudenza amministrativa, è risultato prevalente un diverso indirizzo favorevole a ricomprendere nell'ipotesi di «madre non lavoratrice dipendente» la lavoratrice casalinga, sul duplice presupposto che la nozione di lavoratore assume significati diversi secondo i differenti ambiti ordinamentali; e che nell'interpretazione dell'articolo 40 del Testo unico, la normativa è «rivolta a dare sostegno alla famiglia e alla maternità, in attuazione delle finalità generali, di tipo promozionale, scolpite dall'articolo 31 della Costituzione», secondo quanto stabilito anche dal Consiglio di stato nella sentenza n.

4293/2008.

La pronuncia del Consiglio di Stato, sezione VI, del 9 settembre 2008 n. 4293, è infatti favorevole a ricomprendere nella fattispecie di «madre non lavoratrice dipendente» anche la lavoratrice casalinga. Viene inoltre richiamato il fatto che «numerosi settori dell'ordinamento considerano la figura della casalinga come lavoratrice». Così la stessa sentenza conclude in senso favorevole alla soluzione interpretativa che meglio consente di valorizzare la predetta ratio e, quindi, volta a beneficiare il padre dei permessi per la cura del neonato in tutti i casi in cui la madre sia comunque impegnata in attività che necessariamente possono distoglierla dalla cura del neonato.

In ultimo, si cita una pronuncia della Corte di cassazione, sezione III, del 20 ottobre 2005 n. 20324 che, nell'affrontare un danno da perdita della capacità di lavoro, ha espressamente affermato: «in numerosi ambiti ordinamentali la casalinga è considerata come lavoratrice, tale interpretazione risultando aderente alla ratio legis di garantire al lavoratore la cura del neonato in tutte le ipotesi in cui l'altro genitore sia impegnato in attività lavorative che lo distolgano dall'assolvimento di tale compito».

In conclusione, il ministero riconosce al lavoratore padre il diritto a fruire dei congedi anche nel caso in cui la madre svolga lavoro casalingo.

a cura di Simona Cambiati

PREVIDENZA COMPLEMENTARE: un'opportunità per i Giovani

Agevolazione per i lavoratori di prima occupazione

**Tratto da "UILCA GIOVANI NEWS" Newsletter n° 3
In evidenza le modifiche relative alla realtà MPS**

Con le recenti riforme della previdenza complementare oggi si va in pensione con quanto si è effettivamente accumulato durante gli anni di lavoro con il versamento dei contributi obbligatori. Tale sistema di calcolo, cosiddetto *contributivo*, pone maggiori problemi di prospettiva soprattutto alle giovani generazioni di lavoratori che vedranno la loro pensione calcolata sulla base dei contributi versati durante il periodo lavorativo e non, come accade nel sistema *retributivo*, calcolata applicando una percentuale sugli ultimi stipendi percepiti.

È importante quindi fare una scelta sul proprio futuro fin da subito, aderendo ad una forma di previdenza complementare perché, con il criterio della capitalizzazione individuale dei versamenti prima inizi, più accumuli durante la vita lavorativa e più sarai in grado di percepire una pensione complementare che integri in maniera opportuna quella obbligatoria.

Oltre ai vantaggi di prospettiva, unitamente a quello di

percepire, con un versamento volontario dallo 0,5% minimo fino ad un massimo del 10% della retribuzione imponibile TFR mensile, il contributo del 2,5% da parte della Banca MPS, al fine di agevolare questa scelta da parte dei più giovani, il D.L. 252/2005 ha introdotto anche degli incentivi tributari a favore di chi decidesse di ricorrere a qualsiasi forma di previdenza complementare.

Per i lavoratori infatti, con prima occupazione successiva al 1° gennaio 2007, che hanno versato nei primi 5 anni dopo l'adesione importi inferiori al limite di deducibilità pari ad € 5.164,57, potranno beneficiare, dal 6° al 25° anno di partecipazione, di una detassazione aggiuntiva, da dedurre dal reddito complessivo dichiarato ai fini IRPEF, oltre detto limite fino ad un massimo di € 2.582,29 per ogni anno.

In sostanza, l'importo massimo annuale complessivamente deducibile (a partire dal 6° anno successivo a quello di iscrizione) sale per questi lavoratori a €

7.746,86.

L'agevolazione fiscale spetta anche quando si versano contributi nell'interesse dei familiari a carico. In tal caso, però, la deduzione in favore del contribuente nei confronti del quale dette persone sono a carico, spetta per l'ammontare non dedotto dalle persone stesse, fermo restando l'importo complessivo di 5.164,57 euro.

Mariangela Verga
Segretaria Nazionale
UILCA



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 aggiungeresti?

Esprimi la tua opinione!

Ascolteremo tutte le vostre proposte per crescere e migliorare insieme!

Filo diretto con la Segreteria

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

Scrivici!

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

Utilità Operativa

NUOVE NORME IN MATERIA DI RISCATTO DELLA LAUREA

Il riscatto ai fini del computo dell'età pensionabile degli anni passati all'Università è possibile pagando i contributi relativi al periodo del corso di laurea, mentre non vengono considerati gli anni "fuori corso". Il riscatto può riguardare tutto l'iter universitario o singoli periodi.

La procedura da seguire per effettuare tale operazione presenta importanti novità dopo l'approvazione della legge 247 del 2007, riepiloghiamo quindi gli aspetti principali di questa materia.

REQUISITI PER LA DOMANDA:

aver conseguito il diploma di laurea o titoli equiparati; aver versato almeno un contributo settimanale all'Inps; i periodi per cui si chiede il riscatto non devono essere coperti da contribuzione obbligatoria o figurativa o da riscatto chiesto in altri regimi previdenziali. La domanda può essere presentata in qualsiasi momento, ma

conveniente chiedere il riscatto il prima possibile, perché più ci si avvicina all'età del pensionamento, maggiore è la somma da pagare per il riscatto!!!

La domanda va presentata presso la propria sede Inps, direttamente dall'interessato o tramite gli Enti di patronato riconosciuti dalla legge, compilando un apposito modulo, al quale va allegato il diploma di laurea, con la durata del corso di studi, e una dichiarazione del datore di lavoro attestante la retribuzione percepita al momento della domanda.

L'IMPORTO

L'importo è calcolato sulla base della retribuzione media pensionabile riferita alla data della domanda, pertanto l'importo può essere pagato in un'unica soluzione o fino a 120 rate mensili (10 anni) senza interessi.

La dilazione costituisce una delle importanti novità rispetto al passato. Il riscatto può essere richiesto anche prima di iniziare l'attività lavorativa. In questo caso il contributo per ogni anno è pari all'importo derivante dall'applicazione del 33% al minimale imponibile per artigiani e commercianti (€ 13.919,00 per il 2008).

L'importo è fiscalmente deducibile ai fini IRPEF, mentre è detraibile, in caso di soggetto privo di reddito tassabile, nella misura del 19% dell'imposta dovuta dal genitore (o chi per esso).

E' possibile presentare ricorso nel caso in cui la domanda venisse respinta.

Attenzione: non sempre il riscatto della laurea è vantaggioso!

[La convenienza va valutata in riferimento a ogni singolo caso.](#)

[Tratto da Newsletter n.1 Dipartimento Giovani](#)

VISITA IL NOSTRO SITO!

www.uilcagruppomontepaschi.it

UILCA GRUPPO MPS BREAKING NEWS