



UILCA GRUPPO MPS

Breaking News

Tutto e di più dal tuo sindacato



SOMMARIO:

EDITORIALE

Editoriale - di Carlo Magni	1-2
Circolare Coordinamenti Sblocco assunzioni Siena, 7 Ottobre 2010	3
Circolare Coordinamenti ISEO Siena, 14 Ottobre 2010	4
Circolare OOSS Bologna, 11 Ottobre 2010	5 - 6
Circolare OOSS Roma, 30 Settembre 2010	7
Circolare OOSS Firenze, Firenze, 15 Ottobre	8 - 9
Circolare OOSS Livorno, Livorno, 21 Ottobre 2010	10 - 11
Dal Sole 24 Ore Antiriciclaggio al test sportello	12 - 13
Preparazione allo Stage	14
Facci sapere cosa ne pensi!	14

LA RICCHEZZA DELLE IDEE

Da un maestro "inconsapevole" la lezione per i giovani e per gli iscritti

di Carlo Magni

Durante la scorsa estate, la UILCA è stata colpita da un grave lutto, riguardante la dipartita di colui che per circa venti anni ha ricoperto l'incarico di Segretario Generale della nostra Organizzazione, Elio Porino.

Elio Porino aveva una personalità complessa, e notevoli doti di intelligenza politica e di abilità negoziale.

Non è stato facile, per me, giovane Segretario di Coordinamento, avere un rapporto di reale confronto con lui. Egli possedeva, infatti, delle asperità caratteriali ed una timidezza di fondo, che rendevano talvolta ardua l'individuazione di punti di contatto. Ci separavano, inoltre, differenze generazionali e formative del tutto evidenti. Ciò nondimeno, Elio è stato per me un vero e proprio maestro, non solo dal punto di vista professionale. Potrei definirlo un maestro "inconsapevole", in quanto non credo che lui abbia mai avuto reale sentore di come la sua attività e, soprattutto, le sue parole, abbiano influenzato le mie vicissitudini sindacali.

Pertanto, se sono riuscito in tutti questi anni ad andare avanti ed a "non gettare mai la spugna", nonostante la tentazione – forte, in certi momenti – di abbandonare il "ring", ciò lo devo anche a quello che lui ha rappresentato ai miei occhi di neofita.

Elio Porino riusciva infatti a parlare al cuore delle persone, ed a trasmettere amore per il Sindacato, soprattutto verso coloro che si avvicinavano per la prima volta a questo tipo di attività.

Rendere onore alla sua memoria significa mettere in pratica talune argomentazioni da lui fortemente sostenute nel corso del tempo, indirizzandole soprattutto a favore delle giovani generazioni. Rammentando, ad esempio, che il Sindacato è in primo luogo partecipazione, condivisione e confronto; è dare forza e sostegno a chi difende apertamente gli interessi dei lavoratori, ed in particolare di quelle figure professionali che costituiscono l'anello debole della catena produttiva. Quando qualcuno dei nostri neoassunti mi chiede di dare loro qualche consiglio, rispondo sempre pensando all'ispirazione che l'esempio di Elio ha lasciato dentro di me: pensando, cioè, che ognuno di noi deve trovare una strada personale per raggiungere i propri obiettivi, basata però su valori imprescindibili, come l'impegno per l'integrità, il rispetto degli altri e la valorizzazione delle differenze.

Tutti noi abbiamo competenze, attitudini e conoscenze diversificate, ma a prescindere da questo, sono i comportamenti che ci qualificano nei rispetti degli altri.

segue da pag. 1

Se proprio dovessi trovare un difetto nelle giovani generazioni di lavoratori, o meglio, nei loro comportamenti, potrei dire che essi risultano un po' carenti di una risorsa oggi ritenuta fondamentale per il progresso e per la crescita delle persone, vale a dire la capacità di ascolto. Ma, a pensarci bene, nella fase attuale questo problema attanaglia tutte le generazioni, e d'altra parte non è proprio possibile imparare qualcosa senza ascoltare con attenzione. So per esperienza che i maggiori contrasti che dobbiamo affrontare nel corso della giornata, ed all'interno dell'attività sindacale, hanno quasi sempre la medesima causa, vale a dire un deficit di comunicazione che, com'è noto, è figlio dell'incapacità di rapportarsi direttamente e di ascoltarsi reciprocamente.

Tale deficit genera contrasti che portano al fraintendimento non solo delle parole dette da qualcuno, ma anche delle intenzioni di una persona e di ciò che la induce a formarsi una determinata opinione.

Se ai giovani iscritti posso quindi raccomandare lo sviluppo di particolari talenti, come l'ascolto e l'apprendimento, anche per acquisire padronanza nella professione bancaria e prospettive di carriera, a tutti i lavoratori - dalla UILCA direttamente od indirettamente rappresentati - avverto invece la necessità di dire che è essenziale allearsi con la parte migliore del Sindacato per porsi grandi sfide e per vincerle, riuscendo così a dare il meglio anche di se stessi. Uscire, cioè, dalla stagnazione della "non-responsabilità", anche coltivando ed affermando i propri talenti.

Per quanto riguarda il Sindacato, ciò è possibile, ripristinando fin da subito uno spirito di servizio nei confronti dei colleghi, generando empatia ed un clima su cui poter contare, comunque vadano le cose, e rifuggendo dalla tentazione di trasformare il Sindacato stesso in una sede di approfondimenti culturali, tuttavia non connessi ai bisogni ed alle esigenze della collettività.

Parimenti lo spirito di servizio deve essere reciproco e vicendevole.

Anche gli iscritti ed i lavoratori devono avvertire il bisogno di supportare il Sindacato, esecrando l'esaltazione di un individualismo sterile, in quanto orientato alla negazione del diritto collettivo; ricordando, comunque, che la vera ricchezza è rappresentata non tanto o non solo dai beni materiali, quanto soprattutto dai beni immateriali.

La vera ricchezza sono le idee.

Sono le idee che muovono il mondo. E la capacità che ognuno di noi ha di tradurre le stesse in realtà. Ecco, forse è questo ciò che in sintesi il mio maestro "inconsapevole" ha lasciato in eredità a tutti noi: un Sindacato ricco di idee e di sogni da realizzare. Ed oggi, dove tutto viene misurato - con i numeri, con il "peso politico", con la "grandezza" dei rapporti e delle proporzioni - mi fa piacere credere che un modo diverso di intendere e di fare Sindacato sia ancora possibile.

Ai giovani ed a tutti gli iscritti chiedo quindi di dare fiducia alla UILCA, e di essere essi stessi promotori di idee; chiedo loro di comunicare sempre con la Struttura attraverso i mezzi a disposizione e, soprattutto, di farsi un'opinione mediante la lettura dei documenti ed il confronto costante con i Segretari RSA presenti in sede locale.

La coerenza e la correttezza dei comportamenti sono il miglior biglietto di presentazione della UILCA.

La sfida che oggi dobbiamo vincere è quella non solo di implementare il numero degli aderenti alla Sigla, ma anche quella di far comprendere, soprattutto ai giovani, che soltanto iscrivendosi al Sindacato essi saranno protagonisti dei cambiamenti che la Banca ed il Gruppo inevitabilmente attraverseranno nel corso del tempo.

IL SEGRETARIO RESPONSABILE DI GRUPPO

Carlo Magni



Circolari Sindacali

**Coordinamenti RSA
Banca Monte dei Paschi di Siena SPA****SBLOCCO DELLE ASSUNZIONI****Siena, 7 Ottobre 2010**

Il CdA della Banca Monte dei Paschi di Siena, riunito in data odierna, ha deliberato lo "sblocco" delle assunzioni riguardanti i vincitori dei concorsi effettuati nelle Aree Territoriali (Sicilia, Sud Ovest, Centro e Sardegna, Nord Est e Romagna, Nord Ovest).

Si tratta di 68 assunzioni, da effettuare attraverso lo scorrimento delle graduatorie in essere, che danno piena attuazione alla decisione, assunta dal CdA in data 9/7/2009, di assumere 250 lavoratori.

L'immissione in servizio dei nuovi colleghi, colpevolmente ritardata da parte dell'Azienda, è stata resa possibile dalla pressione esercitata dalle OOSS centrali e periferiche che da mesi denunciano le insostenibili carenze di organico che ri-

guardano la rete.

Tale decisione, che ovviamente registriamo positivamente, non è che un primo segnale nella direzione di un ripristino, quanto mai urgente, di adeguati livelli occupazionali.

Occorre ora procedere con un piano straordinario di nuove assunzioni da effettuare tramite lo scorrimento delle attuali graduatorie e l'indizione di nuove selezioni nelle Aree Territoriali non interessate dall'ultima tornata concorsuale.

La situazione dell'organico nelle filiali della Banca Monte dei Paschi e delle altre aziende del Gruppo è tale infatti da non consentire, in assenza di interventi adeguati, quell'opera di valorizzazione del rapporto con la clientela che è al centro

del Piano Industriale.

La questione degli organici è per le scriventi OOSS assolutamente prioritaria e porterà, se non adeguatamente affrontata, alla mobilitazione dei lavoratori dell'intero Gruppo.



Circolari Sindacali

Coordinamenti RSA Banca Monte dei Paschi Siena Spa

ISEO

Indicatore Sintetico di Efficienza Operativa?

Siena, 14 Ottobre 2010

Come più volte denunciato dalle scriventi OO.SS. – cfr anche documento unitario del 7 ottobre 2010 - la situazione degli organici nelle filiali della Banca Monte dei Paschi di Siena e delle altre Aziende del Gruppo è oggi tale da non consentire, in assenza di interventi adeguati, quell'opera di valorizzazione del rapporto con la clientela che è al centro del Piano Industriale.

Per questo motivo, dopo l'immissione in servizio di 68 nuovi colleghi, deliberata recentemente dal CDA su pressante sollecitazione delle RSA centrali e periferiche, è necessario procedere ad un ulteriore scorrimento delle graduatorie regionali ancora in essere, ed all'indizione di nuove selezioni per le Aree Territoriali non incluse nell'ultima tornata concorsuale.

Nel frattempo, sono ancora in corso numerosi incontri semestrali in sede decentrata, all'interno dei quali si evidenzia la totale difformità delle valutazioni operate dalle parti, con attinenza alle carenze di organico che riguardano la Rete.

Molto spesso, infatti, i rappresentanti aziendali intervenuti agli incontri, contrappongono alle argomentazioni dei rappresentanti dei lavoratori – basate sull'analisi oggettiva della realtà di riferimento – controdeduzioni incentrate sull'utilizzo di

un sistema matematico di misurazione dell'efficienza operativa, denominato ISEO. Tale algoritmo costituirebbe, secondo l'impostazione datoriale, l'evoluzione del precedente sistema di misurazione, conosciuto come MBR/MBG, a suo tempo oggetto di uno specifico accordo che, in quanto tale, è stato poi allegato all'articolato del Contratto Integrativo di BMPS.

Sulla base di tali presupposti, le scriventi OO.SS. si sono preoccupate di codificare all'interno di un nuovo Accordo – che viene inviato unitamente alla presente circolare - il principio secondo cui la determinazione della congruità degli organici, da analizzare nelle singole Aree Territoriali, risulta disciplinata esclusivamente dai contenuti dell'articolo 11 del CCNL in materia di incontro semestrale, con ciò disconoscendo la validità del metodo di misurazione prima citato, in caso di uso improprio del medesimo.

Un risultato, questo, certo non scontato, frutto di un confronto molto approfondito, che ha prodotto una Intesa in ordine ai contenuti della quale l'Azienda è tenuta a conferire valore residuale alla metodologia adottata per la misurazione degli spazi di liberazione di "tempo professionale", rispetto invece all'accettazione integrale del presupposto re-

golato dal Contratto Nazionale, che può essere quindi utilizzato per conferire maggiore fondatezza alle richieste sindacali sul tema degli organici.

Con riferimento ad ISEO, nell'Accordo allegato si fa comunque riferimento ad un processo di analisi rispetto al quale le OO.SS. presenti in sede locale dovranno essere adeguatamente coinvolte, sia in maniera preventiva (criteri utilizzati), sia nelle successive fasi di tipo consuntivo (risultati prodotti, con particolare attinenza al complessivo fenomeno delle riconversioni professionali), al fine di un coerente utilizzo delle prassi applicative di ISEO con le specifiche finalità dello stesso Indicatore.

Nel rimarcare la validità dei principi codificati nel Verbale in esame, le scriventi OO.SS. confermano tuttavia che il ripristino di adeguati livelli occupazionali - tema assolutamente prioritario per tutti i lavoratori – presuppone, tra le altre cose, il positivo accoglimento delle richieste avanzate dalle RSA periferiche in sede di incontri semestrali, e l'adozione di un metodo negoziale fondato sull'analisi di dati concreti piuttosto che su valutazioni di tipo statistico.



RSA DELL'AREA TERRITORIALE EMILIA ROMAGNA

Figli di un dio minore...

Bologna, 11 Ottobre 2010

L'elemento culturale definito "Senesità" (a sottolineare l'intimo legame con un territorio dalla fortissima vocazione solidaristica e partecipativa) che permeava la nostra Banca fino a 10/15 anni or sono, è ormai relegato a fenomeno localistico o comunque a inconsistente retaggio di un passato che appare oggi davvero remoto.

L'assunzione in MPS significava allora, entrare a far parte di un contesto umano e professionale in cui l'elemento solidarietà prevaleva ancora sull'individualismo; filiali strutturate numericamente e caratterizzate da un elevato livello di comunicazione ed interdipendenza fra lavoratori/colleghi, accoglievano i neoassunti, agevolandone non solo il processo formativo ma anche l'acquisizione di una chiara consapevolezza del proprio diritto.

Sarebbe stato impensabile allora, che —come accade talvolta nella nostra Area— un titolare raccomandasse al neo-assunto di non segnare il lavoro straordinario in quanto do-

vuto all'Azienda che ti ha "gentilmente concesso" di lavorare e nessuno si sarebbe sognato di "invitare" un giovane collega a non scioperare "onde evitare complicazioni".

MPS oggi, se si eccettuano alcune residuali sacche di resistenza, è una Banca sempre più simile a tutte le altre: in alcune Aree essa è lontana anni luce dalle sue origini e mostra una leadership e un'impronta gestionale assolutamente "moderna".

Ciò accade anche nella nostra Area in cui, per altro, gli effetti delle operazioni societarie del più recente biennio si dispiegano in modo del tutto particolare.

Un osservatore che analizzasse in modo del tutto imparziale, gli attuali assetti organizzativi e gestionali dell'Area Emilia Romagna, potrebbe constatare il sostanziale rovesciamento del paradigma stesso del concetto di solidarietà.

Ciò si concretizza quotidianamente e in molti modi,

nella puntuale penalizzazione delle fasce più deboli della popolazione bancaria: i giovani, gli apprendisti, le madri lavoratrici, i lavoratori fuori sede. Non intendiamo certo mettere in discussione la solidità delle acquisizioni di gruppi storicamente insediati sul territorio ma non si può negare che essa si confronta a distanza davvero vertiginosa, con la fluidità quasi liquida della condizione del lavoratore giovane, apprendista o "senza casta".

Anche per i nostri giovani colleghi, l'enunciazione secondo la quale, a dispetto della sua profonda e ineluttabile frammentarietà, la nostra Area sarebbe stata il luogo delle pari opportunità è rimasta un puro slogan. In realtà il lavoro di programmazione delle destinazioni, di valorizzazione delle eccellenze e di rimozione e correzione delle insufficienze e dei gap formativi (Gestione delle risorse umane), risulta pesantemente condizionato da esigenze e diktat di altra natura e di diversa provenienza.



Circolari Sindacali

RSA DELL'AREA TERRITORIALE EMILIA ROMAGNA

Figli di un dio minore....

Bologna, 11 Ottobre 2010

segue da pag. 5

L'assegnazione di un neoassunto a filiali/corner di vendita da 3-4 unità, appare sempre più un controsenso, in un contesto di mercato in cui la ritrovata qualità del *cross-selling* è sempre più una necessità oltre che un'opportunità competitiva. In alcuni casi siamo giunti al paradosso dell'apprendista "anziano" che fa da *tutor* all'ultimo arrivato.

Lanciare questi ragazzi allo sbaraglio derubricando in toto l'iter formativo fino a renderlo una sorta di uggioso pro-forma (in ciò ignorando bellamente le stringenti previsioni normative), utilizzarli per attività di vendita e di valutazione del merito creditizio, impiegarli come nucleo a disposizione e nel fare ciò talvolta, dar sfoggio di arroganza e di autoritarismo.... Come sorprendersi del diffuso scetticismo di questi ragazzi e della loro crescente sfiducia nell'Azienda e nel Sindacato?

Chi è nato e cresciuto in MPS

sa perfettamente che la solidità di questa banca si fonda soprattutto su una sorta di patto di civiltà fra chi ci lavora e chi "comanda". La profonda adesione del personale ai destini della banca che spesso si è tradotta in un livello di relazioni industriali straordinariamente fecondo di risultati, poggia storicamente sulla prevalenza del diritto diffuso su quello individuale e sulla redistribuzione in chiave fortemente solidaristica della ricchezza prodotta.

Ridare ai nostri giovani la piena consapevolezza dell'appartenenza significa preservare un fondamentale fattore di competitività. Recuperare margini di produttività, realizzare economie di scala, abbattere il costo del lavoro e nel contempo continuare ad offrire occupazione di livello assolutamente dignitoso: tutto ciò è possibile, nella nostra regione come altrove, purché si dia inizio a una prudente ma coraggiosa operazione di redistribuzio-

ne dei diritti e della ricchezza.

**RSA DELL'AREA TERRITORIALE EMILIA ROMAGNA
DIRCREDITO – FABI – FIBA –
FISAC – SILCEA - UIL-
CA**



Banca Monte dei Paschi di Siena Spa - Rsa di Roma

A chi serve lo scontro?

Roma, 30 Settembre 2010

Come anticipato dal precedente comunicato la scorsa settimana si sono svolti i previsti incontri su Sicurezze e Organici.

Sul primo argomento, che ha visto un confronto tra le scriventi OO.SS e i responsabili della sicurezza della DG nelle persone dei Dir. Romanini e Macinai, è emersa un'apprezzabile disponibilità rispetto alle rivendicazioni avanzate.

In particolare abbiamo ottenuto un **aumento della vigilanza fissa per nove agenzie** che sono risultate più colpite, nell'ultimo periodo, dagli eventi criminosi. Pertanto, nella provincia di Roma, a seguito dei nostri ripetuti interventi la copertura delle guardiane fisse ha raggiunto il 70%, passando da 112 a 121 sportelli presidiati, oltre a 10 guardie itineranti riconfermate. Ribadiamo, comunque, che il nostro obiettivo rimane la copertura con vigilanza di tutte le dipendenze.

Nel successivo incontro sugli organici, con il Dir Marengo, abbiamo dovuto registrare, nostro malgrado, uno dei momenti più bassi delle relazioni sindacali a Roma. Solamente sull'adeguamento del nucleo (per altro previsto dal contratto integrativo), rileviamo l'impegno del Dir Marengo al

reintegro del personale mancante.

A fronte, invece, di **una conclamata carenza di organico**, in particolare sulle agenzie, il **Dir Operativo ha risposto in senso diametralmente opposto prospettando addirittura un'eccedenza di organici su Roma!!!!**

Tale risultato scaturisce, a suo parere, dall'applicazione dello specifico "modello di servizio".

Dietro nostra insistente richiesta per comprendere tale modello di calcolo, non ci è stata data alcuna spiegazione e neppure l'indicazione delle filiali interessate da questo riassetto.

Questo atteggiamento è completamente inaccettabile in quanto teso a relegare il sindacato al ruolo di semplice spettatore di astratte alchimie statistiche matematiche.

Noi riteniamo che i lavoratori di Roma e il loro lavoro meritino ben diversa considerazione. E' inaccettabile che la Direzione, dal chiuso delle proprie stanze, elabori piani astratti di ridimensionamento degli organici e li imponga alle realtà operative andando ad aggravare i carichi di lavoro esistenti.

Con l'occasione, a riprova del basso livello delle relazioni sindacali, stigmatizziamo talune provocatorie affermazioni del Diret-

tore Marengo quando ha ventilato l'ipotesi che le assunzioni deliberate un anno fa dal CDA su Roma, servissero a compensare, mediante trasferimenti, carenze di organico di altre aree territoriali!!!! E alla nostra richiesta di sostituzione dei colleghi interessati dall'esodo incentivato, il Dir. Marengo ci ha invitato a chiederlo al Dir. Generale Vigni e al Dir. delle risorse umane Rossi, evidenziando, anche in questo caso, una scarsa sensibilità rispetto alle problematiche dell'area e anche rispetto alle funzioni gerarchiche del management della Banca.....

Rimaniamo in attesa che al prossimo incontro partecipi il Dir. Fanti come promesso e auspicato in ben due occasioni dal Dir. Marengo. Speriamo che tale incontro sia l'occasione propizia per un serio confronto sulla gestione di questa area. Riteniamo, infatti, che i risultati commerciali si ottengano solamente in un contesto di corrette relazioni sindacali fra Azienda, organizzazioni sindacali e Lavoratori.

Relazioni che oggi sono ai "minimi storici" e che di questo passo ci porteranno inevitabilmente allo scontro.

Le Segreterie



Circolari Sindacali

**Rappresentanze Sindacali Aziendali
Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.
FIRENZE**

E' TEMPO DI RISPOSTE !

Firenze, 15 Ottobre 2010

Mercoledì 13 ottobre le scriventi Organizzazioni Sindacali hanno incontrato la Direzione locale nell'ottica di proseguire il costante confronto sugli organici dell'Area, anche a fronte delle recenti novità su nuove assunzioni e scioglimento del perimetro.

E' giusto ricordare che la vicenda delle filiali in perimetro si è conclusa positivamente anche grazie alla **forte pressione esercitata dai sindacati, sia a livello centrale che periferico**, che ha indotto la banca a limitarsi al rispetto delle prescrizioni di Antitrust anziché fare cassa seguendo logiche puramente industriali. A conclusione del processo di vendita, sono 87 le filiali cedute a fronte delle 150 complessive indicate in origine.

Oggi chiediamo alla Direzione locale di procedere con l'integrazione dei colleghi rimasti "confinati" in queste agenzie per oltre due anni, ricercando il loro consenso nell'ottica del rispetto della professionalità e coniugando

le esigenze personali con quelle aziendali. Siamo a conoscenza, oltretutto, di numerosissime richieste di uscita dall'Area in attesa da anni: per rispondere alle legittime esigenze di avvicinamento a casa dei colleghi, è insufficiente lo scorrimento di graduatorie di 68 unità a livello nazionale!! I nuovi inserimenti potranno liberare qualche decina di risorse con domanda di rientro in Toscana e, a seguire, qualche nostro collega potrà riavvicinarsi a casa. Ma quando verranno coperte le fuoriuscite per pensionamento dell'ultimo anno e mezzo? Sono ben 108 le adesioni all'esodo e al fondo esuberi nell'A.T. Toscana Nord negli ultimi 18 mesi!!

Non ci stancheremo mai di sottolineare l'urgenza dell'indizione del concorso per la Toscana, oltre alla presentazione di un piano di razionalizzazione delle sedi e di riposizionamento geografico sul terri-

torio.

Scandalosa, per le relazioni sindacali di questa Banca, ci pare la risposta della Direzione d'Area alle nostre segnalazioni di filiali sott'organico. Nei pochi casi in cui la Direzione è riuscita a "porre una pezza", lo ha fatto unicamente nel rispetto del parametro aziendale sulla taratura degli organici (ISEO), spostando colleghi da altre agenzie ritenute dall'azienda stessa in sovrannumero. Con la cancellazione del "personale a disposizione", per rispettare ISEO, si sono caricate in agenzie sott'organico risorse in precaria condizione di salute, spesso assenti. **Ad oggi constatiamo che la Direzione locale contravviene all'accordo su ISEO siglato a livello centrale.**

In sede di incontro abbiamo chiesto delucidazioni sul progetto credito: a fine mese dovrebbe essere siglato l'accordo con le OO.SS. centrali, per poi procedere con l'implementazione del progetto su tutto il territorio nazio-

Circolari Sindacali

**Rappresentanze Sindacali Aziendali
Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.
FIRENZE****E' TEMPO DI RISPOSTE !****Firenze, 15 Ottobre 2010****segue da pag. 8**

nale, compresa la definizione finale per la nostra Area.

Abbiamo nuovamente richiesto la predisposizione di locali idonei per lo svolgimento della formazione in ambiente protetto, con particolare riferimento ai corsi on-line, senza ottenere nessuna risposta al riguardo. **Ricordiamo all'azienda che la formazione non è solo un dato statistico da esporre nella vetrina del bilancio sociale, bensì l'unica strada per la crescita e la salvaguardia del patrimonio professionale dei lavoratori in un settore in frenetica evoluzione.**

Verrà calendarizzato a breve un incontro di monitoraggio sui percorsi professionali ed è stata segnalata la necessità, nei confronti dei GRU, di affinare la **ricerca della motivazione del personale** nell'attuale fase di integrazione tra filiali, che non deve apparire una caccia al conse-

guimento del mero dato statistico.

Le promozioni usciranno subito dopo la riunione delle commissioni ricorsi che sono ancora in attesa di essere nominate.

Abbiamo nuovamente ribadito la necessaria definizione del centralino per la piazza di Firenze, una delle tante questioni in sospeso con chi è responsabile del seguimiento delle strutture di Direzione Generale su piazza.

Come da nostra richiesta avanzata lo scorso mese, tra pochi giorni la banca, assieme ai CRAL presenti sul territorio, firmerà la convenzione con ATAF per attivare l'agevolazione prevista, a beneficio dei lavoratori dipendenti delle grandi aziende.

Le scriventi rappresentanze sindacali esprimono un forte stato di disagio per le questioni avanzate che at-

tendono una loro definizione da troppo tempo. Chiedono alla Direzione quel senso di responsabilità che troppo spesso viene preteso dai lavoratori anche quando le cause dei mancati risultati sono da ricercarsi altrove.

Cara Azienda,

E' GIUNTO IL TEMPO DELLE RISPOSTE, senza le quali saremo costretti a cambiare registro.

**Firenze, lì 15 ottobre 2010
LE SEGRETERIE**

Circolari Sindacali

RSA Banca Monte dei Paschi di Siena - Dtr Livorno Nord e Sud

Accentramento back office estero: è la volta buona?

Livorno, 21 Ottobre 2010

L'ufficio estero è oggetto da anni di tentativi più o meno maldestri di accentramento, tutti sostanzialmente falliti per ragioni oggettive e di **opportunità commerciale**. Si è iniziato al tempo delle vecchie Capogruppo con l'accentramento dell'operatività dalle filiali cui è seguito un ripensamento (nuovo decentramento) per poi riportare definitivamente le lavorazioni nel presidio di Gruppo.

La creazione delle Aree territoriali prevedeva l'accentramento del servizio in una struttura di Area ma la tenacia e l'impegno delle OO.SS. Centrali e Locali insieme al buonsenso della Direzione dell'Area Toscana Nord, evitarono che ciò avvenisse confermando in questo modo la necessità della presenza nei territori di competenze specifiche in materia ed il mantenimento di standard di servizio elevati per la clientela di riferimento.

I risultati conseguiti dai BOE distaccati nelle ex Capogruppo, nonostante il completo abbandono in cui sono stati lasciati (formazione, mancate sostituzioni di personale, ecc.), sono stati più che positivi (fonte aziendale) ed hanno confermato la bontà della nostra impostazione.

Perché allora riproporre per l'ennesima volta l'accentramento di gran parte delle lavorazioni dei back office este-

ro presso il Consorzio? Chi ci guadagna?

La risposta è chiara: **nessuno** e cerchiamo, ancora una volta, di spiegarlo.

I lavoratori interessati, ben 120 non 2000, saranno in parte oggetto o di eventuale mobilità o di processi di riconversione professionale (facile da dire ma problematico da attuare) con inevitabile dispersione di buone professionalità e conseguente possibile demotivazione; la clientela particolarmente esigente sulla qualità e tempestività del servizio potrebbe decidere, è già successo in passato, di rivolgersi ad altre banche con le conseguenze negative per noi che sono facili da immaginare; la nostra Banca (sembra sempre più **soprattutto** nostra) non recupererebbe risorse significative rischiando invece di perdere importanti volumi e relativi guadagni.

Dunque se non conviene a nessuno perché insistere?

Francamente non lo sappiamo ma possiamo avanzare un'ipotesi: i fautori degli accertamenti ad ogni costo, costi quel che costi, non si fermano di fronte a nulla e poco gli interessano le conseguenze certa-

mente negative che si procurano in questo modo alla Banca.

Comunque da parte nostra, ancora una volta con determinazione e convinzione, cercheremo di coinvolgere la Direzione d'Area e le Organizzazioni Sindacali centrali con l'obiettivo, **che dovrebbe essere comune**, di evitare l'ennesima sconfitta della ragione che rischia di creare non solo problemi ai lavoratori coinvolti ma anche e soprattutto **ripercussioni negative sulle prospettive di consolidamento e crescita commerciale in questo peculiare settore**. Non permetteremo, comunque ci proveremo, che il MPS che si definisce "Banca fortemente radicata nel territorio e fortemente specializzata" rinneghi o rinunci a queste importanti e strategiche caratteristiche in nome di presunti obiettivi di efficienza e di miglioramento del servizio; l'operatività quotidiana infatti ci insegna che questi obiettivi si raggiungono non con accentramenti decisi a tavolino ma con risposte adeguate e tempestive alle esigenze dell'utenza che presuppongono riferimenti certi e competenze specifiche a livello territoriale.

Questo è quanto avevamo scritto a Novembre dello scorso anno che riconfermiamo tuttora in

Circolari Sindacali

RSA Banca Monte dei Paschi di Siena - Dtr Livorno Nord e Sud***Accentramento back office estero:
è la volta buona?******Livorno, 21 Ottobre 2010******segue da pag. 10***

quanto le considerazioni fatte sono ancora valide; l'unica cosa da cambiare è la seconda parte del titolo che oggi sarebbe: **finalmente ci sono riusciti!!**

Infatti dopo un anno di riflessione la Banca ha deciso all'improvviso di partire nella nostra area con l'accentramento di parte delle lavorazioni dell'estero presso il SOR di Firenze e lo ha fatto nel modo peggiore possibile:

ha assemblato alla meglio il polo di Firenze che il primo giorno di attività contava 11 unità e ben 3 computer (anche se la cosa è stata risolta, ogni altro commento è superfluo); **ha trattato** con superficialità l'analisi di eventuali flussi da trattenere nei presidi territoriali in considerazione delle caratteristiche/esigenze della clientela; **ha sottovalutato** l'impatto gestionale a carico delle filiali ed in particolari dei supporti operativi; **ha di fatto** svuotato di concretezza il confronto locale tra il Dir. Operativo e le Rappresentanze Sindacali nel momento in cui, volutamente, ha accelerato senza motivo l'implementazione del progetto.

Dal confronto, che comunque

c'è stato ed è risultato positivo, è scaturita la volontà comune di correggere in corsa le criticità e le problematiche che dovessero emergere (secondo noi purtroppo emergeranno) nell'interesse della nostra Banca che, lo ripetiamo, è **sempre più quasi solamente nostra**; è emerso inoltre l'impegno reciproco a gestire i probabili "esuberanti" (il dimensionamento dell'ufficio post accentramenti è ancora un mistero) **attraverso la ricerca del consenso e la valorizzazione delle risorse coinvolte**. Su tutto questo vigileremo al fine di evitare che questa "ristrutturazione forzata" penalizzi ingiustamente clienti e colleghi e rechi danno alla stessa azienda.

Rimane comunque la certezza di avere fatto tutto quello che era possibile (la vicenda inizia nel 2006) per evitare danni irreparabili come la scomparsa definitiva dei presidi nei nostri territori come previsto nel progetto iniziale.

Per concludere ci permettiamo un po' di ironia: uno dei pochi aspetti positivi di questa storia consiste nel fatto che grazie ai

risparmi presunti, in futuro potrebbe non essere più necessario scrivere frasi assurde nei documenti di sintesi alla clientela come purtroppo fatto di recente.

LA SEGRETERIA UILCA



Antiriciclaggio al test sportello

Presentiamo oggi una sintesi dell'articolo pubblicato su "Plus 24 il Sole 24 Ore" del 16 Ottobre 2010 sul tema dell'Antiriciclaggio. Questo vademecum è rivolto non solo a tutti gli operatori degli intermediari ma anche ai clienti.

Decine di migliaia di quadri e milioni di clienti alle prese con gli obblighi di micro-vigilanza.

Non solo i direttori di banca: già questi sono oltre 34mila. Anche quelli delle Poste Italiane (altri 14 mila). I "responsabili della dipendenza" di istituti di moneta elettronica e di pagamento, Sim, Sgr e Sicav. Assicurazioni, agenti di cambio, società di riscossione tributi. Quasi 180mila tra agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi. Finanziarie, fiduciarie, Cassa depositi e prestiti, Borsa, Cassa di compensazione e garanzia. Società che gestiscono concentrata di strumenti finanziari. Promotori finanziari (altri 40.310) e intermediari assicurativi. Questa la variegatissima platea indicata col termine intermediari. Ma anche 38 milioni di clienti bancari (1,5 sono immigrati), più 5,5 milioni quelli postali, altri 3 milioni e mezzo quelli assicurativi ramo Vita, 4 milioni dei promotori finanziari. Tutti devono rispettare le norme antiriciclaggio.

Norme né semplici né tantomeno definite una volta per tutte. Leggi, circolari e regole applicative si sono stratificate sin dal lontano decreto legge 143 del 1991. Ne sanno qualcosa i dipendenti bancari e postali: a loro, e a nessun altro, compete l'onere delle segnalazioni delle operazioni sospette (Sos). All'azienda compete invece valutazione delle segnalazioni e trasmissione all'Unità di informazione finanziaria della Banca d'Italia. La quale decide se ritrasmetterle a inquirenti e magistrati. Nel 2009, intermediari finanziari e altri soggetti hanno trasmesso all'Uif 20.524 segnalazioni di operazioni sospette (il 46% in più del 2008). Due segnalazioni su tre sono arrivate dalle banche. Di queste, l'Uif ne ha "girate" 18.838 agli organi investigativi, il 40% in più del 2008. Eppure banche, assicurazioni e intermediari applicano in modo diverso le regole antiriciclaggio. "Plus 24" ne ha già parlato il 2 ottobre: a seconda dello sportello, i giornalisti hanno ottenuto risposte diverse sugli obblighi in materia di utilizzo dei contanti. Ma cosa accade se il dipendente bancario, postale, assicurativo, non adempie al suo compito di segnalare i sospetti di riciclaggio? Sarà lui, il dipendente, a doverne rispondere, civilmente e penalmente, a pagare pesantissime sanzioni irrogate dal ministero dell'Economia e delle Finanze. Vi sono casi (limite) di direttori di sportello gravati da un macigno da 9 milioni di sanzione amministrativa. [...]

Il quadro normativo

DI 143/1991 convertito dalla legge 197/1991: introduzione delle misure di prevenzione del riciclaggio.

Dlgs 153/199: rivisitazione del sistema delle operazioni sospette.

Dlgs 374/1999: estensione di obblighi antiriciclaggio e categorie diverse dagli intermediari finanziari

Dlgs 231/2001: la responsabilità amministrativa degli Enti giuridici

Dlgs 56/2004: estensione degli obblighi ai professionisti dell'area economico-contabile

Dlgs 231/2007: riforma della normativa antiriciclaggio e nuovo testo di base della disciplina

Circolare n.81 del 18 agosto 2008 del Comando Generale della Guardia di Finanza: indica la dichiarazione infedele come reato presupposto.

Emendamento Fleres al dl 103/2009, correttivo del dl 78/2009, circolari sull'operatività connesse dell'Agenzie delle Entrate (10 Ottobre 2009) e del Ministero dell'Economia (12 Ottobre 2009): Scudo fiscale ter e operatività connessa

Provvedimento del 24 agosto 2010 della Banca d'Italia: Indicatori di anomalia per gli intermediari che abrogano quelli introdotti col "decalogo" di Banca d'Italia del 2001.

La normativa antiriciclaggio e le sue implicazioni lavorative

Principali disposizioni normative e ricadute per dipendenti bancari, postali e finanziari in genere

Responsabilità personale e reato di riciclaggio

L'operatore bancario, postale, finanziario, in caso di dubbi, deve informarsi sulla liceità dell'operazione, astenendosi, nel frattempo dall'effettuarla. Art. 648 bis, Capo II titolo XIII, secondo libro Codice Penale (Delitti contro il patrimonio, Riciclaggio): "Fuori dei casi di concorso nel reato, chiunque sostituisce o trasferisce denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto non colposo, ovvero compie in relazione ad esse altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni e con la multa da 1.032 a 15.493€. La pena è aumentata quando il fatto è commesso nell'esercizio di un'attività professionale".

Il Riciclaggio (art. 2 Dlgs 231/2007)

Costituiscono riciclaggio se intenzionali: a) conversione o trasferimento di beni sapendo che provengono da attività criminosa o partecipazione a essa, per occultare o dissimulare l'origine illecita o aiutare chi è coinvolto in tali attività; b) occultamento o dissimulazione della reale natura, provenienza, ubicazione, disposizione, movimento, proprietà dei beni o dei diritti sugli stessi, sapendo che provengono da attività criminosa o partecipazione; c) acquisto, detenzione o utilizzo di beni sapendo, al momento della loro ricezione, che provengono da attività criminosa o partecipazione; d) partecipazione a uno degli atti precedenti, l'associazione per commetterlo, il tentativo, aiutare istigare o consigliare qualcuno a commetterlo o agevolarne l'esecuzione.

Gli obblighi dell'intermediario e del cliente.

Obblighi dell'intermediario: 1) adeguata verifica della clientela 2) astensione dal compiere l'operazione 3) registrazione 4) segnalazione operazioni sospette. Particolare attenzione agli utenti occasionali: l'operatore deve assumere un atteggiamento più prudente che può giungere fino a non accettare le operazioni richieste, quando risultino di importo superiore a una determinata soglia o non rendano evidenti le motivazioni sottostanti (informando in via preventiva il superiore gerarchico). I clienti forniscono, sotto la propria responsabilità, tutte le informazioni necessarie e aggiornate per consentire di adempiere agli obblighi di verifica; per iscritto, sotto la propria responsabilità, danno tutte le informazioni necessarie e aggiornate di cui sono a conoscenza.

Le modalità di segnalazione

Il responsabile di dipendenza, ufficio, altro punto operativo, unità organizzativa o struttura dell'intermediario cui compete l'amministrazione e la gestione dei rapporti con la clientela ha l'obbligo di segnalare senza ritardo al titolare dell'attività, legale rappresentante o suo delegato le operazioni sospette. Il titolare dell'attività, legale rappresentante o suo delegato esamina le segnalazioni e, se le ritiene fondate in base agli elementi a disposizione, anche desumibili dall'archivio unico informatico, le trasmette alla Uif senza nome del segnalante. La valutazione se effettuare o meno la segnalazione, è lasciata alla discrezionalità dell'operatore bancario/postale che deve attenersi agli indicatori di anomalia della Banca d'Italia, potendo comunque integrare le fattispecie anomale elencate.

I delitti tributari

La Banca d'Italia, nelle Istruzioni operative del 12 gennaio 2001 impartite agli intermediari finanziari, ha scritto che, in relazione a imposte dirette e Iva, le fattispecie di - dichiarazione fraudolenta - dichiarazione infedele - omessa dichiarazione - emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, sono strumento per precostituire fondi di provenienza illecita da reinserire nel circuito economico. Su questo presupposto normativo si è successivamente innestata la circolare numero 81 del 18 agosto 2008 del Comando Generale della Guardia di Finanza, che indica la dichiarazione infedele come reato presupposto.

Lo scudo fiscale ter

L'emendamento Fleres al dl 103/2009, correttivo del dl 78/2009 (scudo fiscale ter), recita che tutto quello che non è stato scudato e che è stato commesso in territorio italiano o in relazione ai reati tributari dovrà essere segnalato all'Uif dalla parte degli intermediari. Le circolari sull'operatività connessa con lo scudo fiscale dell'Agenzia delle Entrate (10 ottobre 2009) e del Ministero dell'Economia (12 Ottobre 2009) hanno chiarito che gli intermediari coinvolti nel perfezionamento dello scudo fiscale restano soggetti a tutti i presidi antiriciclaggio previsti dal dlgs 231/2007, in termini di obblighi di adeguata verifica, di registrazione e di segnalazione di operazioni sospette.



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 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!

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



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

QD2

QD3

0577 41544
0577 46954
338 6357025