



UILCA GRUPPO MPS

Breaking News

SOMMARIO:

Tutto e di più dal tuo Sindacato

Anno III n. 4
Aprile 2011

EDITORIALE

Cronaca di un Direttivo

Editoriale di Carlo Magni. Cronaca di un Direttivo	1 - 2
Rassegna stampa: Dalla Banca cento milioni di dividendo per la Fondazione" - La Nazione di Siena 30/3/11	3 - 4
Rassegna stampa: "Montepaschi ritorna al dividendo" - Milano Finanza, 30/3/11	5 - 6
Rassegna stampa: "Lavoriamo per rafforzare il patrimonio" - Milano Finanza, 30/3/11	7
Rassegna stampa: "Mps aspetta le mosse della Fondazione" - Sole 24 Ore, 30/3/11	8
OOSS Nuova Bav. Comunicato ai lavoratori - Padova, 28/3/22	9
Valutazione del personale	13 - 18
Assistenza Neoassunti	19
Facci sapere cosa ne pensi!	19

Nella riunione del 22 e 23 marzo il dibattito sui temi negoziali e di Sigla.

di Carlo Magni

Il 22 ed il 23 marzo scorsi ha avuto luogo, presso l'Hotel Alcide di Poggibonsi (Siena), la riunione dei Comitati Direttivi UILCA del Gruppo Monte dei Paschi.

La convocazione dell'Assise è stata determinata dalla necessità di approfondire la trattazione dei temi negoziali, attualmente all'attenzione delle parti, oltre che dei temi organizzativi di Sigla, con il fine primario di approntare una valida chiave di lettura degli accadimenti presenti, in modo da fornire risposte ai dubbi, alle domande ed ai bisogni dei nostri unici "azionisti" di riferimento, vale a dire gli Iscritti e, in senso collettivo, tutti i Dipendenti di questa Banca e di questo Gruppo.

L'analisi effettuata dalle Segreterie, ed il conseguente dibattito a cui la stessa ha dato origine, è partita dalla considerazione che, pure in un anno denso di difficoltà come quello appena passato, il processo di confronto fra Azienda e Sindacato, unitamente all'espletamento della contrattazione ordinaria ed integrativa, non si sono mai arrestati, producendo in alcune circostanze risultati di grande levatura sociale, come nel caso della conclusione del processo di cessione delle Filiali BMPS, che le OO.SS. sono riuscite a legare in maniera esclusiva alle prescrizioni promananti dall'Autorità Garante in materia di concorrenza.

A prescindere da tutto ciò, il punto fondamentale della disamina è stato quello legato al Progetto di revisione organizzativa della Banca Monte dei Paschi.

Il tema è, ovviamente, complesso, e per questo non può essere sintetizzato sulla base di semplici punti o "slogan". Ma, come è stato più volte osservato durante la riunione dei Comitati Direttivi, è d'altra parte indubbio che il processo di razionalizzazione logistica di cui ci siamo occupati durante la procedura contrattuale conclusasi il 28 febbraio (Strutture Centrali), e di cui ci occuperemo ancora per le settimane a venire (DTM), contenga in sé quegli elementi intellettuali sostenuti dalla UILCA nel corso del tempo, con attinenza al recupero dei valori propri del patrimonio di esperienze di cui siamo sempre stati parte attiva, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali del primo tavolo.

Cronaca di un Direttivo

Segue da pag. 1

so sia frutto esclusivo di un profondo ripensamento, ma ci piace comunque vagheggiare di avere fornito, con le nostre argomentazioni, con il nostro impegno e con la costante diffusione di specifiche informative, un reale contributo alla concretizzazione del modello organizzativo postulato nei programmi della controparte.

Concetti come quello della centralità della Filiale, proprio di un modo di intendere l'attività bancaria in ottica "tradizionale", e della gestione della clientela in termini universali – su cui si fonda la ratio della revisione organizzativa della Rete, con la costituzione di un'unica "cabina di regia" per le unità operative site in un determinato Distretto (DTM) – campeggiano nelle premesse di tutti i Protocolli bilaterali e di tutti gli Accordi di ristrutturazione commerciale di Banca Monte dei Paschi, codificati nel corso della prima decade degli anni duemila, come elementi qualificanti degli stessi sotto il profilo esecutivo, contrattuale e culturale.

Avremo occasione di parlare ancora di questa materia, una volta conclusa la trattativa, basata sui precetti dell'articolo 15 del vigente CCNL.

Dicevamo, tuttavia, che durante la riunione dei Comitati Direttivi sono stati pure affrontati aspetti legati allo sviluppo di progettualità di Sigla – quali, ad esempio, comunicazione e proselitismo – che hanno indotto la Struttura a riflettere sul cammino percorso sino ad oggi, e sui nuovi obiettivi da conseguire.

Il 2010 ha infatti rappresentato per la UILCA del Gruppo MPS un periodo di ulteriore sviluppo del processo di integrazione fra le realtà afferenti alle ex Banche Commerciali, processo la cui validità è ravvisabile – in primo luogo – nei risultati prodotti al termine del percorso congressuale, con attinenza all'articolazione delle RSA ed alla composizione degli Organismi Statutari.

A nostro avviso, per il 2011 apparirà quanto mai ineludibile continuare sulla strada intrapresa, pensando alla UILCA come ad una proprietà indivisa, capace quindi di esprimersi in termini univoci, anche portando a fattore comune le pregresse esperienze - personali ed aziendali – di ogni membro appartenente alla nostra Organizzazione.

Non dobbiamo infatti mai dimenticare che la nostra caratteristica distintiva, la nostra vera forza, è rappresentata dal "pluralismo": la UILCA, e quella del Gruppo Monte dei Paschi in particolare, è davvero un Sindacato che sostiene la partecipazione, rifiutando il centralismo ideologico e politico, ed il monolitismo operativo.

Tutto ciò richiede un grande impegno per poter esprimere, in sede ufficiale, idee approvate da tutta la Struttura, oltre che condivise, ed il dibattito che ha caratterizzato l'Assise di cui ci stiamo occupando ne è una chiara dimostrazione. Per questo, fare attività sindacale nella UILCA, e per la UILCA, necessita di molta dedizione ed energia, ma senza dubbio ne vale la pena.

Dobbiamo capitalizzare questo valore aggiunto, che ci distingue in termini concreti, rendendo percepibili all'esterno le peculiarità e le sensibilità espresse mediante il nostro lavoro.

IL SEGRETARIO RESPONSABILE DI GRUPPO

Carlo Magni


Tratto da **“La Nazione - Siena”** del **30 Marzo 2011**

Dalla Banca cento milioni di dividendo per la Fondazione

Il Monte dei Paschi chiude il bilancio 2010 con un utile netto di 985,5 milioni (più 348 per cento). Il 29 aprile l'assemblea dei soci

IL DUEMILADIECI si chiude con il ritorno al dividendo per il Gruppo Monte dei Paschi. Che l'andamento dei conti fosse positivo dopo le iniziative intraprese dal management, soprattutto in tema di riduzione dei costi, il direttore generale Antonio Vigni lo aveva sottolineato più volte nei mesi scorsi. E ora è arrivata la conferma dalla chiusura del bilancio 2010 che per Rocca Salimbeni si chiude con un utile netto di 985,5 milioni di euro, con un incremento del 348 per cento rispetto ai dodici mesi precedenti quando l'utile netto si assestò a 220,1 milioni. Un risultato netto che beneficia della plusvalenza di 405 milioni dell'operazione di cessione degli immobili strumentali. Un risultato da non sottovalutare perché ancora una volta avvenuto in un «anno non semplice», ricorda Vigni. Basti pensare che Unicredit, istituto per dimensioni di sportelli che di attività trattata ben superiore

al Monte, ha chiuso il bilancio 2010 con un utile netto di 1 miliardo e 200 milioni, quindi con una differenza di soli 215 milioni.

Ma tutti i numeri del Gruppo Mps sono positivi. Nel corso del 2010, infatti, ha realizzato una significativa crescita delle basi patrimoniali, ponendo sempre «al centro della propria azione commerciale – rilevano a Rocca Salimbeni – i fabbisogni delle famiglie ed imprese. Le iniziative poste in essere hanno consentito al Gruppo di consolidare il patrimonio clienti e di migliorare-consolidare il posizionamento competitivo nelle principali aree di business in cui opera». Così il risultato operativo netto, infatti, cresce a 946 milioni (+ 104,6% rispetto al 2009) grazie all'incremento dei ricavi primari (+ 1,6% rispetto al 2009), alla riduzione delle rettifiche su crediti (-21,2%) che dei costi operativi

(-5,2%).

E proprio sulla base di queste cifre il Cda della banca, presieduto da Giuseppe Mussari, nella seduta in cui ha approvato il bilancio 2010, ha anche deliberato di proporre all'assemblea dei soci (convocata per il prossimo 29 aprile) di destinare a remunerazione un ammontare complessivo di dividendi pari a 167,76 milioni di euro. Ovviamente la parte più consistente del dividendo andrà al principale azionista, vale a dire la Fondazione Monte dei Paschi. All'ente, presieduto da Gabriello Mancini, sarà staccata una cedola complessiva di 100 milioni 873 mila euro.

INTANTO, nel corso della *conference call* di presentazione dei risultati di bilancio, il direttore generale del Monte Antonio Vigni ha voluto focalizzare l'attenzione sui risultati positivi sul fronte

Rassegna Stampa

Tratto da “*La Nazione - Siena*” del 30 Marzo 2011

Dalla Banca cento milioni di dividendo per la Fondazione

Il Monte dei Paschi chiude il bilancio 2010 con un utile netto di 985,5 milioni (più 348 per cento). Il 29 aprile l'assemblea dei soci

Segue da pag. 3

dei costi, sull'aumento del 100% del risultato operativo nel corso dell'esercizio ricordando che la banca proprio dal punto di vista operativo «ha fatto uno scatto in avanti in un anno non semplice».

Di fronte alle domande sul tema del capitale Vigni, assieme al vice direttore generale e CFO del Gruppo, Marco Massacesi, si è limitato a confermare che le azioni di *capital management* proseguiranno e che c'è fiducia nella possibilità di contabilizzare a breve il beneficio patrimoniale della cessione degli immobili strumentali (40 punti base aggiuntivi che porterebbe il Tier 1 dall'attuale 8,4% all'8,8%).

Vigni ha poi ribadito che i Tremonti bond - sottoscritti per 1,9 miliardi – saranno rimborsati dalla banca prima del tempo in cui diventano

più onerosi (metà del 2013) anche perché gli azionisti intendono chiudere il rubinetto che fornisce 160 milioni l'anno all'obbligazionista pubblico e limita di conseguenza le risorse disponibili per i dividendi. Tra le azioni di *capital management* potrebbe esserci la cessione di Consum.it. «Stiamo valutando», ha affermato Vigni, ricordando che già il vecchio piano industriale «ipotizzava una joint venture per la società». Guardando al 2011, in attesa dei nuovi target che proporrà il piano industriale, c'è ottimismo per la riduzione delle nuove sofferenze e una nuova conferma per la buona reattività della banca alla prospettiva dell'aumento dei tassi di riferimento. Vigni infine è apparso particolarmente lieto di annunciare il *break even* di Banca Personale, oggi

un'unità all'interno del Gruppo. Dopo di anni di conti in rosso, l'emorragia della ex Banca 121 per Siena è definitivamente arrestata.

Rassegna Stampa

Tratto da **“Milano Finanza” del 30 Marzo 2011****L'utile cresce da 220 a 985 mln grazie al reddito operativo e alle plusvalenze immobiliari****Montepaschi ritorna al dividendo*****Il Tier 1 è arrivato all'8,4%. A Piazza Affari il titolo ha aperto bene ma ha finito sotto del 4,5% per l'effetto Ubi. Mancini: soddisfatti per la cedola, ma sono necessari altri sforzi. Nuovo piano entro l'estate, altri tagli per 180 mln.***

Montepaschi torna al dividendo (0,0245 euro per ogni azione ordinaria) grazie a un significativo aumento dell'utile passato da 220 a 985 milioni. La crescita dei profitti del 2010 è legata in particolare all'andamento del reddito operativo (+104% a 946 milioni) e alle plusvalenze da partecipazioni (che hanno pesato per 552 milioni, di cui 405 milioni relativi alle operazioni immobiliari).

I risultati dell'anno scorso, tuttavia, sono arrivati nel giorno in cui sul mercato sono riemersi dubbi sul capitale delle banche italiane, dopo l'inatteso aumento di Ubi da 1 miliardo. Così il titolo Mps ha avuto in borsa un andamento schizofrenico: è partito in rialzo, ma ha poi chiuso con un rilevante calo (-4,5% a 0,9 euro), in linea con quello dei principali istituti. La questione patrimo-

niale resta aperta per Mps, che ha in programma la restituzione dei Tremonti bond sottoscritti per 1,9 miliardi. Con ogni probabilità l'operazione sarà conclusa entro metà 2013 quando gli interessi sui titoli del tesoro diventeranno più onerosi.

Gli analisti stimano un aumento di capitale da 1-2 miliardi, ma nessun annuncio ufficiale è arrivato ieri da Siena. Il direttore generale Antonio Vigni si è limitato a ribadire che «le operazioni di capital management proseguiranno» e ha ricordato che il Tier 1 è salito all'8,4%, rispetto al 5,1% nel momento peggiore della crisi. La banca non ha diffuso il dato relativo al Core Tier 1, che è comunque stimato al 7,9%. Entrambi gli indici patrimoniali potrebbero salire dello 0,4% in caso di via libera di Bankitalia sul beneficio relativo alla valorizzazione degli im-

mobili effettuata. Sempre in tema di capitale, sono intanto arrivate due notizie positive per l'istituto: l'impatto di Basilea 3 (a inizio 2014) si ridurrà da 70 a 30 punti base grazie ai provvedimenti del Milleproroghe sulle imposte differite; inoltre il Cda ha approvato le modifiche sulla determinazione del dividendo delle azioni privilegiate (che dunque dovrebbero consentire di evitare l'esclusione dei titoli dal capitale prevista dalle nuove normative). I titoli privilegiati e di risparmio sono detenuti quasi integralmente dalla Fondazione Montepaschi, azionista della banca con il 55,5%. «Siamo soddisfatti per il dividendo, è anche un segnale di miglioramento del conto economico della banca», ha detto il presidente della Fondazione Gabriello Mancini. «Resta comunque la consapevolezza che non

Rassegna Stampa

Tratto da **“Milano Finanza”** del 30 Marzo 2011**L'utile cresce da 220 a 985 mln grazie al reddito operativo e alle plusvalenze immobiliari****Montepaschi ritorna al dividendo****Il Tier 1 è arrivato all'8,4%. A Piazza Affari il titolo ha aperto bene ma ha finito sotto del 4,5% per l'effetto Ubi. Mancini: soddisfatti per la cedola, ma sono necessari altri sforzi. Nuovo piano entro l'estate, altri tagli per 180 mln.****Segue da pag. 5**

sono ancora superate le difficoltà della crisi, che sussistono tutt'ora gli elementi di incertezza sugli scenari futuri e che è necessario compiere ulteriori sforzi di crescita». Anche per questo motivo prima dell'estate sarà presentato il nuovo business plan di Mps, che sarà ancora focalizzato sul miglioramento dei risultati operativi e sulla riduzione dei costi. Il 2010 è stato il quarto anno consecutivo di riduzione strutturale dei costi (-5%) e la banca ha in programma la seconda fase di riorganizzazione che prevede tagli di costi per altri 180 milioni con nuovi esuberi per 1.400 addetti.

Il bilancio dell'anno scorso ha beneficiato della riduzione delle rettifiche sui crediti (-21%) e dell'incremento dei ricavi (+1,6%), grazie ai dati sul margine di interesse

(+0,4%) e sulle commissioni (+4%). Il gruppo presieduto da Giuseppe Mussari ha evidenziato l'accelerazione dei volumi commerciali, che ha riguardato i crediti verso la clientela (+4%), la raccolta totale (+7%) e i mutui stipulati (+11%). In aumento anche il numero dei clienti (72 mila in più rispetto all'anno prima). Ha chiuso invece in rosso per oltre 23 milioni l'attività da negoziazione, anche per effetto della crisi del debito sovrano in Europa. In generale tutte le principali voci di bilancio sono migliorate nel quarto trimestre dell'anno.

Passando ai risultati per divisione, il risultato operativo netto di Banca Antonveneta è salito del 3% a 140 milioni. L'utile di Mps Capital Services è aumentato da 50 a 82 milioni, mentre quello di Bi-

verbanca è sceso del 23% a 15 milioni. Il gruppo sta invece valutando operazioni (ad esempio una joint venture) per Consum.it, i cui profitti sono saliti da 6 a 23 milioni. Vigni ha infine espresso soddisfazione per i risultati dell'accordo di bancassurance con la compagnia francese Axa e ha annunciato il break-even point raggiunto nell'anno da Banca Personale.

Rassegna Stampa

Tratto da **“Milano Finanza”** del 30 Marzo 2011**Vigni (dg Mps): rimborseremo in anticipo i Tremonti bond. Segnali di ripresa nei primi mesi del 2011****Lavoriamo per rafforzare il patrimonio**

Domanda. Dottor Vigni, come si possono sintetizzare i risultati 2010 del gruppo Mps?

Risposta. La riorganizzazione, avviata da tempo, sta restituendo i frutti sperati. I ricavi sono cresciuti, i costi sono scesi del 5,2% e il risultato operativo netto è più che raddoppiato. Questi numeri non sono figli solo di questo esercizio, ma beneficiano di una azione costante che ci vede impegnati da tempo.

D. Quali risultati avete ottenuto sul fronte commerciale?

R. Nel 2010 i volumi della banca sono cresciuti, con un incremento del 4% degli impieghi e una buona performance della raccolta diretta e indiretta. Abbiamo inoltre allargato la base-clienti, salita oggi a quota 72 mila. Questi risultati sono stati valutati positivamente dagli analisti, anche alla luce della riorganizzazione complessiva delle strutture. Sul fronte dei costi, al momento dell'acquisizione di Antonveneta annunciammo sinergie per 470 milioni, mentre oggi sono arrivate a 530 milioni.

D. Quale è stata la perfor-

mance delle vostre fabbriche prodotte?

R. La diversificazione dei ricavi è un dato molto positivo per noi. Mps Capital Services ci permette di servire brillantemente l'investment banking e capital market, mentre la joint venture assicurativa con Axa produce ottimi risultati. Nel comparto dei fondi stanno arrivando i primi numeri positivi dall'alleanza Prima-Anima. La rete di promozione finanziaria, infine, ha raggiunto il breakeven con una crescita del 20% della raccolta.

D. Il mercato si attende un aumento di capitale di Mps, soprattutto dopo la ricapitalizzazione da un miliardo annunciata lunedì da Ubi Banca. Che cosa risponde?

R. Ribadisco quanto detto in altre occasioni: stiamo portando avanti un lavoro organico di rafforzamento patrimoniale. I numeri lo dimostrano: all'inizio della crisi finanziaria il nostro Tier 1 era al 5,1%, mentre a fine 2010 siamo saliti all'8,4%. Andremo avanti con questa strategia.

D. Quando rimborserete i Tremonti bond?

R. Il rimborso avverrà in anticipo, entro il 2013. Ripeto,

lavoriamo e abbiamo lavorato per il rafforzamento patrimoniale.

D. Che previsione può fare per il 2011?

R. Registriamo segnali positivi di consolidamento della ripresa in alcuni settori e aree geografiche del paese, per esempio il nord est. Prevediamo quindi un minor costo del credito rispetto al 2010. In ogni caso siamo molto prudenti e continueremo ad esserlo.

D. Le tensioni geopolitiche di queste settimane vi preoccupano?

R. Questi ultimi anni di crisi globale ci hanno abituato ad affrontare emergenze sempre nuove. Guardiamo comunque al quadro complessivo con misurata e relativa fiducia.

Rassegna Stampa

Tratto da "Il Sole 24 Ore" del 30 Marzo 2011

La decisione sull'operazione spetta all'Ente: tutto comunque slitta all'estate

Mps aspetta le mosse della Fondazione

Il pallino è nelle mani della Fondazione Mps. La manovra sul capitale di Banca Monte dei Paschi, necessaria a rimborsare 1,9 miliardi di Tremonti bond, resta legata alle scelte del maggiore azionista che deve decidere se (e quanto) diluire la partecipazione del gruppo di Rocca Salimbeni, pari al 45,6% del capitale ordinario e al 55% di quello complessivo.

I tempi saranno lunghi. Il gruppo bancario senese presieduto da Giuseppe Mussari ha annunciato ieri i conti 2010, in netto miglioramento sull'esercizio precedente: crescono raccolta e impieghi (+6,9% e +4,1%), si riducono i costi (-5,2%), più che triplicato l'utile netto finale (985,5 milioni, comprensivi dei 405 milioni di plusvalenza per la cessione degli immobili), torna un dividendo di 0,0245 euro alle azioni ordinarie e 0,0335 alle privilegiate, per un totale di 167,7 milioni, di cui poco più di 100 andranno alla Fondazione.

In Borsa, ieri, il titolo ha prima guadagnato il 2% (sulla scia dei buoni risultati presentati agli analisti dal direttore generale Antonio Vigni e dal cfo Marco Massacesi), per poi chiudere con un ribasso del 4,5% a 0,90 euro, trascinato dal crollo del settore. Vigni ha espresso soddisfazione per i risultati ottenuti nel 2010 e ha sottolineato come, nonostante la crisi, «il gruppo abbia sempre aumentato la patrimonializzazione» passando dal 5,1 all'8,4% del Tier 1, destinato a salire di altri 40 punti base una volta contabilizzata la cessione degli immobili strumentali.

«Per questo anno mi aspetto un consolidamento dei segnali di ripresa del business, con un graduale aumento dei tassi, e la possibilità per noi di raccogliere i frutti del lavoro fatto», dice il direttore generale. Che puntualizza: «Prima dell'estate presenteremo il nuovo piano industriale». I vertici di Rocca

Salimbeni è probabile che vogliano agganciare l'aumento di capitale (intorno ai 2 miliardi) a questo passaggio, cioè all'annuncio di programmi e obiettivi concreti e, dunque, il nodo della ricapitalizzazione potrebbe sciogliersi nel giro di un paio di mesi. Con la prospettiva magari di restituire i Tremonti-bond già questo anno.

Gabriello Mancini, presidente della Fondazione Mps, ha espresso «soddisfazione per il ritorno del dividendo», chiedendo alla banca «ulteriori sforzi di crescita». Ma il primo impegno spetterà proprio all'azionista di maggioranza di Montepaschi.

Circolari Sindacali

Antonveneta**Gruppo Montepaschi****Comunicato ai lavoratori****Padova, 28 Marzo 2011**

Venerdì 25 marzo 2011 abbiamo avuto un incontro con la Direzione Generale, nel corso del quale ci è stato comunicato che:

- le dimissioni del Vice Direttore Generale Massimo Tusardi sono derivate da scelte personali. Non siamo in presenza di "fughe" di elementi apicali dalla Banca, bensì di una normale dinamica da mercato del lavoro.

- analogamente a quanto previsto nella Capogruppo, anche nella nostra Banca a breve prenderà il via ufficialmente l'ultima fase della procedura di riassetto organizzativo previsto dal Piano Industriale 2008-2011, con l'introduzione delle Direzioni Territoriali Mercato (DTM). Detta riorganizzazione non avrà particolari effetti stravolgenti sulla attuale struttura della nostra Banca poichè il riassetto attuato lo scorso anno era stato elaborato in linea con le implementazioni già previste per il 2011;

- il bilancio dell'esercizio 2010 si è chiuso in modo soddisfacente, pur in presenza di qualche "zona d'ombra". A breve saranno comunicati anche alla Rete i dati definitivi;

- I dati del primo trimestre del 2011, invece, non sono del tutto rispondenti alle aspettative, per cui sarà necessario concentrare gli sforzi nei prossimi tre mesi. Al riguardo l'Azienda ha ribadito che è indispensabile lo sforzo di "tutti" i dipendenti, onde consentire alla Banca il raggiungimento di obiettivi che ci consentano di guardare al futuro con una certa tranquillità.

- pur riconoscendo una certa sofferenza relativamente agli organici della Rete, alla stessa si potrà dare risposta anche alla luce della riorganizzazione della Direzione Generale in atto nella Capogruppo, la quale prevede il recupero di un certo numero di lavoratori attualmente assegnati in proprie strutture decentrate e/o delocalizzate su Padova.

Per quanto riguarda l'invito della Banca ad uno sforzo corale di tutti i lavoratori di Antonveneta, le Organizzazioni Sindacali hanno fermamente sottolineato alla Direzione che per consentire il raggiungimento di obiettivi sempre più avanzati, **è necessario che tutte le filiali, compresi gli sportelli avanzati, siano messe in condi-**

zione di operare in presenza di organici in linea per lo meno con quelli previsti dal modello di servizio.

Il Sindacato, con forza e determinazione, ha sollecitato l'Azienda a farsi carico in tempi rapidi dei vuoti di organico attualmente presenti in rete.

E' fondamentale che si pratichi nei fatti un metodo di relazioni sindacali che veda il riaffermarsi dell'immediato e costante coinvolgimento del sindacato, e tramite esso di tutti i lavoratori su tutti gli aspetti della vita aziendale.

E' indispensabile che la Banca rispetti scrupolosamente gli accordi sottoscritti con il Sindacato ed in periferia sul territorio devono esserci relazioni sindacali che portino a maggior immediatezza nella corretta applicazione degli stessi e nella soluzione dei problemi specifici denunciati. Nei prossimi giorni avvieremo su tutto il territorio di Antonveneta, attraverso le competenti R.S.A. una verifica puntuale sull'effettivo livello degli organici, per avere un quadro costante ed aggiornato per un confronto sia decentrato che a livello di coordinamento con l'Azienda.

Le Segreterie Centrali

Dircredito - Fabi - Fiba/Cisl -
Fisac/Cgil - Uilca

Circolari Sindacali

Coordinamenti RSA - Banca Monte dei Paschi Siena Spa

Formazione 2011

Siena, 21 Marzo 2011

In data odierna le parti hanno sottoscritto un importante accordo avente ad oggetto i contenuti della formazione contrattuale relativa all'anno 2011. Tale accordo introduce interessanti novità per le Strutture Centrali e per la Rete distributiva, e consolida il ruolo di agente contrattuale delle RSA periferiche previsto in tal senso dalle norme del CIA BMPS, andando così a perfezionare l'impianto normativo disciplinato con la precedente Intesa del 26 gennaio 2010.

Nella stessa sede si è proceduto anche ad analizzare i dati relativi alla formazione professionale erogata nel corso dell'anno 2010. Le risultanze di tale analisi sono state sintetizzate all'interno di un report - che viene allegato alla presente comunicazione - da cui si evince una migliore distribuzione delle ore formative, con attinenza ai previsti "pacchetti contrattuali" ed agli ambiti aziendali di appartenenza, anche con riferimento alle Strutture Centrali.

Permangono tuttavia alcune aree da sviluppare ulteriormente, come nel caso della formazione finanziata, per la quale le scriventi OO.SS. hanno manifestato la volontà di avvalersi delle previsioni contemplate dagli Avvisi 1/10 sulla "Responsabilità Sociale delle Imprese" e 2/10 sulle "Pari Opportunità", allo scopo di procedere alla predisposizione di appositi Piani, fino ad oggi non realizzati per mancate convergenze fra le parti in ordine ai relativi contenuti.

Passando invece alla esposizione dell'Accordo sulla Formazione 2011 - anch'esso accluso a questa circolare - l'unica eccezione rispetto ai numerosi punti qualificanti del medesimo è rappresentata dal mancato accoglimento della richiesta sindacale inerente l'estensione degli interventi in aula sulla materia dell'antiriciclaggio, con attinenza ai ruoli ed alla durata dei corsi; aspetto, questo, sul quale le scriventi OO.SS. continueranno a de-

dicare la dovuta attenzione nel corso del tempo.

Questi, in sintesi, gli elementi di maggior rilievo:

- il previsto quantitativo contrattuale di 56 ore di attività formativa sarà articolato, anche per l'anno in corso, in due "pacchetti" di 28 ore ciascuno, dei quali il primo da svolgere interamente in orario di lavoro e con interventi in aula;
- l'estensione alle Strutture Centrali del sistema di programmazione già disponibile per le Filiali (PAFI) ha assunto oramai carattere consolidato, rendendo del tutto omogenei i criteri e le modalità di erogazione dei corsi indirizzati ai dipendenti operanti nei diversi ambiti lavorativi della Banca, pur tenendo conto delle specificità del ruolo ricoperto e degli interessi - anche di tipo "culturale" - manifestati di volta in volta dai colleghi coinvolti in tale processo (personalizzazione dell'offerta). Pertanto, il personale di Capogruppo Bancaria sarà coinvolto da un progetto for-

Formazione 2011

Siena, 21 Marzo 2011

segue da pag. 10

mativo orientato, in particolare modo, alla crescita di “capacità trasversali”, come innovazione e spirito di iniziativa e leadership; l’offerta formativa sarà articolata attraverso pre-work di orientamento, interventi in aula, pillole formative online, coaching, eventi formativi post aula e project work;

- con riferimento, invece, ai Poli del Consorzio Operativo di Gruppo, è stata completata l’estensione dell’offerta formativa già prevista per tutti gli altri dipendenti, con ciò sanando una dicotomia gestionale sulla materia più volte contestata dai Coordinamenti Aziendali. Allo stesso tempo, si proseguirà nella predisposizione di interventi con contenuti “trasversali” – con focus particolare su sviluppo capacità e manageriale – ad integrazione di quelli più specificamente riferibili ai ruoli propri del COG, da condividere comunque con il personale interessato;

- con attinenza alla Rete

Commerciale, particolare rilievo assumerà anche nel corso del 2011 la formazione di ingresso a ruolo, con primaria attinenza ai neo Titolari – percorso formativo strutturato, denominato “Maestri di Mestiere” - ed alle funzioni commerciali, a cominciare dal Gestore. Proseguiranno inoltre le attività formative finalizzate allo sviluppo delle competenze creditizie di base, per le quali si prevede – in coerenza con il processo di revisione organizzativa della Banca – l’ampliamento della erogazione specialistica in aula, analogamente a quella dedicata allo sviluppo dei comportamenti commerciali. Ulteriore attenzione verrà inoltre dedicata, anche in questo ambito, all’accrescimento delle così dette “capacità trasversali” (tecniche di comunicazione, efficacia personale e sviluppo di specifici ruoli) ed ai temi derivanti da previsioni di legge (ISVAP), da concretizzare

anche attraverso l’utilizzo degli strumenti di finanziamento esterno, previsti a livello di settore;

- in relazione al “Laboratorio di auto sviluppo delle capacità” – intervento di carattere formativo di natura esperienziale, già previsto nei precedenti accordi, ed oggetto di finanziamento FBA – **le parti hanno convenuto sulla necessità di allargare ulteriormente la platea dei possibili percettori del corso**, in modo tale da rendere coerenti i contenuti del medesimo con quanto previsto all’interno del Contratto Integrativo sui capitoli dello sviluppo professionale. A tale proposito, attenzione prioritaria verrà dedicata ai colleghi che concludono il periodo di apprendistato professionalizzante. E’ stato inoltre convalidato il principio secondo il quale il “Laboratorio” non ha, e non avrà, alcun intento valutativo e/o selettivo;

Circolari Sindacali

Coordinamenti RSA - Banca Monte dei Paschi Siena Spa

Formazione 2011

Siena, 21 Marzo 2011

segue da pag. 11

- il ricorso alla formazione "on line" viene confermato a sostegno della fruibilità degli interventi di tipo "massivo" (ad esempio I-SVAP), per i quali l'Azienda assume l'impegno di potenziare – ove ancora necessario

- il numero delle postazioni appositamente dedicate all'interno delle diverse Aree Territoriali;

- sarà comunque incrementata, per tutti i colleghi della Banca, l'offerta di tutorial multimediali, e verranno pubblicati e-books per l'approfondimento di tematiche legate allo sviluppo delle capacità;

- in sede decentrata, l'analisi dei bisogni formativi del personale e la relativa tempistica di erogazione saranno accresciute, anche attraverso l'attività dei presidi territoriali e dei Gestori delle Risorse Umane. Dei risultati di tale analisi dovranno essere informate, da parte dei medesimi Gestori – e comunque in maniera preventiva rispetto

alla programmazione degli interventi – le RSA periferiche di pertinenza, al fine di raccogliere le specifiche indicazioni, così come previsto dalle norme del CIA BMPS.

Le scriventi OO.SS. esprimono apprezzamento per l'accordo sottoscritto, che disciplina in maniera uniforme – dopo anni di progressiva implementazione - i temi della formazione verso tutti gli ambiti lavorativi della Banca. L'ampliamento dei contenuti del catalogo dei corsi e l'estensione della platea dei possibili percettori della formazione specialistica, rispondono inoltre al criterio delle pari opportunità di sviluppo professionale per tutti i dipendenti, codificato nelle previsioni del Contratto Integrativo vigente.

La programmazione, delegata sul territorio ai Gestori delle Risorse Umane, sarà tuttavia sottoposta al moni-

toraggio delle RSA periferiche, le quali dovranno quindi essere adeguatamente coinvolte e consultate. A livello centrale verranno allo scopo effettuate verifiche congiunte in merito al lavoro svolto dalle competenti funzioni aziendali, ed alla rispondenza del medesimo con quanto concordato fra le parti.

VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Anche quest'anno vi proponiamo, a compendio della normativa che vi inviamo comunque a leggere integralmente, un approfondimento relativo alla regolamentazione del processo di valutazione annuale del personale riferita alla Banca Monte dei Paschi di Siena. Questo documento è redatto grazie al contributo di **Alessandro Faggella**, dell'Ufficio Formazione Nazionale Uilca.

Fonti normative:

Artt. 68 - 69 - 70 CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali

Artt. 38 - 39 Articolato del CIA Banca Monte dei Paschi di Siena SpA

Documento 579 normativa interna Banca Monte dei Paschi di Siena SpA

VALUTAZIONE DEL PERSONALE APPARTENENTE ALLE AREE PROFESSIONALI

Una volta all'anno l'Azienda procede alla valutazione, sotto il profilo del rendimento, degli impiegati che abbiano superato il periodo di prova.

Esso si esprime in un giudizio che da luogo alla seguente classificazione:

OTTIMO
DISTINTO
BUONO
NORMALE
MEDIOCRE
INSUFFICIENTE

N.B.

Non si procede alla valutazione nei confronti del personale che non ha prestato nell'anno alcuna attività lavorativa; in tal caso viene confermata la classifica attribuita per l'anno precedente. I dipendenti per i quali tale situazione si è determinata esclusivamente per assenze volontarie non retribuite, sono esclusi anche dalla conferma della classifica.

La valutazione viene espressa mediante apposita scheda, formulata in modo da consentire l'analisi delle seguenti aree:

- Area dei risultati: risultato delle prestazioni in termini di qualità e quantità di lavoro, nelle diverse situazioni di flusso di lavoro.
- Area dei comportamenti: grado di adesione all'organizzazione aziendale in termini di impegno, collaborazione, iniziativa e relazioni interpersonali attinenti il rapporto di lavoro (esterne e interne).
- Area delle conoscenze: grado di adeguatezza delle conoscenze e del loro trasferimento sul piano operativo, con riferimento alla posizione di lavoro.

VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Segue da pag. 13

Le tabelle dei punteggi sono riferite alle diverse aree professionali e ai livelli retributivi secondo lo schema seguente:

Personale appartenente alla 2a Area professionale 3° livello retributivo

Fattore	Val. min-max	Classifica di merito	Punteggio totale
Area dei risultati		INSUFFICIENTE	0 - 9
Qualità	0 - 15	MEDIOCRE	10 - 19
Quantità	0 - 15	NORMALE	20 - 29
		BUONO	30 - 39
Area dei comportamenti		DISTINTO	40 - 54
Impegno	0 - 10	OTTIMO	55 - 70
Collaborazione	0 - 10	Livello minimo di promovibilità >= 65	
Iniziativa	0 - 10		
Relazioni interpersonali	0 - 10		

Personale appartenente alla 3a Area professionale 1° livello retributivo

Fattore	Val. min-max	Classifica di merito	Punteggio totale
Area dei risultati		INSUFFICIENTE	0 - 9
Qualità	0 - 15	MEDIOCRE	10 - 19
Quantità	0 - 15	NORMALE	20 - 34
		BUONO	35 - 49
Area dei comportamenti		DISTINTO	50 - 69
Impegno	0 - 10	OTTIMO	70 - 90
Collaborazione	0 - 10	Livello minimo di promovibilità >= 85	
Iniziativa	0 - 10		
Relazioni interpersonali	0 - 10		
Area delle conoscenze			
Conoscenze	0 - 10		
Trasferimento conoscenze sul piano operativo	0 - 10		

VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Segue da pag. 14

Personale appartenente alla 3a Area professionale 2° livello retributivo

Fattore	Val. min-max	Classifica di merito	Punteggio totale
Area dei risultati		INSUFFICIENTE	0 - 14
Qualità	0 - 20	MEDIOCRE	15 - 29
Quantità	0 - 20	NORMALE	30 - 49
		BUONO	50 - 69
Area dei comportamenti		DISTINTO	70 - 94
Impegno	0 - 15	OTTIMO	95 - 130
Collaborazione	0 - 15	Livello minimo di promovibilità >= 125	
Iniziativa	0 - 15		
Relazioni interpersonali	0 - 15		
Area delle conoscenze			
Conoscenze	0 - 15		
Trasferimento conoscenze sul piano operativo	0 - 15		

Personale appartenente alla 3a Area professionale 3° e 4° livello retributivo

Fattore	Val. min-max	Classifica di merito	Punteggio totale
Area dei risultati		INSUFFICIENTE	0 - 19
Qualità	0 - 25	MEDIOCRE	20 - 39
Quantità	0 - 25	NORMALE	40 - 64
		BUONO	65 - 94
Area dei comportamenti		DISTINTO	95 - 119
Impegno	0 - 20	OTTIMO	120 - 170
Collaborazione	0 - 20		
Iniziativa	0 - 20	Livello minimo di promovibilità >= 165	
Relazioni interpersonali	0 - 20		
Area delle conoscenze			
Conoscenze	0 - 20		
Trasferimento conoscenze sul piano operativo	0 - 20		

A ciascun Impiegato è assicurata la possibilità di [conoscere i giudizi analitici riportati sulla scheda](#), di avere un colloquio con i suoi valutatori e di [presentare ricorso](#).

VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Segue da pag. 15

Il **ricorso** deve essere inoltrato dal dipendente direttamente alla Direzione Generale - Ufficio del Personale - (con copia all'unità nella quale è stato valutato) **entro 15 giorni** dalla data in cui viene partecipata al dipendente stesso la valutazione che lo riguarda.

CHI VOLESSE PRESENTARE RICORSO PUO' AVVALERSI DELLA COLLABORAZIONE DELLA UILCA CONTATTANDO TEMPESTIVAMENTE LA PROPRIA SEGRETERIA RSA DI RIFERIMENTO O DIRETTAMENTE LA SAS DI COORDINAMENTO.

Chi raggiunge il livello di promovibilità viene poi successivamente valutato all'idoneità a ricoprire mansioni superiori.

Contenuti della valutazione della idoneità a ricoprire il livello retributivo superiore [Seconda scheda].

La valutazione deve essere effettuata, per tutti coloro che nella precedente valutazione hanno raggiunto un punteggio pari o superiore al valore individuato come "livello minimo di promovibilità". Nella fase di analisi delle caratteristiche di idoneità del soggetto devono essere tenute presenti le capacità professionali, le attitudini, i precedenti di lavoro (servizi svolti, esperienze formative) ed i titoli di studio.

Detta valutazione trova pertanto la sua espressione nel punteggio assegnato a ciascun fattore, nell'ambito della escursione per esso prevista.

Tabella dei punteggi attribuibili nelle schede di valutazione delle idoneità a ricoprire il livello superiore.

	2A1/2/3 L		3A 1L		3A 2L		3A 3/4L	
	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
BAGAGLIO PROFESSIONALE	0	10	0	10	0	15	0	20
CAPACITA' DI APPRENDIMENTO	0	10	0	10	0	15	0	20
CAPACITA' DI ANALISI E SINTESI	0	10	0	10	0	15	0	20
CAPACITA' DI ADEGUARSI AL CAMBIAMENTO			0	10	0	15	0	20
MOTIVAZIONE DI SVILUPPO PROFESSIONALE			0	10	0	15	0	20
PROPENSIONE AD ASSUMERE RESPONSABILITA'							0	20
ATTITUDINE A DIRIGERE E/O COORDINARE IL LAVORO ALTRUI							0	20
TOTALE		30		50		75		140

VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Segue da pag. 16

VALUTAZIONE DEL PERSONALE APPARTENENTE ALLA CATEGORIA DEI QUADRI DIRETTIVI

Le promozioni dei Quadri Direttivi sono effettuate annualmente e con decorrenza 1° gennaio di ogni anno in funzione del punteggio globale di promovibilità che scaturisce dalla sommatoria relativa ai fattori:

Anzianità di servizio
Anzianità di grado
Segnalazione periferica
Giudizio Centrale

Anzianità di servizio

QD 1, QD 2, QD3, QD4		QD 4 – 1 MTE		QD 4 – 2 MTE	
Fino a 10 anni	Punti 0	Fino a 13 anni	Punti 0	Fino a 16 anni	Punti 0
Da 10 a 13 anni	Punti 1/2	Da 13 a 16 anni	Punti 1/2	Da 16 a 19 anni	Punti 1/2
Da 13 a 16 anni	Punti 1	Da 16 a 19 anni	Punti 1	Da 19 a 22 anni	Punti 1
Oltre 16 anni	Punti 1 e 1/2	Oltre 19 anni	Punti 1 e 1/2	Oltre 22 anni	Punti 1 e 1/2

Anzianità di grado

Inferiore a 3 anni	Punti 1
Da 3 a 4 anni	Punti 2
Oltre 4 anni	Punti 3

Le anzianità di servizio e di grado fanno riferimento al 31 dicembre immediatamente antecedente alla data di decorrenza delle promozioni.

VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Segue da pag. 17

Segnalazione Periferica

Il giudizio della *segnalazione periferica* ([punteggio della scheda di valutazione consegnata](#)) si esprime mediante un voto che oscilla da un minimo di 15 ad un massimo di 50 punti.
N.B. Ai Quadri Direttivi viene consegnata una sola scheda che deve essere restituita datata e firmata [entro tre giorni di tempo dalla ricezione](#).

Giudizio Centrale

Il punteggio del *giudizio centrale* di promovibilità si esprime mediante un voto che oscilla da un minimo di 15 ad un massimo di 50 punti.

RICORSO - IMPORTANTE

I Quadri Direttivi possono fare ricorso [solo avverso la mancata promozione](#) e non avverso la scheda valutativa.

Il punteggio che scaturisce dalla sommatoria dei quattro fattori sopra elencati viene comunicato ai colleghi appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi tramite comunicazione aziendale (lettera) alla quale [è possibile opporre ricorso entro 25 giorni dalla ricezione della medesima](#).

CHI VOLESSE PRESENTARE RICORSO PUO' AVVALERSI DELLA COLLABORAZIONE DELLA UILCA CONTATTANDO [TEMPESTIVAMENTE](#) LA PROPRIA SEGRETERIA RSA DI RIFERIMENTO O DIRETTAMENTE LA SAS DI COORDINAMENTO.



Via Banchi di Sopra 48
53100-Siena
uilca.mps@uilca.it
0577 41544- 0577 46954
0577 299737- 0577 299719
0577 226937 (fax)

UILCA GRUPPO MPS



FACCI SAPERE COSA PENSI!

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

Esprimi la tua opinione!

Ascolteremo tutte le vostre proposte per crescere
e migliorare insieme!

Filo diretto con la Segreteria

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

Scrivici!

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

Assistenza Neoassunti

In previsione delle prossime immissioni di personale in seguito agli scorrimenti delle graduatorie in essere, ricordiamo i recapiti dei colleghi che si occupano del seguito dei neoassunti.

Marco Spinella	334 6688669
Leonardo Rossi	3396896709
Benedetta Sabatini	3925702591

Si invita gli interessati a prendere contatti ancora prima dell'assunzione per ogni informazione necessaria.