



# UILCA GRUPPO MPS

## Breaking News

*Tutto e di più dal tuo sindacato*

Numero 4  
Marzo 2009

## Facciamo un esperimento

### SOMMARIO:

Cari amici e colleghi,

questo numero di "UILCA GRUPPO MPS BREAKING NEWS" esce oggi in una veste inconsueta, almeno in parte.

<b>Facciamo un esperimento di Carlo Magni</b>	<b>1</b>
<b>Editoriale di Vincenzo Crupi</b>	<b>2-3</b>
<b>Circolare RSA Umbria 6 Marzo</b>	<b>4-5</b>
<b>Circolare RSA Umbria 20 Marzo</b>	<b>6</b>
<b>Circolare OO.SS Banca Toscana</b>	<b>7</b>
<b>Circolare OO.SS su Banca Toscana di BMPS</b>	<b>8-9</b>
<b>Percorsi Professionali 2009</b>	<b>10</b>
<b>Congedo retribuito al figlio convivente di persona disabile</b>	<b>11</b>

Abbiamo infatti deciso di affidare la conduzione del giornale - e quindi la redazione del relativo editoriale - ad un giovane rappresentante sindacale, Vincenzo Crupi, Segretario RSA MPS di Reggio Calabria.

Riteniamo, con questa iniziativa, di veicolare un importante messaggio circa l'utilizzo e la valorizzazione delle nuove risorse presenti all'interno della nostra Struttura, quelle risorse che rappresentano il futuro e garantiscono la continuità della UILCA.

Potremo ripetere altre volte questo tipo di "esperimento", e ci auguriamo di farlo utilizzando donne ed uomini provenienti da tutti gli ambiti aziendali.

Per il resto, viene confermata anche in questo numero la consueta articolazione degli argomenti, con pagine dedicate alle trattative aziendali (la vicenda del "Reparto Prodotti" di Perugia, emblematica rispetto ai falliti tentativi aziendali di surclassare l'applicazione del Regolamento 8), ed altre dedicate alle negoziazioni di gruppo, come la fusione di Banca Toscana in BMPS.

Ed a proposito di questo ultimo aspetto, preannunciamo la pubblicazione di una "special edition" riguardante in maniera esclusiva tale evento.

Un saluto e buona lettura.

**Il Segretario Responsabile di Gruppo  
CARLO MAGNI**

## **COSA MI ASPETTO DAL DOMANI...**

**DI VINCENZO CRUPI**

Con l'acquisizione di BAV ed il progetto di incorporazione di altre realtà importanti come Banca Toscana e Banca Agricola Mantovana, il Monte si trova ad un punto di svolta in cui la realtà di ieri non esiste più e quella di domani deve ancora essere costruita. In questi momenti difficili ed importanti ci sono due grandi nemici che vanno fronteggiati in modo deciso ma attento, che sono la paura e l'incapacità di gestire i processi di cambiamento.

Il sindacato oggi è chiamato a svolgere un ruolo di grande responsabilità, poiché si trova tra la paura dei colleghi e l'incapacità dell'Azienda, che tramite le varie Direzioni d'Area appare gestire le problematiche in modo fumoso e tutt'altro che adeguato.

Andiamo per ordine e analizziamo la situazione da entrambi i punti di vista, cominciando con quello che ovviamente riteniamo più importante e più vicino a noi. Parlando con i colleghi di entrambe le banche si tocca con mano come viene ad essere percepito il cambiamento, il quale si traduce nella paura di perdere dei diritti acquisiti, nella paura di sentirsi "straniero" in casa propria, o nella paura di vedersi emarginato nella nuova

realtà... E come sempre succede, la paura ci porta ad individuare nell'altro un nemico, colui che – secondo la nostra valutazione - è causa del problema, e da qui agli atteggiamenti ostili il passo è breve: Praticamente il rischio è che i lavoratori facciano come i famosi "capponi di Renzo" dei Promessi Sposi, beccandosi tra di loro, senza capire che la controparte non sono certamente i colleghi, che anzi siamo tutti "nella stessa barca", che dovremmo essere uniti e compatti.

Il grande compito che spetta al Sindacato è quello di circoscrivere il problema nei giusti limiti e facilitare il clima di solidarietà e di osmosi tra i lavoratori, che devono tornare a sentirsi un unico soggetto capace di tutelare gli interessi collettivi e di contribuire alla crescita del nostro Istituto, di cui essi sono parte integrante e fondamentale. Se mai qualcuno dovesse farsi affascinare dall'idea di cavalcare le paure per acquisire qualche tessera in più, sappia che questo va contro lo spirito più puro del Sindacato, il quale è chiamato a tutelare i colleghi e non a fare budget di iscritti.

Va detto comunque che in diverse realtà i lavoratori hanno anticipato l'azienda andando

ad integrarsi spontaneamente con i colleghi provenienti dagli istituti incorporati, i quali d'altro canto hanno in molti casi dimostrato grande entusiasmo nell'affrontare l'ennesimo cambiamento della loro vita professionale. Purtroppo la buona volontà del singolo non basta e si sente forte il bisogno di un progetto serio e di una guida capace di "governare la nave".

Il sindacato può offrire adeguate risposte ai colleghi, non solo sotto il profilo professionale ma anche in termini umani; inoltre, ha la conoscenza del territorio nelle sue peculiarità più profonde.

Le varie Direzioni hanno invece la visione globale della realtà aziendale, o per lo meno dovrebbero averla. Quanto utile sarebbe fare un bagno di umiltà e consentire che queste informazioni si fondessero per dar vita ad una programmazione efficace, ad una serie di azioni mirate e miranti alla risoluzione dei problemi che oggi frenano l'integrazione reale delle varie banche! Ed invece si procede a tentoni, "provando" soluzioni per tamponare falle che portano infine a falle di più grandi dimensioni.

## **COSA MI ASPETTO DAL DOMANI...**

**Segue da pagina 2**

Tutto ciò accompagnato da pressioni commerciali notevolmente incrementate in questa fase iniziale dell'anno, e da un sempre maggiore abbassamento delle autonomie decisionali dei titolari di filiale, sottoposti alla mortificazione continua di non poter dare risposte ai propri clienti e spesso persino ai propri collaboratori. E proprio dai clienti arrivano nuovi segnali di allarme. Clienti condivisi a cui ancora non è stato spiegato quale sarà la posizione dell'Istituto nei loro confronti, clienti PMI che si trovano ad avere nei fatti due gestori, e così via...

È ovvio che respingiamo ogni catastrofismo, ma non possiamo non denunciare le condizioni in cui i colleghi affrontano la loro attività lavorativa, spesso senza una formazione adeguata, spesso all'interno di ambiti sottodimensionati dal punto di vista degli organici, spesso senza la predisposizione di chiari percorsi professionali.

La UIL è da sempre un Sindacato laico e riformista, pronto a combattere per la tutela dei diritti dei lavoratori, ma altret-

tanto pronto a fare proposte concrete, così da concorrere alla crescita aziendale, nella consapevolezza che questo non può che far bene a tutti.

Questo lo so per conoscenza diretta, nella mia realtà, ma lo leggo anche nei comunicati delle RSA UILCA di tutta la penisola. Ovunque i problemi hanno le medesime caratteristiche, come spesso identiche appaiono le richieste e le proposte; ciò a conferma che la UILCA del Gruppo MPS è una vera e propria squadra, le cui linee guida sono radicate in ogni dirigente sindacale, poiché frutto di condivisione e di confronto sereno, aperto, continuo.

In Calabria come in Lombardia, in Puglia come in Piemonte i nostri dirigenti sono pronti a sedersi ad un tavolo di concertazione con le altre sigle e con l'Azienda, per dare il loro contributo serio e concreto, come sempre.

Personalmente ho invitato molte volte i colleghi a lavorare in modo sereno e fiducioso, senza tuttavia abbassare mai il livello di guardia, così come non mi sono mai stancato di sollecitare

la Direzione territoriale e di Area ad avviare un dialogo concreto con le Organizzazioni Sindacali di riferimento.

Credo fermamente che questo sia ciò che risulta necessario fare, per affrontare proficuamente il delicato momento che stiamo vivendo: combattere la paura con l'ottimismo e la serenità, ed allo stesso tempo evitare che si sottovalutino i problemi, facendosi così travolgere dall'approssimazione.

Buon lavoro a tutti noi.

**VINCENZO CRUPI**  
**SEGRETARIO RSA MPS**  
**REGGIO CALABRIA**

**Rappresentanze Sindacali Aziendali Banca MPS**

**Regione Umbria**

**NO ALLA CHIUSURA DEL REPARTO**

**PRODOTTI DI PERUGIA**

In data 3/3/2009 siamo stati convocati per un nuovo incontro con la Direzione dell'A.T. in cui ci è stata comunicata la **volontà della Banca di proseguire le attività per procedere alla delocalizzazione dell'intero Reparto Prodotti** presso la piazza di Roma, **ipotesi per la quale le scriventi OO.SS. avevano espresso la propria netta contrarietà in occasione dell'incontro del gennaio scorso.** Il lato grottesco della vicenda è che, a distanza di oltre un mese, l'azienda abbia deciso di dar corso alla delocalizzazione del Reparto secondo il progetto originario, **senza fornirci nessun tipo di spiegazione** (se non che questo sarebbe l'unico modo per recuperare la maggior parte di quelle circa 25 unità mancanti nelle strutture di Area in seguito all'incorporazione delle Filiali ex-BAV) e soprattutto **senza rispondere alle nostre eccezioni circa la violazione delle previsioni del Regolamento 8 e dell'accordo sindacale del 4/12/2008 sottoscritto con le SAS di complesso per l'incorporazione di Antonveneta.** Questo atteggiamento grave e irresponsabile rischia di minare le **Relazioni Sindacali esistenti** in MPS, da sempre improntate alla ricerca di soluzioni condivise con senso di responsabilità nel massimo rispetto dei reciproci ruoli.

In questa vicenda vengono violati regolamenti esistenti che la stessa Banca si è data, accordi sottoscritti con le OO.SS. e soprattutto **viene negato il ruolo**

**negoziale alla controparte sindacale,** le RSA locali, cui vengono esclusivamente comunicate le decisioni prese. **Le scriventi RSA non possono permettere, e non permetteranno mai,** che decisioni prese dalla Banca che abbiano riflessi sui lavoratori appartenenti al nostro territorio **ci vengano semplicemente comunicate, negando alle RSA locali quel ruolo di pieno coinvolgimento nell'attuazione dei processi di riorganizzazione aziendale** più volte affermato. Tanto per ricordare alla Banca ciò che è stato sottoscritto nel "Protocollo per le Relazioni Sindacali Periferiche", riportiamo uno stralcio di ciò che è scritto nelle premesse:

***Il confronto costante e costruttivo tra Azienda ed OOSS, anche nell'attuazione dei processi di ristrutturazione e di riorganizzazione, garantisce la più ampia tutela dei diritti dei lavoratori e punta alla condivisione dei progetti ed alla ricerca delle possibili convergenze di interessi.***

***Nel contesto di questa strategia risulta fondamentale lo sviluppo di relazioni sindacali tese a realizzare, anche a livello periferico e nelle mutate circostanze prodotte dalla ristrutturazione, un adeguato livello di coinvolgimento delle OO.SS. locali nell'attuazione dei processi di riorganizzazione aziendale. Appare quindi opportuno definire, in applicazione dei principi di partecipazione sindacale e di costruttività del confronto, già garantiti dal "Protocollo***

***sull'organizzazione del lavoro" del 21 novembre 2002, un sistema condiviso di relazioni Azienda-Sindacato che, come convenuto negli Accordi del 19.9.06 e 6.11.06, salvaguardi a livello periferico l'autonomia e le competenze delle RSA costituite, assicurando, pur nel mutato assetto organizzativo aziendale, ampi livelli di confronto, al fine di identificare soluzioni capaci di realizzare un equilibrio tra gli obiettivi industriali e di gestione, e le esigenze dei lavoratori, con la consapevolezza che la circolazione delle informazioni e la correttezza del confronto stesso possono contribuire in maniera determinante al superamento degli aspetti di criticità.*** Il testo parla chiaramente di ampio livello di confronto, condivisione di progetti e soprattutto **identificazione di soluzioni capaci di realizzare un equilibrio tra gli obiettivi aziendali ed esigenze dei lavoratori.**

Vogliamo ribadire all'azienda che **tale equilibrio poteva essere facilmente raggiunto grazie alla proposta sindacale di attuare una parziale delocalizzazione dell'Ufficio Prodotti,** analogamente a quanto effettuato per il Reparto Servizi Vari e Logistica, con la creazione di un distaccamento su Roma che permette all'Area Territoriale un immediato recupero di personale in termini numerici, ed ai colleghi di Perugia di mantenere le proprie professionalità.

**La nostra soluzione** è inoltre

## Rappresentanze Sindacali Aziendali Banca MPS

## Regione Umbria

# NO ALLA CHIUSURA DEL REPARTO PRODOTTI DI PERUGIA

## Segue da pagina 4

La nostra soluzione è inoltre pienamente compatibile (a differenza di quella aziendale) con la valenza di temporaneità, più volte espressa dalla banca e fondamentale dal nostro punto di vista per difendere nel breve/medio periodo i posti di lavoro e le professionalità sul territorio.

Ribadiamo quindi la nostra netta contrarietà all'ipotesi della chiusura (perché è così che va chiamato ciò che l'azienda intende fare: CHIUSURA) del Reparto Prodotti di Perugia, nei tempi, nei modi e nel merito.

### **CONTRARIETA' NEI TEMPI**

L'azienda ci ha messo al corrente delle proprie intenzioni solo il 20 Gennaio 2009, quando la decisione era già stata presa da tempo, poiché i colleghi ex-BAV necessari per costituire l'Ufficio Prodotti, erano già stati individuati ed inseriti nell'organico dell'Area già ad inizio anno.

### **CONTRARIETA' NEI MODI**

Pur riconoscendo che già nel passato sono state effettuate delocalizzazioni di uffici in parziale deroga ai principi di riorganizzazione dei Gruppi e delle Aree Territoriali, sarebbe la prima volta che un intero Reparto sul territorio di riferimento viene CHIUSO, peraltro senza interpellare e richiedere il consenso ai lavoratori inte-

ressati, e delocalizzato al di fuori del perimetro dell'Area di riferimento.

Il più volte citato accordo del 4/12/2008 per l'incorporazione di BAV, non contempla in alcun modo ciò che l'Azienda ha intenzione di mettere in atto, prevedendo specifiche fattispecie di delocalizzazione solo per le Strutture Centrali (Capogruppo Bancaria) e il Consorzio Operativo. Lo stesso Regolamento 8 – Organizzazione Rete Italia, anch'esso oggetto di Accordi Azienda- Sindacato, e recentemente modificato (accordo del 25/9/2008), non prevede la possibilità di decentrare Reparti al di fuori del perimetro dell'Area, anzi indica un principio di "prossimità" di tali strutture rispetto alla Direzione Operativa di Area all'interno del Territorio.

### **CONTRARIETA' NEL MERITO**

La completa delocalizzazione presenta a nostro avviso numerose criticità nell'attuazione, con riflessi negativi sull'efficienza del Reparto e sulle necessità di riqualificazione professionale.

Innanzitutto la vicinanza sul territorio, non a caso richiamata nel Regolamento 8 tramite il principio di prossimità, è fondamentale per un efficiente funzionamento dell'ufficio. La soluzione aziendale, oltre a privare i colleghi di Perugia delle

proprie professionalità senza il loro consenso, costringe gli stessi, in aggiunta ai 18-20 colleghi ex-BAV di Roma, ad una riqualificazione professionale, ampliando quindi notevolmente il numero di colleghi oggetto di interventi formativi.

Inoltre la presunta temporaneità della soluzione, che significa pertanto che in tempi più o meno brevi il Reparto dovrà essere ricostituito a Perugia, evidenzia ancora di più la contraddittorietà della decisione aziendale, che oggi costringerebbe dei lavoratori a "riciclarsi" in altre attività, per poi doverli, in futuro, richiamare a svolgere un'attività interrotta per un periodo di tempo comunque significativo, con tutte le ovvie conseguenti difficoltà operative.

Le scriventi OO.SS. assumono questa posizione con grande senso di responsabilità, non solo per la difesa di interessi locali (peraltro legittimi vista la nostra costituzione sul territorio), ma soprattutto per la salvaguardia di un ruolo del Sindacato che non può essere di pura comunicazione, ma di confronto alla ricerca di soluzioni capaci di realizzare un equilibrio tra le esigenze aziendali e quelle dei lavoratori.

Perugia, 6 Marzo 2009

**LE SEGRETERIE**

**Rappresentanze Sindacali Aziendali Banca MPS**

**Regione Umbria**

**REPARTO PRODOTTI PERUGIA**

**CONCLUSIONE POSITIVA DELLA VICENDA**

Il giorno 17 marzo 2009 le R.S.A. dell'Umbria sono state convocate dalla Direzione dell'Area Territoriale Umbria-Marche nella persona del Direttore Operativo D'Ardua sulla questione del futuro del Reparto Prodotti. L'Azienda ha comunicato che, diversamente a quanto riferito nel precedente incontro del 3 marzo, è stata riconsiderata l'ipotesi della "delocalizzazione totale" e di aver deciso di mantenere il presidio all'interno del perimetro dell'Area, come peraltro previsto dal Regolamento n. 8 e come ripetutamente richiesto dalle Organizzazioni Sindacali.

Più precisamente a Ponte S. Giovanni rimarranno gli adempimenti relativi alle pratiche di mutuo che riguardano i segmenti Corporate e Small Business oltre alle attività di leasing e factoring mentre al distaccamento romano di Casal dei Pazzi,

costituito da una dozzina di colleghi, verranno assegnate per un periodo di tempo non definito, ma comunque in via temporanea, le lavorazioni relative ai mutui del settore privati, sia Family che Affluent, oltre al supporto delle attività in titoli.

Tutto ciò comporterà che otto dei nove colleghi attualmente impiegati al Reparto Prodotti di Ponte S. Giovanni continueranno a lavorare presso tale struttura mentre l'unità eccedente in seguito alla parziale delocalizzazione su Roma sarà valorizzata in altri ambiti dell'Area Territoriale.

Come R.S.A. dell'Umbria prendiamo finalmente atto con favore della svolta aziendale che solo pochi giorni fa aveva confermato di voler procedere con la chiusura del presidio incurante delle chiare previsioni dei regolamenti e della ferma contra-

rietà espressa dalle Organizzazioni Sindacali sin dal mese di gennaio. Siamo convinti che se l'Azienda avesse fatto un'analisi più approfondita anziché attuare questa fuga in avanti, sarebbe giunta a quelle stesse conclusioni che le R.S.A. periferiche avevano suggerito sin dall'inizio della vicenda evitando un braccio di ferro durato ben due mesi che ha avuto il solo effetto di sottrarre tempo prezioso al confronto su tutte le altre questioni aperte.

Perugia, 20 Marzo 2009

**LE SEGRETERIE**

**DIRCREDITO-F.I.B.A./C.I.S.L.-F.I.S.A.C./C.G.I.L.-UILCA***Organi di Coordinamento Banca Toscana***A TUTTI I COLLEGHI**

In data 10 c.m. si è chiusa la procedura sindacale relativa alla fusione per incorporazione di Banca Toscana in Banca Monte dei Paschi di Siena, con la sottoscrizione dell'accordo da parte di tutte le Organizzazioni Sindacali.

Riteniamo che i contenuti di tale intesa siano in buona parte rispondenti alle aspettative manifestate dai colleghi nel corso delle assemblee relative a tale argomento; esprimiamo, quindi, soddisfazione per essere riusciti, insieme alle omologhe OO.SS. di Banca MPS, a impegnare l'Azienda in una difficile quanto costruttiva negoziazione, con la consapevolezza che il risultato positivo avrebbe contribuito a gettare le basi per lo sviluppo e la crescita della nuova grande realtà.

Nonostante la procedura sia iniziata con una posizione di forte rigidità della controparte, manifestatasi con una proposta iniziale sull'anzianità convenzionale (riguardante gli aspetti economici del CIA BMPS) pari al 70%, dopo vari passaggi, siamo riusciti a raggiungere il nostro obiettivo, corrispondente al 100%. Come per le procedure che hanno riguardato BAM e Antonveneta, l'Azienda manterrà il complesso degli accordi sindacali anche per Banca Toscana, che troveranno comple-

ta applicazione fino al 31 dicembre 2009, con l'impegno di avviare un percorso di armonizzazione delle varie normative nei prossimi mesi, che consenta di affrontare il futuro rinnovo del CIA BMPS, tenendo conto anche delle aspettative del personale di BT.

Abbiamo concordato l'assunzione di 35 lavoratori interinali che hanno prestato servizio nella nostra azienda, attraverso una selezione, il cui iter sarà attivato nel mese di maggio p.v. Uno dei requisiti principali della selezione sarà costituito dal tempo effettivamente lavorato in BT.

In merito alla questione della mobilità, all'interno del confronto abbiamo ricercato soluzioni organizzative, che consentissero un adeguato inserimento di ruoli e professionalità di ogni livello. In questo caso ci pare che il progetto presentato dalla Banca, che vedrebbe la costituzione di una nuova area in BPMS, vada in questa direzione. Tale evento costituirà indubbiamente un'opportunità per BMPS, in quanto renderà la presenza sul territorio più omogenea e funzionale, e agevolerà il processo di integrazione delle risorse di BT. Siamo altresì convinti che il modello adottato nella prima procedura di incorporazione, pur con gli adattamenti fin qui maturati, sia

quello più congeniale alla nostra realtà, anche per quanto riguarda il rapporto con i mercati di riferimento.

Va sottolineato il fatto che nel corso della trattativa abbiamo scelto di non accedere al metodo delle "delocalizzazioni", in quanto ritenuto superato. La futura attività del Consorzio Operativo di Firenze, insieme ad altre strutture di gruppo, consentirà di riallocare positivamente le risorse, senza ricadute in termini di mobilità territoriale.

Nella fase dell'armonizzazione, ormai prossima, dovremo affrontare una serie di argomenti, fra cui la mobilità del personale, il Fondo di Previdenza Complementare, le polizze sanitarie, CMA e CRAL, non ultima la necessità di condividere tutti insieme un modello organizzativo delle nuove RSA, funzionale ad una azienda di oltre 26000 dipendenti. Con questi presupposti, la nostra disponibilità al dialogo è totale; auspichiamo, quindi, di iniziare al più presto un proficuo confronto sulle tematiche evidenziate. Vi terremo costantemente informati sull'evolversi degli avvenimenti, in attesa di stilare un calendario di assemblee, che coinvolgerà tutti i lavoratori.

Firenze, 19 marzo

**Le Segreterie**

**Coordinamenti RSA — Banca Monte dei Paschi di Siena SPA**

**ACCORDO PROCEDURE SU BT**

Nella mattinata del 10 marzo 2009 è stato raggiunto l'accordo relativo alle procedure di Fusione per incorporazione di Banca Toscana in Banca Mps .

Come OOSS di Bmps riteniamo soddisfacente l'accordo raggiunto a conclusione della prima fase di integrazione delle tre grandi Banche del gruppo.

Come nei precedenti accordi siglati sono stati recepiti anche in questo caso i Protocolli su Politiche Commerciali, Organizzazione del Lavoro e Relazioni Sindacali sottoscritti in Banca MPS che consentono di garantire adeguati livelli di confronto sia nella realizzazione di progetti organizzativi e commerciali, sia rispetto alle relazioni sindacali centrali e periferiche.

Il passaggio in Bmps alla fine del mese di marzo comporterà il mantenimento da parte di tutti i lavoratori delle prerogative economiche e normative oggi godute, sia a livello di CCNL che di Contrattazione Integrativa. Tale previsione varrà sino alla data del 31-12-09.

**In coerenza con gli accordi pre-**

**cedenti le parti si sono impegnate ad effettuare la specifica procedura di armonizzazione degli effetti che deriveranno dall'applicazione delle contrattazioni aziendali di Banca Mps e Banca Toscana.** L'azienda conferma anche in questo caso la piena legittimazione alla partecipazione a tali lavori delle delegazioni sindacali designate per le presenti procedure.

L'accordo sottoscritto prevede nel dettaglio quanto segue:

mantenimento per tutti i lavoratori interessati dell'inquadramento e del livello goduto in BT e trasferimento integrale di residuo ferie, TFR e banca delle ore non godute;

le forme assicurative oggi vigenti in BT varranno sino alla scadenza del 31-12-2010;

mantenimento della Contrattazione Integrativa Aziendale e dei correlati verbali d'accordo nonché del sistema di previdenza complementare sino alla data del 31-12-09, data a partire dalla quale verranno applicati gli istituti normativi ed economici vigenti presso Banca MPS ;

al personale incorporato in BMPS, a titolo di anzianità convenzionale, a decorrere dall'1.1.2010, verrà riconosciuto il 100% dell'anzianità di servizio maturata presso Banca Toscana, oltre che ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al CCNL, anche per l'applicazione di tutti gli istituti normativi vigenti in BMPS, nonché dell'attribuzione degli automatismi di carriera e delle integrazioni economiche, nel rispetto delle previsioni del Contratto Integrativo Aziendale di BMPS; a tal fine, le previsioni applicabili sono quelle previste nel CIA di BMPS per gli assunti od incorporati dopo il 31.12.95.;

al momento dell'applicazione dell'assetto retributivo BMPS e BT si provvederà al riallineamento dei trattamenti individuali tenendo conto della RAL (emolumenti corrisposti in maniera fissa e continuativa) e del Contributo aziendale alla Previdenza Complementare. Se le maggiorazioni che deriveranno da detto riallineamento non dovessero riassorbire total-

**Coordinamenti RSA — Banca Monte dei Paschi di Siena SPA****ACCORDO PROCEDURE SU BT****Segue da pagina 8**

mente la misura della contribuzione aziendale, al lavoratore verrà erogato un assegno ad personam riassorbibile con i soli incrementi relativi ai livelli contrattuali aziendali;

sistema incentivante : varranno le previsioni del CIA BMPS a partire dall'esercizio 2009 (erogazione 2010);

premio aziendale: per i lavoratori che confluiscono in BMPS varranno le previsioni Cia BMPS a partire dal 2009 (erogazione 2010).

per quanto riguarda la Previdenza complementare i lavoratori conservano l'appartenenza al proprio fondo sino al 31-12-2009 e la contribuzione aziendale attuale. Dal 1-1-2010 le posizioni individuali di previdenza complementare saranno alimentate da una contribuzione aziendale nella misura prevista dalle norme aziendali vigenti in materia. Nel frattempo le parti avvieranno una fase di concertazione per addivenire alla riorganizzazione del sistema di previdenza complementare.

Con riferimento al sistema di previdenza complementare aziendale vigente presso Banca Toscana al momento dell'incorporazione, Le Parti si accordano in ordine alla proroga del vigente mandato del "Comitato di Sorveglianza" almeno fino al 31.12.2009, ferma restando la necessità di sottoporre preventivamente la presente intesa all'Autorità di Vigilanza per gli aspetti di competenza.

La Direzione di BMPS si impegna a sottoporre ai competenti Organi l'assunzione di un numero massimo di 35 risorse da individuare, tramite apposita procedura selettiva da attivare successivamente all'incorporazione di Banca Toscana in BMPS, tra coloro che a partire dal 2008 hanno svolto attività lavorativa presso Banca Toscana con contratto di somministrazione di lavoro.

Ribadiamo ancora una volta come le relazioni sindacali nel nostro gruppo e la capacità di contrattazione delle scriventi organizzazioni, unitamente alle OOSS delle altre aziende del

gruppo interessate, abbiano consentito il **raggiungimento del miglior risultato possibile in termini di garanzie, tutele e benefici per i lavoratori in un panorama di accordi di settore ben più penalizzanti.**

**Rimangono obiettivi futuri importanti i processi di armonizzazione e le piattaforme del rinnovo dei CIA, in una logica di valorizzazione delle garanzie salariali e normative per tutti i lavoratori.**

**Le Segreterie**

Siena, 24 Marzo 2009

# PERCORSI PROFESSIONALI 2009

Preliminarmente all'avvio di un nuovo programma di adesione ai Percorsi Professionali (III tranche), così come previsti dal CIA, le parti hanno discusso in questi giorni alcuni aspetti sulla materia i quali, una volta condivisi, hanno poi trovato spazio all'interno degli specifici contenuti di una circolare aziendale, che verrà emanata a breve (Documento 982).

In prima istanza, è possibile affermare che la fase di consolidamento del sistema (edizione 2007-2008) non ha prodotto particolari fenomeni di disagio per i colleghi interessati; i casi, peraltro numericamente contenuti, di successiva rinuncia del singolo lavoratore alla prosecuzione del Percorso – illustrati nel dettaglio dall'Azienda e riferiti indistintamente agli ambiti orizzontali e verticali – sono stati curati nel pieno rispetto delle vigenti normative sulla mobilità professionale e territoriale. Il giudizio espresso dalla controparte è stato quindi sostanzialmente positivo, soprattutto con riferimento allo strumento contrattuale/gestionale, ed alle potenzialità riconosciute allo stesso, ferma restando la necessità di perfezionare alcuni aspetti – soprattutto di tipo procedurale - con l'intervento del Consorzio Operativo.

**La nuova circolare aziendale sui Percorsi indicherà il**

**10.04.2009 come termine di scadenza per la presentazione delle domande da parte dei colleghi, con accertamento dei previsti requisiti di anzianità al 30.06.2009 - al fine di ampliare la platea degli aventi diritto - ed inizio della fase dei colloqui individuali a partire dal mese di maggio.**

Riportiamo di seguito, sintesi delle intese raggiunte:

**Percorsi Orizzontali Strutture Periferiche:** le filiere sulle quali verranno orientati i Percorsi per le Strutture Periferiche sono quelle retail, corporate e private, già previste gli scorsi anni. Manca, ancora una volta, la proposta indirizzata ai ruoli oggetto di accentramento nelle Aree Territoriali;

**Percorsi Verticali:** i “ruoli obiettivo” concordati tra le parti sono quelli del Titolare di Filiale a MCU, del Preposto a Team PMI e del Preposto a Team Private;

**Per le Strutture Centrali** è stato invece deciso di rinviare ad un successivo momento l'analisi delle possibili soluzioni applicative, in attesa del completamento dei programmi di riconversione e di riqualificazione delle risorse conglobate presso la Direzione Generale ed il Consorzio Operativo, in conseguenza delle operazioni di integrazione societaria discendenti dal Piano Industriale.

Per aderire ad una delle tipologie di Percorso previste per l'anno 2009 il dipendente utilizzerà i link disponibili sui siti Intranet della Capogruppo Bancaria, della Direzione Rete e del Consorzio Operativo, ferma restando la possibilità di compilare il modulo cartaceo allegato alla circolare aziendale (Documento 982).

Come OO.SS., siamo convinti che lo sviluppo, il monitoraggio ed il perfezionamento del sistema dei Percorsi Professionali siano elementi necessari per assicurare un ruolo sempre più centrale ad uno strumento, di tipo gestionale e contrattuale, in grado di garantire l'efficace copertura dei ruoli e la crescita delle risorse secondo logiche di corretta programmazione, quest'ultima da condividere sotto il profilo operativo, formativo e temporale, con i colleghi interessati.

Nei prossimi mesi continueremo a dibattere la materia, al fine di individuare ulteriori ipotesi per l'implementazione dei Percorsi all'interno delle Strutture Centrali, e per la loro introduzione in ordine ai ruoli oggetto di accentramento operativo, rimasti esclusi dall'edizione 2009.

**LE SEGRETERIE**

**Siena, 9 marzo 2009**



Via Banchi di Sopra 48  
53100-Siena  
uilca.mps@uilca.it  
0577 41544  
0577 46954  
0577 43236 (fax)

**UILCA GRUPPO MPS**



## **FACCI SAPERE COSA PENSI!**

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

*Esprimi la tua opinione!*

Ascolteremo tutte le vostre proposte per crescere e migliorare insieme!

## **Filo diretto con la Segreteria**

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

*Scrivici!*

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

## **Congedo retribuito al figlio convivente di persona disabile**

*Utilità Operativa*

La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 19 del 26 gennaio 2009, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del decreto legislativo n. 151/2001, "nella parte in cui non include nel novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo ivi previsto il figlio convivente, in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura della persona in situazione di disabilità grave".

La Corte, investita della questione di legittimità costituzionale della suddetta norma dal Tribunale di Tivoli, al quale si era rivolto un lavoratore per vedersi riconosciuto il diritto al congedo straordinario retribuito per poter assistere la madre in situazione di disabilità grave, certificata ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104, ha ritenuto

fondata la questione, richiamando le sue precedenti decisioni n. 233/05 e n. 158/07 con le quali aveva esteso il diritto al congedo (originariamente previsto per i soli genitori) a fratelli o sorelle conviventi, in mancanza dei genitori, nonché al coniuge convivente.

[Tratto da UN Magazine n.4](#)