



UILCA GRUPPO MPS

Breaking News

Tutto e di più dal tuo sindacato

Anno II n. 5
Maggio 2010

EDITORIALE

SOMMARIO:

“Percorsi” comuni

di Carlo Magni

“Percorsi” Comuni Editoriale di Carlo Magni	1-2
Rassegna Stampa Nazionale dal Sole 24 ore	3
Circolare Unitaria Coord. RSA Percorsi Professionali	4-5
Circolare RSA EX Capogruppo di Lucca Lucca, 29 Aprile 2010	6
Circolare RSA di Roma e Provincia Comunicato ai lavoratori Roma, 30 Aprile 2010	7
CIA BMPS in pillole Percorsi Professionali	8 - 10
Diritto Soggettivo del Singolo Lavoratore su Ferie e Festività	11 - 13
Facci sapere cosa ne pensi	13

Carissimi Iscritti,

questo mese “UILCA Gruppo MPS B/N” affronta, oltre ai consueti temi di interesse aziendale, un determinato aspetto legato alla declinazione pratica delle previsioni contrattualistiche interne, quello cioè dei “Percorsi Professionali”, sul quale le parti hanno di recente individuato convergenze di carattere operativo, con riferimento alla nuova edizione dell’anno 2010.

La materia dei “Percorsi” risulta, infatti, particolarmente importante per diversi motivi, il primo dei quali è rappresentato dalla messa in atto di un sistema di sviluppo delle competenze e delle esperienze lavorative dei dipendenti, tale da costituire terreno normativo comune sul quale iniziare ad attuare una reale integrazione fra le diverse storie negoziali che si sono riversate nella nuova Banca e nel nuovo Gruppo Monte dei Paschi.

La metodologia di implementazione professionale, codificata come previsione di carattere generale nel CCNL del 1999, ha infatti trovato, nell’ambito delle trattative connesse alla contrattazione di secondo livello, una traduzione pratica e concreta, in ordine alla quale risulterà

“Percorsi” Comuni

segue da pag.1

possibile portare avanti un iter di perfezionamento e di armonizzazione regolamentare, i cui benefici non potranno che indirizzarsi, in maniera indifferenziata, verso la platea dei naturali percettori delle norme, oggi costituita da una popolazione di colleghi ben più ampia rispetto al passato.

Anche su questa partita, oltre che su tutti gli altri capitoli al momento in discussione fra Azienda e Sindacato, si gioca la possibilità di dare vita ad un nuovo impianto di carattere collettivo che, rispondendo alle mutate esigenze, sostanzi il concetto di pari opportunità, sancito dagli articoli del CIA BMPS, nei confronti di tutti i lavoratori del nostro aggregato creditizio; ciò allo scopo di conferire anche al sistema dei “Percorsi” – da modulare e da rivedere pure in base alle nuove necessità di tipo logistico – una posizione centrale in seno al confronto bilaterale concernente le condizioni professionali e le prospettive di carriera del personale.

Nel fare questo non deve essere sottovalutata l’entità delle norme e delle garanzie già esistenti, che le parti sono comunque chiamate a migliorare iniziando, appunto, da quegli istituti e da quelle metodologie contrattuali che, appartenendo esclusivamente alla tradizione negoziale della nostra realtà, hanno consolidato negli anni un significativo grado di efficacia.

L’avvio di esperienze che possono condurre ad una visione condivisa dell’attività bancaria e ad una tangibile osmosi delle originarie identità aziendali, passa anche attraverso la predisposizione di politiche rivendicative atte a valorizzare le prerogative universali della forza lavoro, pur all’interno di una morfologia organizzativa in gran parte trasformata.

Fraternamente,

IL SEGRETARIO RESPONSABILE DI GRUPPO

Carlo Magni



Rassegna Stampa Nazionale

Tratto dal sito "ILSOLE24ORE.COM"**- Notizie Finanza e Mercati"-*****La cedola MPS torna nel 2010*****28 Aprile 2010**

SIENA - Conferma del modello di business retail e ritorno al dividendo nel 2010. L'assemblea di Banca Monte dei Paschi, che ieri ha approvato a larga maggioranza il bilancio 2009 (220 milioni di utile netto e 0,01 euro ai soli titoli di risparmio), ha fatto vedere una sintonia non scontata tra le scelte dei vertici di Rocca Salimbeni e le indicazioni del principale azionista, la Fondazione Mps.

«Il 2009 chiude la ristrutturazione del gruppo e questo dovrà rappresentare una solida base per il ritorno a un'adeguata redditività», ha detto Gabriello Mancini, presidente della Fondazione senese. «Considerato il contesto economico, per non mettere in discussione il modello di banca retail, che rimane una scelta strategica irrinunciabile – ha aggiunto – è indispensabile puntare a una maggiore efficienza».

Giuseppe Mussari, presidente della banca, si è detto d'accordo e ha ringraziato Mancini per «aver dato una chiara indicazione di rotta, coerente con l'attuale profilo di rischio. Il nostro impegno è quello di tornare a

remunerare gli azionisti già quest'anno – ha continuato –. Non è un obiettivo semplice, ma siamo confidenti di poterlo raggiungere». Un impegno confortato dai risultati del primo trimestre del 2010.

Da parte sua, il direttore generale Vigni ha ribadito l'impegno a far scendere ulteriormente i costi di gestione: dopo il -8% del 2009, quest'anno il calo potrebbe essere intorno al 2 per cento. «Abbiamo avuto l'impatto negativo del ciclo economico – ha spiegato Vigni – ma siamo riusciti a concludere, spesandola quasi interamente, la riorganizzazione del gruppo e adesso siamo pronti a raccogliere i frutti».

Parole di fiducia arrivano anche da Francesco Gaetano Caltagirone, vice presidente e uno dei grandi azionisti del Monte con il 4,5% del capitale. «È stato fatto un lavoro serio e la banca è solida», ha detto l'imprenditore romano parlando coi giornalisti. «Con questi tassi le aziende di credito soffrono, gli obiettivi del Monte però sono realizzabili», ha aggiunto. Vigni, puntualizzando che il gruppo

senese ha un'esposizione di 20 milioni verso la Grecia, ha ribadito di aspettarsi una leggera risalita dei tassi solo verso fine anno.

Mussari e Vigni hanno infine confermato la richiesta di ulteriori chiarimenti da parte dell'Antitrust per la cessione dei 50 sportelli a Intesa. La verifica dovrebbe riguardare le quote di mercato in alcune province del Lazio. Nessun problema per l'affare, comunque, già concluso anche se non ancora contabilizzato

Circolari Sindacali

Coordinamenti RSA

Banca Monte dei Paschi Siena Spa

Percorsi Professionali 2010

Siena, 4 Maggio 2010

In vista dell'**avvio di un nuovo programma di adesione ai Percorsi Professionali**, le parti hanno discusso in questi giorni alcuni aspetti sulla materia in analisi, i quali, una volta condivisi, hanno poi trovato spazio all'interno degli specifici contenuti di una circolare aziendale di prossima pubblicazione (Documento 982).

In premessa agli incontri suddetti, le scriventi OO.SS. hanno sottolineato **l'importanza rappresentata dall'applicazione di un sistema di sviluppo delle competenze e delle esperienze professionali fondato su norme collettive – ed in quanto tale fruibile dalla generalità dei dipendenti** - quale terreno comune su cui concretizzare un processo di reale integrazione ed osmosi fra le diverse esperienze lavorative che, ad oggi, costituiscono parte fondante del patrimonio umano della Banca Monte dei Paschi.

L'attuale riferimento normativo sul tema in oggetto è rappresentato dagli articoli 40, 41 e 42 – capitolo XI – del vigente

CIA BMPS, alla lettura dei quali si rimanda per approfondire le caratteristiche connaturate alle diverse tipologie di percorso professionale, ai requisiti previsti per la partecipazione del personale interessato, alle condizioni economiche correlate, alle modalità di svolgimento ed agli avanzamenti di carriera.

La nuova circolare aziendale – che sarà pubblicata nella seconda metà del mese di maggio – indicherà come termine di scadenza per la presentazione delle domande un periodo di quattro settimane dalla data esatta di emanazione del documento, con accertamento dei **requisiti minimi di anzianità di servizio richiesti** – 4 anni per i percorsi verticali e per i percorsi orizzontali destinati alle Strutture Periferiche - **al 30 giugno 2010**.

A questo proposito si ricorda che, sulla base delle previsioni inserite nei diversi Accordi di fusione delle ex Banche commerciali in BMPS, a decorrere dal 1° gennaio 2010 viene garantito, ai lavoratori provenienti da altre realtà aziendali, il

riconoscimento del 100% dell'anzianità di servizio maturata, ai fini dell'applicazione integrale degli istituti disciplinati dalla contrattazione integrativa di acquisizione. **Pertanto, anche i colleghi suddetti potranno partecipare fin da subito al sistema dei Percorsi Professionali, con le stesse prerogative e gli stessi diritti codificati nel dettato degli articoli del CIA BMPS.**

Vengono di seguito sintetizzate le caratteristiche dei Percorsi Professionali, condivise fra le parti per l'anno 2010:

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

- **Percorsi Orizzontali Strutture Centrali:** dopo la sperimentazione effettuata con

Circolari Sindacali

Coordinamenti RSA**Banca Monte dei Paschi Siena Spa****Percorsi Professionali 2010****Siena, 4 Maggio 2010****Segue da pag.4**

l'edizione 2007-2008, per la quale i risultati non si sono dimostrati all'altezza delle aspettative, Azienda e Sindacato hanno deciso di affrontare la tematica in maniera più approfondita, attraverso la messa in atto di proposte e/o correttivi che potrebbero trovare spazio all'interno di una nuova formulazione contrattuale sulla materia;

Percorsi Verticali: i "ruoli obiettivo" concordati sono quelli del **Titolare di Filiale a MCU, del Preposto a Team di gestione PMI e del Preposto a Team Private**. Non è stato possibile addivenire ad ulteriori ipotesi di ampliamento dei ruoli – ad esempio Preposti di Linea o di Staff Supporto Operativo – a causa della difficile gestione ed attribuzione dei livelli inquadramentali a cui tali ipotesi avrebbero dovuto dare origine, ferma restando, anche in questo caso, la volontà delle Organizzazioni Sindacali di affrontare nuovamente la trattazione della materia in termini complessivi ed in ambito negoziale.

Per aderire ad una delle tipologie di Percorso programmate per l'anno 2010 il dipendente utilizzerà i link disponibili sui siti Intranet della Capogruppo Bancaria, della Direzione Rete e del Consorzio Operativo di Gruppo. Per coloro che sono invece impossibilitati ad accedere ai portali Intranet, è prevista l'opportunità di manifestare la propria adesione compilando il modulo cartaceo allegato alla circolare aziendale (Documento 982).

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

Quest'ultimo aspetto richiama la **peculiare responsabilità che, a partire dall'edizione 2010, viene ad essere conferita ai Gestori delle Risorse Umane (GRU) in ordine al corretto e lineare funzionamento dei Percorsi Professionali**, alla verifica degli stati di avanzamento ed alla loro reale applicabilità in sede decentrata, da rendere coerente con i contenuti degli Accordi e del sistema "Paschi Risorse"; responsabilità che, per essere propriamente esercitata, necessiterà di un certo grado di autonomia operativa, oltre che di deleghe adeguate da parte della Direzione.

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

LE SEGRETERIE

Siena, 4 maggio 2010

Circolari Sindacali

Rappresentanze Sindacali Aziendali -

Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. - Banca Toscana

EX Capogruppo di LUCCA

A TUTTI I COLLEGHI

INCONTRO SEMESTRALE 2010

Nei giorni 26 e 27 aprile si è svolto, a Lucca, l'incontro semestrale richiesto dalle scriventi OO.SS..

Erano presenti per la Direzione Generale il Dir. Tei, e i vertici dell'Area Territoriale Toscana Ovest rappresentati dal Titolare Dir. Quercioli, dal Direttore Operativo Dir. D'Amato e dai Gestori Risorse Umane Dir. Carpita, Dir. Rossi e Dir. Pellecchia.

L'incontro semestrale si è svolto al termine di una capillare visita di tutte le filiali delle DTR di Pisa Massa e Lucca e dei vari uffici di Area e delle DTC presenti sul territorio, da parte dei

rappresentanti sindacali, che, attraverso un confronto con i colleghi, hanno potuto raccogliere ed individuare tutte le problematiche esistenti.

Queste sono state rappresentate, in sede di incontro, all'incaricato della Direzione Generale mettendo in risalto alcuni aspetti che rivestono un carattere di particolare importanza e che richiedono tempi certi e rapidi per le risposte.

Nello specifico abbiamo rappresentato tutte le problematiche relative alle carenze di organico riscontrate sia nella Rete che negli uffici di Area; gli aumenti richiesti sono stati tutti supportati da dati che hanno evidenziato come carichi e rit-

mi di lavoro non siano più sopportabili nelle realtà interessate.

Abbiamo inoltre avanzato le richieste di reintegro relative agli esodi ed ai trasferimenti effettuati a qualsiasi titolo, del ripristino del numero di addetti al nucleo previsto dal contratto integrativo ed essenziale per il supporto a tutta la rete, ed è stata anche ribadita l'importanza di una celere risposta riguardo ai numeri richiesti ed ai tempi di invio degli stagionali in vista dell'imminente stagione estiva.

Un intervento particolare è stato fatto riguardo al riacutizzarsi delle pressioni commerciali in merito soprattutto alla vendita di prodotti. Abbiamo stigmatizzato il comportamento di alcune figure le quali, nonostante nostri appositi interventi, abbiano continuato a porre in atto comportamenti tendenti a sollecitare oltre il lecito il raggiungimento di questo o quel budget.

Sono state inoltre portate all'attenzione tutte le questioni relative alla logistica delle filiali, con la richiesta di giungere ad una rapida soluzione dei casi più urgenti.

C'è stato un confronto ampio e speriamo costruttivo, su tutte le tematiche presenti in Area e

sulla situazione generale della nostra Banca nel contesto economico nazionale ed internazionale; tutto questo è stato rappresentato in un documento introduttivo che viene distribuito per conoscenza a tutto il personale.

Ci attendiamo ora risposte esaurienti rispetto a tutte le richieste che, con senso di responsabilità, sono state fatte dalle OO.SS., da queste verificheremo la volontà da parte degli organi preposti, alla risoluzione di tutte le problematiche avanzate, ed in base a queste verranno valutate eventuali risposte e forme di mobilitazione da porre in essere.

Le Segreterie

FABI, FISAC-CGIL, FIBA-CISL, SILCEA, UILCA

EX Capogruppo di Lucca

Lucca, 29 aprile 2010

Circolari Sindacali

Banca Monte dei Paschi di Siena Spa Rsa di Roma e provincia Comunicato ai lavoratori

Roma, 30 Aprile 2010

In data 27 Aprile le scriventi OO.SS. hanno incontrato la Direzione locale per discutere numerosi argomenti:

SICUREZZE

Abbiamo constatato la recrudescenza degli eventi criminosi perpetrati con modalità sempre più violente e pericolose per i riflessi procurati sulla salvaguardia della salute dei colleghi. Tale situazione impone una presa di coscienza dei rischi crescenti legati a questo fenomeno e l'adozione di idonee misure correttive.

Le scriventi OO.SS. hanno perciò richiesto l'attivazione immediata del confronto con la delegazione della Direzione Centrale previsto dal protocollo sulla sicurezza che la Direzione locale si è impegnata di effettuare entro fine maggio.

Nel frattempo abbiamo già richiesto di eliminare le mazzette esplosive e i pulsanti antirapina in quanto espongono il personale ad un aggravamento del rischio in caso di rapina.

Abbiamo rilevato che a quasi 18 mesi dalla fusione persistono molte filiali prive di conta soldi e ciò comporta un "allungamento" dei tempi di lavorazione del denaro (es: caricamento ATM, riscontro plichi...) con conseguenti rischi di circolazione di valori fuori dai mezzi forti temporizzati. A tal proposito rileviamo il malfunzionamento di numerose cassettiere temporizzate e la difficoltà dei colleghi ad ottenere gli interventi di riparazione.

Laddove non funzionante il cassetto temporizzato invitiamo i colleghi ad attenersi scrupolosamente alle disposizioni operative vigenti (limiti di contanti alla mano e massimali autorizzati) e ad interrompere l'operatività in caso di superamento di tali limiti. Invitiamo quindi i colleghi a segnalarci tempestivamente qualsiasi comportamento aziendale volto a continuare l'operatività in caso di supera-

mento dei limiti contanti e malfunzionamento dei mezzi forti.

Ricordiamo inoltre che su nostra specifica domanda l'azienda ha ribadito che in caso di guasti di apparecchiature della filiale (es: bussole, lettori,....) la funzione da interessare, oltre il servizio di manutenzione e assistenza, è l'ufficio Organizzazione.

ORGANICI

Nonostante siano passati 6 mesi dalla conclusione delle procedure selettive ancora non è stata completata l'immissione dei 70 vincitori del concorso. Ciò comporta un ulteriore stress per la rete di cui abbiamo denunciato più volte le grosse carenze di organico. Le rassicurazioni del Direttore operativo si scontrano purtroppo con la realtà quotidiana delle filiali fatta di carichi di lavoro crescenti e insostenibili e problematiche nuove ed inattese.

Ormai questa azienda sembra afflitta da un incurabile caos organizzativo che ricade sulla qualità della vita lavorativa dei colleghi. Gli esempi sono sotto gli occhi di tutti e ne riportiamo alcuni:

- La procedura PSD ha gettato nel caos filiali e centri PMI e sembra difficile, se non impossibile, avere un'assistenza operativa e/o telefonica;

- L'assistenza degli ATM (soprattutto evoluti) è affidata a società esterne incapaci di risolvere le problematiche un modo tempestivo ed efficace;

- Le procedure di accentramento sono farraginose e complesse con la conseguenza

che spesso viene effettuata la lavorazione direttamente in filiale per soddisfare le esigenze e rispondere alle lamentele della clientela.

Tutto ciò viene aggravato dalla assoluta inadeguatezza numerica

del nucleo che risulta carente di circa 50 persone rivendicando il ripristino immediato dei livelli numerici contrattualmente previsti.

L'exasperazione dei ritmi di lavoro comporta anche un eccessivo ricorso allo straordinario che i colleghi, loro malgrado, subiscono.

FORMAZIONE

Abbiamo rimarcato l'inesigibilità dell'effettuazione dei corsi on-line che necessitano di essere svolti in ambienti dedicati per il loro completamento. A tal proposito la Direzione ci ha assicurato la possibilità di effettuare tali corsi in giornate dedicate in ambienti protetti al di fuori della filiale. Inoltre è stato predisposto un adeguato percorso formativo per le figure professionali dedicate al supporto operativo che inizierà nei prossimi giorni.

Verrà inoltre effettuato a breve il colloquio di verifica delle competenze rispetto al ruolo, previsto dal "Paschirisorse" per evidenziare il gap formativo da colmare. Ricordiamo che non si tratta della consegna delle schede di valutazione previste per il processo promotivo ordinario che seguirà successivamente. Tutto questo alimenta un clima di disagio e scontento senza precedenti aggravato da **continue, persistenti ed insostenibili pressioni commerciali**.

La fantasia nel sollecitare a tutti i costi il raggiungimento dei budget assume i toni da "ultima spiaggia", esponendo i lavoratori ad utilizzare comportamenti e metodologie in cui la tanto proclamata centralità del cliente non risulta realmente soddisfatta.

Sollecitiamo quindi tutti i colleghi ad osservare scrupolosamente la normativa MIFID vigente ed astenersi da vendite non in linea con il profilo di rischio della clientela.

Roma, 30 Aprile 2010

Le segreterie

Contratto Integrativo Aziendale BMPS.. in pillole

PERCORSI PROFESSIONALI

Vi proponiamo in questo numero una monografia relativa ai Percorsi Professionali tra i Quadri Direttivi di I livello e il personale appartenente alla III Area Professionale della Banca Monte dei Paschi di Siena che ne riepiloga sinteticamente le norme relative all'attuazione.

FONTI NORMATIVE

ARTICOLO 67, capitolo X, DEL CCNL 8/12/2007 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali

ARTICOLI 40,41, e 42, capitolo XI, dell' "Articolato del Contratto Integrativo Aziendale del 3 Marzo 2006" di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.

Documento 983

Art. 67 CCNL - Sviluppo professionale e di carriera

- 1) Le **capacità professionali** costituiscono un **patrimonio fondamentale** per i lavoratori/lavoratrici e per l'efficienza e la competitività delle imprese bancarie.
- 2) Pertanto le imprese si impegnano a valorizzare e sviluppare le capacità professionali secondo il principio delle **pari opportunità** ed in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive delle imprese stesse, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale
- 3) Lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite:
 - A. Formazione adeguata;**
 - B. Esperienza pratica di lavoro**
 - C. La mobilità su diverse posizioni di lavoro**
- 4) Detto sviluppo professionale terrà conto dei diversi apporti professionali connessi al differente inquadramento del personale e in connessione alla valutazione professionale del personale concorre allo sviluppo di carriera del personale stesso
- 5) In relazione a progetti aziendali per la gestione strategica delle risorse umane l'impresa può prevedere, informandone gli organismi sindacali, percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute strategiche che prevedano sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative.
- 6) Lo sviluppo professionale per gli appartenenti alla 3° area professionale e per i quadri direttivi si realizza con i criteri riportati nelle rispettive Parti speciali.
- 7) Le Parti si danno atto che, fermo quanto previsto all'art. 53 in tema di reinserimento di lavoratrici lavoratori assenti per maternità, l'esercizio dei diritti previsti della normativa in materia non pregiudica lo sviluppo professionale degli stessi.

Contratto Integrativo Aziendale BMPS.. in pillole

segue da pag.8

Art. 40 CIA BMPS - Criteri generali

Lo sviluppo professionale interessa il personale di tutte le Aree e della categoria dei Quadri Direttivi. Il sistema di sviluppo professionale offre ai dipendenti pari opportunità riguardo sia alla crescita delle conoscenze e delle competenze, sia alla progressione nella carriera. In attuazione dell'articolo 64 del CCNL 12.02.05, **lo sviluppo professionale si realizza mediante adeguati momenti formativi** (anche in autoapprendimento ed affiancamento), l'esperienza pratica di lavoro la mobilità su diverse posizioni di lavoro.

[...]

Il processo di sviluppo professionale si baserà su criteri che consentano adeguata visibilità alle OO.SS., attraverso momenti di informativa e di monitoraggio.

[...]

Il tema dello sviluppo professionale e di carriera, che non può prescindere da un processo formativo, è visto dalle Parti come uno dei principali momenti di esplicazione del concetto di pari opportunità; tale tema, peraltro, costituisce uno strumento essenziale per una crescita del personale coerente con le modificazioni che stanno interessando sia il Sistema Bancario, sia il Gruppo Monte dei Paschi di Siena, sia la Banca.

Art. 41 CIA BMPS - SISTEMA DEI PERCORSI PROFESSIONALI: TIPOLOGIE E CARATTERISTICHE; MODALITA' DI SVOLGIMENTO E FORMAZIONE CONNESSA; VERIFICA DEGLI STATI DI AVANZAMENTO; CONDIZIONI ECONOMICHE; MODALITA' DI INTERRUZIONE

Lo sviluppo professionale all'interno della III Area Professionale e, per il Percorso Professionale Verticale, fino al II livello della categoria dei Quadri Direttivi, si attua anche attraverso specifici Percorsi Professionali ai quali **potrà aderire tutto il personale della Banca MPS** (anche presso il Consorzio Operativo di Gruppo), su base volontaria e senza preselezione iniziale, purché con una determinata anzianità di servizio. [...]

Percorso Professionale Orizzontale

“Strutture Periferiche”

teso a sviluppare i ruoli di **Filiali, Centri PMI, Centri Private e Centri Enti, Laboratori Fidi e strutture di Area Territoriale** (da un ruolo ad altri equivalenti) attraverso la crescita delle competenze da maturare con esperienza lavorativa, la mobilità orizzontale su diverse posizioni di lavoro ed adeguati interventi formativi. L'**anzianità minima** di servizio richiesta per accedere al Percorso è pari a **4 anni**; la **durata del Percorso** è prevista in massimo **5 anni**.

Percorso Professionale Orizzontale

“Strutture Centrali”

teso a sviluppare i ruoli di **Capogruppo Bancaria, di Direzione Rete e di Consorzio** (da una attività ad altra paritetica) all'interno delle filiere di volta in volta individuate, attraverso la crescita delle competenze di “mestiere” atte a sviluppare la professionalità necessaria ai futuri “professional”.

L'**anzianità minima** di servizio richiesta per accedere al Percorso è pari a **5 anni**; la **durata del Percorso** è prevista in massimo **5 anni**.

Contratto Integrativo Aziendale BMPS.. in pillole

segue da pag.9

Percorso Professionale Verticale

teso a sviluppare determinate figure di **Filiali, Centri PMI, Centri Private e Centri Enti, Laboratori Fidi e strutture di Area Territoriale** ("Ruoli Obiettivo") che prevedano sequenze programmate di posizioni di lavoro in senso verticale e di iniziative formative specifiche, entro un orizzonte temporale di riferimento.

L'**anzianità minima** di servizio richiesta per accedere al Percorso è pari a **4 anni**; la **durata del Percorso** è prevista in massimo **3 anni**.

Esemplificazione Percorso Professionale Orizzontale:

- ↓ Operatore di Sportello/ OdS Commerciale
- ↓ Addetto Staff Supporto Operativo
- ↓ Gestore Small Business
- ↓ Gestore Affluent

Esemplificazione Percorso Professionale Verticale:

- ↓ Operatore di Sportello Commerciale
- ↓ Gestore Affluent
- ↓ Preposto Modulo Commerciale
- ↓ Titolare (Filiale MCU)

Art.42 CIA BMPS - Informativa sindacale

L'Azienda informerà **annualmente** le Organizzazioni Sindacali in ordine al numero di domande di partecipazione ai Percorsi Professionali pervenute, alle eventuali interruzioni intervenute, alle caratteristiche del complesso degli interessati (quali età, anzianità di servizio, titolo di studio, ecc.), alle valutazioni espresse, ai risultati dei momenti formativi, alle possibilità di svolgimento di mansioni coerenti alle accresciute professionalità ed alle dipendenze presso le quali le mansioni medesime siano state svolte, ai risultati discendenti dall'attività lavorativa in tal modo prestata ed agli sviluppi di carriera conseguenti, facendo riferimento a promozioni, inquadramenti o passaggi di categoria in forma separata da quelli riguardanti il personale non inserito nei Percorsi Professionali.

[...]

La prima verifica complessiva sull'attuazione del Progetto, avverrà decorsi sei mesi dall'attivazione dell'iniziativa.

Diritto Soggettivo del singolo Lavoratore su Ferie e Festività

Riepiloghiamo, di seguito, quanto previsto dalle norme del CCNL sulla materia delle ferie e delle ex festività, allo scopo di evidenziare le prerogative del diritto soggettivo garantito da tali disposizioni al singolo Lavoratore.

Ferie

L'articolo 49 del Contratto Nazionale del credito stabilisce che, una volta predisposta, la programmazione delle ferie deve essere confermata al Lavoratore e rispettata.

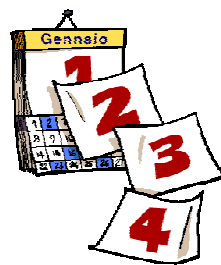
In casi eccezionali, di comune accordo tra Azienda e Dipendente, possono essere apportate modifiche, mentre è previsto che solo per particolari esigenze di servizio le ferie possano essere divise in due periodi, di cui comunque uno non deve essere inferiore a 15 giorni lavorativi.

Si rammenta, comunque, che il limite di 18 mesi per la fruizione delle ferie, si riferisce a una disposizione dell'Inps, per cui, trascorso tale termine (fine giugno del 2010 per le ferie del 2008), l'Azienda è sanzionata con un'ammenda ed al Lavoratore vengono addebitati gli oneri contributivi, come se quelle giornate di ferie fossero state retribuite.

Per il Dipendente non vi è però alcuna penalizzazione, in quanto tale somma viene restituita in caso di fruizione successiva del giorno di ferie e stornata dal calcolo degli oneri fiscali a carico del Lavoratore, nell'eventualità di una sua retribuzione.

Nel Contratto Nazionale non vi sono specifici riferimenti alle ferie arretrate, pertanto la loro pianificazione non può essere prevista con metodi coercitivi ma deve tenere conto delle necessità organizzative dell'impresa e degli interessi e dei bisogni personali e familiari dei Lavoratori.

In ogni caso, come confermato dalla giurisprudenza dalla Corte di Cassazione, le ferie non si perdono mai e l'Azienda non può stabilire il periodo di ferie sostituendosi al Lavoratore, e tanto meno costringerlo ad una fruizione in giorni non graditi.



Diritto Soggettivo del singolo Lavoratore su Ferie e Festività

Segue da pag. 11

Ex festività

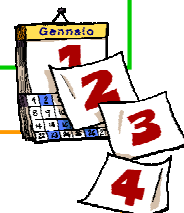
L'articolo 50 del Contratto Nazionale stabilisce in modo chiaro che la decisione di fruire delle giornate di ex festività come permessi o che le stesse siano retribuite attiene a una libera scelta del singolo Lavoratore.

Pertanto non vi è alcun obbligo di inserire le medesime giornate all'interno del piano ferie.

La segnalazione al momento della predisposizione dei turni di ferie va fatta solo quando il Lavoratore decide, quindi sceglie, di usufruire dei permessi previsti in tre o più giornate consecutive.

Il periodo di utilizzo delle giornate di ex festività, secondo il CCNL, è quello intercorrente tra il 15 gennaio ed il 14 dicembre.

Al Lavoratore che decida di non fruire delle ex festività in tale arco temporale, dovrà essere corrisposta la relativa retribuzione con lo stipendio di febbraio dell'anno successivo.



Festività coincidenti con la Domenica

A decorrere dall'11.07.1999 (data di stipula del C.C.N.L. per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali), al personale in forza al ricorrere delle date del:

25 aprile - 1° maggio - 2 giugno

coincidenti con la giornata di domenica, l'Azienda riconosce altrettante giornate di permesso da fruire - d'intesa col lavoratore ed in alternativa al compenso aggiuntivo - compatibilmente con le esigenze di servizio.

Pertanto:

- per il personale che opti per il godimento della relativa giornata di permesso, il **termine per la fruizione della stessa è fissato al 30 novembre dello stesso anno** in cui ricorre (Previsione Banca MPS);
- nei confronti del personale che, invece, opti per la retribuzione, in luogo del permesso, l'Azienda fa riferimento, per il relativo calcolo, alla paga giornaliera secondo i valori vigenti;
- **tale opzione deve essere espressa entro il mese successivo a quello in cui cade una delle giornate in questione.**

Tale previsione riguarda i dipendenti in servizio retribuito alle ridette date coincidenti con la domenica, ivi inclusi i periodi di astensione facoltativa post-partum - cod. 331 e quelli di cui alla legge 104/92 - Legge-quadro in materia di handicap.



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

UILCA GRUPPO MPS



FACCI SAPERE COSA PENSI!

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

Esprimi la tua opinione!

Ascolteremo tutte le vostre proposte per crescere
e migliorare insieme!

Filo diretto con la Segreteria

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

Scrivici!

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

Segue da pag. 12

Modalità operative per la segnalazione delle festività coincidenti con la Domenica

Al ricorrere delle casistica suddetta verrà istituito, per i dipendenti che ne abbiano diritto, un plafond "festività coincidenti con la domenica" con modalità di segnalazione differenti a seconda che si opti per la fruizione della giornata di permesso o per la monetizzazione sostitutiva.

OPZIONE PER LA GIORNATA DI PERMESSO:

La struttura di appartenenza provvederà a segnalare la fruizione del riposo

OPZIONE PER LA MONETIZZAZIONE SOSTITUTIVA:

Gli interessati utilizzeranno direttamente la transazione SIPE

Per coloro che non sono abilitati ad operare in TP, o che risultano impossibilitati ad utilizzarlo, nonché per i dipendenti della Banca distaccati presso le altre Aziende del Gruppo, è possibile richiedere la monetizzazione sostitutiva utilizzando il modulo 20404 inviandolo, debitamente compilato e firmato, al Consorzio Operativo Gruppo MPS – Servizio Retribuzione Personale, Piazza Amendola 12 – 53100 Siena.

Si ricorda che i modelli con l'opzione della monetizzazione, pervenuti prima del 25/04/2010 sono da considerarsi nulli, per cui, coloro che avessero già provveduto ad inoltrarli, si dovranno uniformare alle disposizioni di cui sopra.