



UILCA GRUPPO MPS

SOMMARIO:

Breaking News

Tutto e di più dal tuo Sindacato

Anno III n. 7
Luglio 2011

Editoriale di B. Sabatini	1
DTM	2 - 6
Speciale DTM: Tre settimane.. da raccontare.. (anzi 4!) Firenze, 29/6/11	7
Speciale DTM: Comunicato ai lavoratori Bologna, 14/7/11	8 - 10
Speciale DTM: Comunicato ai lavoratori Roma, 11/7/11	11
Speciale DTM: Comunicato ai lavoratori Roma, 18/7/11	12
Speciale DTM: Trovare trena per fare trentuno Milano, 13/7/11	13
Speciale DTM: Blitz sulla riorganizzazione un affare di famiglia?	14 - 15
Speciale DTM: Riorganizzazione: si comincia..male!! Sicilia, 15/7/11	16 - 17
Speciale DTM: Riaspetto organizzativo delle Direzioni Territoriali della rete BMPS (DTM—A.T.—DOR) e Processi del Credito - Perugia, 15/7/11	18
Speciale DTM: Progetto Costituzione nuove DTM Lucca, 15/7/11	19
GIA BMPS...in pillole	20
Premio Aziendale	22
Informativa sulla Prev. Aziendale	23 - 24
Ferie e permessi ex festività — Le cure termali le paga lo stato	25 - 26
Facci sapere cosa ne pensi!	26

EDITORIALE

Questo numero di Uilca Gruppo Mps Breaking News presenta una sezione speciale dedicata alla revisione organizzativa della Banca Monte dei Paschi di Siena, con particolare riferimento alla costituzione delle **Direzioni Territoriali Mercato (DTM)**.

Conseguentemente, ampio spazio è riservato alle Circolari edite dalle RSA periferiche proprio su tale argomento: apre questo *excursus* Firenze, con un bilancio moderatamente positivo della fase sperimentale della ristrutturazione; seguono poi, Bologna, Roma, Milano, la Regione Sicilia, l'Area Territoriale Umbria-Marche e l'Area Territoriale Toscana Ovest. Denominatore comune di tutti i comunicati sindacali è la richiesta, formulata nei confronti dell'Azienda, di un maggior coinvolgimento preventivo rispetto alla fase applicativa della riorganizzazione.

In previsione dell'erogazione del Premio Aziendale con gli emolumenti del mese di luglio, viene pubblicata, all'interno della sezione "*Contratto Integrativo Aziendale BMPS .. in pillole*", una monografia tratta dall'articolo 23 del Contratto Integrativo della Banca Monte dei Paschi, al fine di favorire una migliore comprensione di questo argomento che, com'è noto, riveste grande importanza per tutti i colleghi.

Sulla Previdenza Aziendale, si riporta invece una informativa curata da **Carlo Magni**, in qualità di Consigliere di Amministrazione del Fondo BMPS assunti dal 1/1/91, e già inviata a tutti gli Iscritti per posta elettronica, la quale evidenzia i rendimenti dei Fondi BMPS, del Fondo Complementare ex BT, del Fondi a Contribuzione Definita ex BAM e dei Fondi ex BAV, alla data del 31 Maggio u.s.. Per la consultazione della propria posizione previdenziale, si rimanda in ogni caso alla lettura integrale del Documento 764 della Normativa Aziendale BMPS, nella nuova versione pubblicata lunedì 11 luglio.

Il giornale si conclude con un capitolo relativo alle modalità di utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti per le ex festività abolite, ed alle modalità di fruizione delle cure termali.

A tutti Voi auguriamo buona lettura e, in considerazione del periodo estivo, buone ferie.

Benedetta Sabatini

Comitato di Redazione

Direzioni Territoriali Mercato

In data 6 Luglio u.s. è stata completata l'analisi delle implicazioni discendenti dalla fase sperimentale relativa alla costituzione delle DTM che, come tutti sappiamo, si è svolta nell'Area Toscana Nord. E' stato quindi siglato uno specifico Accordo - che segue la presente comunicazione - il quale recepisce alcune modifiche ed integrazioni alle Intese del 28 febbraio e del 28 aprile, suggerite dalle RSA competenti per territorio, peraltro sintetizzate nella circolare unitaria edita dalle RSA medesime che precedentemente è stata rimessa alla Vostra attenzione.

Dal punto di vista **organizzativo**, gli aspetti di novità più rilevanti attengono:

- alla totale confluenza delle attività dei Reparti Prodotti ed Estero dei DOR nei Settori di Middle Office degli Uffici Prodotti ed Estero di Area, allo scopo di preservare l'integrità esecutiva di tali funzionalità, in attesa di definire modalità e tempi dei programmi accentrati di Back Office verso il COG;
- alla conseguente articolazione dei DOR in 3 Settori (di cui uno effettivamente nuovo, cioè il Settore Controlli), ed alla ripartizione del Settore Organizzazione Operatività di Rete (uno dei 3 di cui sopra) nei Reparti Servizi Vari ed Organizzazione (Reparti che

passano, quindi, da 4 a 2);

- alla nuova denominazione dell'Ufficio Programmazione Commerciale, Qualità e Innovazione di Area, che diventa Ufficio Sviluppo Commerciale, Qualità e Innovazione;
- alla trasformazione del Laboratorio Fidi di Padova in Agenzia di Rating, a causa della realizzazione di riassetto organizzativo in Banca Antonveneta analoghi a quelli adottati in Banca Monte dei Paschi.

Dal punto di vista **gestionale**, è stata invece convalidata la **so-stanziale assenza di fenomeni di criticità, con attinenza al personale interessato dalla sperimentazione**, e con riferimento a casi di mobilità territoriale e professionale; **aspetto, questo, che dovrà continuare a caratterizzare la successiva fase di implementazione, ed il confronto periferico fra le parti**. Peraltro, nell'Accordo seguente sono stati ribaditi tutti i contenuti sulla tematica in analisi, discendenti dai Protocolli allegati al CIA che, pertanto, dovranno essere integralmente applicati. In tale contesto, risulterà quindi basilare il contributo che le RSA interessate dalla revisione logistica potranno fornire, in ordine alla segnalazione di anomalie nella declinazione operativa dei contenuti dell'Accordo.

Per quanto concerne il **Progetto di revisione del credito**, le risorse interessate - così come suggerito dalle RSA dell'Area Toscana Nord - saranno supportate da interventi formativi, differenziati in ragione delle competenze già maturate su "fidi" e "monitoraggio del credito"; tali interventi potranno essere affiancati dallo sviluppo di specifici percorsi professionali che, a cominciare dal ruolo del Titolare di Filiale, costituiranno oggetto di confronto a livello centrale, in ottica di ottimizzazione della corrispondente normativa codificata nel Contratto Integrativo di BMPS.

A compimento della fase di roll-out, sono stati infine confermati nel corpo dell'Accordo, gli impegni assunti dalle parti su:

- revisione dei criteri di segmentazione della clientela e dei relativi **Modelli di Servizio**;
- evoluzione delle modalità operative delle Filiali di piccole dimensioni e dei Centri Specialistici;
- sistema inquadramentale;
- **relazioni sindacali periferiche**.

Direzioni Territoriali Mercato

Riassetto organizzativo delle Direzioni Territoriali della Rete di BMPS

Procedura sindacale ai sensi dell'art. 15 del vigente CCNL

Accordo siglato a Siena in data 6 Luglio 2011

Premessa aziendale

L'Azienda ha fornito alle OO.SS. le informazioni relative alle linee guida e agli obiettivi del progetto di riassetto organizzativo delle Direzioni Territoriali della Rete di Banca Monte dei Paschi di Siena SpA. e, nell'ambito del confronto sviluppatosi sul tema, le Parti hanno convenuto sulla necessità di avviare un periodo di sperimentazione per verificare la piena funzionalità del modello stesso, in considerazione degli aspetti di novità del modello organizzativo e della complessità riveniente dalla contestuale riorganizzazione delle strutture di Area Territoriale e dei Dipartimenti sul territorio.

In applicazione dell'Accordo del 28 aprile 2011, a partire dal 6 giugno è stata dunque avviata la "fase sperimentale" nell'ambito dell'Area Territoriale Toscana Nord, comportante, sul versante degli assetti organizzativi:

La costituzione di n. 7 **DTM** così articolate:

n. 4 DTM di fascia 1:

- Responsabile;
- Settore Credito;
- Settore Qualità e Rischio Anomalo;
- Settore Coordinamento Commerciale;
- Nucleo Sviluppo Clientela.

n.2 DTM di fascia 2:

- Responsabile;
- Settore Credito;
- Settore Qualità e Rischio Anomalo;
- Nucleo Coordinamento Commerciale.

n.1 DTM di fascia 3:

- Responsabile;
- Settore Credito e Rischio Anomalo;
- Nucleo Coordinamento Commerciale.

Speciale DTM

Direzioni Territoriali Mercato

Riassetto organizzativo delle Direzioni Territoriali della Rete di BMPS

Procedura sindacale ai sensi dell'art. 15 del vigente CCNL

Accordo siglato a Siena in data 6 Luglio 2011

segue da pag. 3

Anche le DTM di Fascia 2 e 3, in coerenza con gli assetti previsti dal Progetto, saranno a tendere completate con il Nucleo Sviluppo Clientela.

La riorganizzazione delle strutture di **Area Territoriale**:

- Ufficio Credito e Legale, articolato nel Settore Credito e Rischio Anomalo e nel Settore Legale
- Ufficio Programmazione Commerciale, Qualità e Innovazione, articolato nel Settore Programmazione Commerciale e Controllo di Gestione e nel Settore Qualità, Innovazione e Reclami;
- Ufficio Prodotti, articolato nel Settore Middle Office Prodotti e nel Settore Specialisti di Prodotto;
- Ufficio Estero, articolato nel Settore Middle Office Estero e nel Settore Commerciale Estero.

La riorganizzazione delle strutture di **Dipartimento Operativo di Rete**:

- Settore Organizzazione Operatività di Rete;
- Settore Risorse Umane;
- Settore Controlli.

A conclusione della fase sperimentale nell'Area Territoriale Toscana Nord e del relativo confronto ed approfondimento critico, sia con le RSA periferiche competenti per la fase sperimentale, sia con le OO.SS. Centrali, l'Azienda, sulla base dell'analisi delle esperienze maturate nel corso della Sperimentazione e delle osservazioni svolte al riguardo dalle OO.SS., a completamento dell'assetto organizzativo sopra descritto, conferma, all'interno del Settore Organizzazione Operatività di Rete del DOR, i preesistenti Reparti: Servizi Vari - in cui resteranno concentrate tutte le attività varie a supporto della Rete - e Organizzazione, in cui confluiranno anche le attività di seguimiento della logistica, dell'ambiente e della sicurezza, così da garantire alle strutture operative un riferimento univoco per tutte le attività presidiate dal Reparto, ai cui Addetti verrà assegnato un ambito territoriale definito; a integrazione dell'Accordo del 28.2.2011 sul riassetto delle Strutture Centrali, in attesa di definire modalità e tempi dei programmati accentramenti di Back office verso il COG, al fine di preservare l'integrità organizzativa delle funzionalità "estero" e "prodotti", il complesso delle attività dei relativi reparti del Settore Organizzazione dei DOR confluisce, così come sperimentato nell'Area Territoriale di test, nei nuovi Settori "Middle Office Prod-

Direzioni Territoriali Mercato

Riassetto organizzativo delle Direzioni Territoriali della Rete di BMPS

Procedura sindacale ai sensi dell'art. 15 del vigente CCNL

Accordo siglato a Siena in data 6 Luglio 2011

segue da pag. 4

ti" e "Middle Office Estero" dei relativi Uffici di Area; la denominazione dell'Ufficio Programmazione Commerciale, Qualità e Innovazione è modificata in Ufficio Sviluppo Commerciale, Qualità e Innovazione.

All'esito della fase di sperimentazione vengono dunque sostanzialmente confermati gli assetti e i processi oggetto di confronto tra le Parti, finalizzati al conseguimento dell'obiettivo, in coerenza con il disegno di riorganizzazione delle Strutture Centrali della Banca (oggetto dell'Accordo del 28.2.2011), di recuperare una visione integrata del Cliente - pur mantenendo un adeguato livello di specializzazione tra segmenti di mercato - e di rafforzare la presenza sul "Territorio", partendo dalla centralità della Filiale e favorendo la massima sinergia con i Centri Specialistici

-----oooo-----oooo-----

Premesso quanto sopra le Parti convengono, anche in applicazione dei principi enunciati nel "Protocollo sull'organizzazione del lavoro" del 21 novembre 2002 e nel "Protocollo sulle

Relazioni Sindacali Periferiche" del 27 novembre 2006, come integrato con accordo del 22 giugno 2009, quanto segue:

- L'implementazione del Progetto a tutte le Aree Territoriali e ai Dipartimenti dislocati sul territorio, avverrà secondo le linee già definite nel citato Accordo del 28.4.2011 sulla fase sperimentale; contestualmente saranno anche attivati gli interventi di attuazione del riassetto dei "processi del credito", così come da Accordo sottoscritto in pari data. Pertanto, in ottemperanza alle previsioni dei predetti Accordi, saranno contestualmente avviati anche gli interventi di riorganizzazione sulle strutture di Area Territoriale, sui DOR e sui Laboratori Fidi così come previsto dal "Progetto credito". A questo specifico riguardo, in considerazione della realizzazione di analogo intervento di riassetto organizzativo in Banca Antonveneta, anche il Laboratorio Fidi di Padova sarà trasformato in Agenzia di Rating per l'esercizio delle responsabilità relative all'assegnazione/revisione dei rating e previste attività connesse, relativamente all'operatività di BAV.

- In applicazione dei principi di partecipazione sindacale periferica di cui al citato "Protocollo sulle Relazioni Sindacali Periferiche" la realizzazione del "Riassetto organizzativo delle Direzioni Ter-

ritoriali della Rete di BMPS", con le modalità sopraindicate, sarà portato preliminarmente a conoscenza delle RSA periferiche per gli aspetti di loro pertinenza, al fine di avviare un confronto teso ad esaminare congiuntamente gli effetti derivanti dai nuovi assetti organizzativi e superare eventuali criticità che dovessero emergere.

- In attuazione di quanto già condiviso con i citati Accordi del 28.4.2011, rispettivamente sull'avvio della fase sperimentale del progetto di riorganizzazione delle DTM e sull'implementazione di quello relativo ai processi del credito, le risorse interessate potranno continuare a svolgere le attività cui sono adibite nelle strutture di nuova costituzione (nell'ambito delle DTM, dell' Area Territoriale, delle Agenzie di Rating e dei Dipartimenti); in alternativa e in via residuale, per effetto delle liberazioni derivanti dal progetto, le risorse interessate potranno essere impiegate nella rete commerciale del Gruppo, anche previo specifico programma di riconversione e riqualificazione. Comunque, la diversificazione nell'utilizzo del personale rispetto alle mansioni svolte in precedenza terrà conto, compatibilmente alle esigenze operative, delle caratteristiche professionali e delle

Speciale DTM

Direzioni Territoriali Mercato

Riassetto organizzativo delle Direzioni Territoriali della Rete di BMPS

Procedura sindacale ai sensi dell'art. 15 del vigente CCNL

Accordo siglato a Siena in data 6 Luglio 2011

segue da pag. 5

competenze possedute. L'Azienda, infatti, avrà cura di attivare le iniziative programmate ispirandosi a principi di valorizzazione delle risorse e attuando criteri gestionali improntati, compatibilmente alle esigenze aziendali, alla ricerca del consenso e alla valutazione delle preferenze espresse dal personale interessato. A tal fine saranno predisposti a cura dei Dipartimenti Operativi di Rete colloqui individuali con il personale interessato.

- Nel caso di cambiamento della sede di lavoro, ferme rimanendo le previsioni contrattuali in materia, saranno congiuntamente esaminate con le OO.SS. le varie implicazioni, anche con riferimento ai criteri di applicazione delle metodologie in uso per la gestione delle richieste di trasferimento, allo scopo di ricercare soluzioni condivise, comunque compatibili con le esigenze di servizio. Tali soluzioni non potranno tuttavia costituire l'occasione per superare il sistema delle fasce di trasferibilità.

- Così come previsto dal cit. accordo del 28.4.2011 sull'implementazione del Progetto di riorganizzazione dei processi del credito, le risorse interessate saranno supportate da interventi formativi, a rafforzamento delle competenze in materia di

"fidi" e di "monitoraggio del credito". In base alle esperienze maturate nel corso della sperimentazione, saranno strutturati interventi differenziati in ragione delle competenze già maturate e si articoleranno in affiancamenti strutturati ("su misura") e specifici corsi in aula; gli interventi formativi erogati e la popolazione interessata formeranno oggetto di particolare disamina tra le Parti nell'ambito dello specifico incontro dedicato. In ottica di valorizzazione delle competenze, assume particolare rilievo lo strumento dei Percorsi Professionali, la cui attivazione andrà ottimizzata con attinenza all'articolazione della nuova struttura organizzativa e delle caratteristiche professionali dei diversi ruoli, cominciando dal Titolare di Filiale.

- A perfezionamento dell'attuale Progetto di Riorganizzazione, è prevista una revisione dei criteri di segmentazione prospettica della clientela (soglie e modalità) e dei relativi Modelli di Servizio, che formerà oggetto di specifico confronto tra le Parti, unitamente ad una evoluzione delle modalità operative delle Filiali di piccole dimensioni e dei Centri Specialistici, sulle quali non impatta il riassetto organizzativo in esame. Con riferimento alle previsioni dell'art. 29 del CIA, le Par-

ti, in ottemperanza a quanto convenuto con il già citato "Protocollo sull'organizzazione del lavoro", esamineranno inoltre gli eventuali nuovi profili professionali connessi alle attività oggetto di cambiamento e/o innovazione e gli effetti derivanti dalla soppressione/modifica di ruoli già regolamentati, con l'intento di apportare le necessarie modifiche al sistema inquadramentale vigente dei ruoli di Rete e delle Strutture Centrali.

- A seguito delle variazioni che saranno apportate all'assetto organizzativo delle strutture di Area Territoriale e delle Direzioni Territoriali, le Parti avvieranno uno specifico confronto per esaminare congiuntamente il sistema aziendale delle relazioni sindacali periferiche .

- L'intero processo potrà comunque essere oggetto di un incontro di verifica tra Azienda ed OO.SS., a richiesta di una delle Parti, anche al fine di esaminare eventuali criticità emerse in sede di confronti periferici.

Rappresentanze Sindacali Aziendali BMPS - Firenze**Tre settimane.. da raccontare..
(anzi 4!)****Firenze, 29 Giugno 2011**

Con l'incontro di oggi, formalmente, si conclude il periodo di sperimentazione del riassetto organizzativo delle Direzioni Territoriali. Ricordiamo come la sperimentazione, strumento indispensabile per testare la funzionalità della ristrutturazione, sia stata fortemente voluta dalle OO.SS. in coerenza con il protocollo sull'organizzazione del lavoro. Tale ristrutturazione tra l'altro è considerata evento centrale all'interno del contesto generale in cui si sta muovendo il MPS.

I primi riscontri sulla funzionalità del processo sono moderatamente positivi fatte salve una serie di considerazioni che riportiamo di seguito:

- Non è sufficiente la formazione dedicata alle risorse collocate nelle DTM. Ci hanno comunicato al riguardo che la capogruppo ha predisposto un piano formativo mirato a sanare le attuali lacune.

- Il progetto non è completo: la maggioranza degli sviluppatori devono essere ancora assegnati e le competenze di queste nuove figure dovrebbero essere definite solo in questa settimana.

- Le filiali ci segnalano l'esigenza di acquisire dei punti di riferimento certi: "chi fa cosa?" e soprattutto la divisione delle competenze tra Area Territoriale e DTM. Inoltre sono state rilevate notevoli difficoltà da parte dei titolari per l'individuazione delle nuove autonomie. Sul pricing mancano al momento indicazioni da Siena.

- Auspichiamo nuovamente che l'incremento del numero dei coordinatori commerciali, sia di effettivo supporto alla rete e non si traduca, all'atto pratico, in un aumento delle pressioni commerciali ai gestori.

- Le procedure relative al settore qualità e rischio anomalo sono state rilasciate solo nell'ultima settimana.

- Si rilevano criticità specifiche sulle DTM di terza fascia, dove è previsto un unico Responsabile credito e rischio anomalo, chiamato ad effettuare controlli su sé stesso.

- Non è stata ancora affrontata la problematica riguardante la collocazione definitiva dei colleghi di Firenze in carico al Laboratorio Fidi di Perugia, anche se questa evi-

dente anomalia è stata ripetutamente da noi segnalata. Rimandiamo alle Segreterie di Coordinamento lo scioglimento delle suddette criticità.

Sarebbe stata necessaria qualche settimana di sperimentazione in più e forse anche qualche idea più chiara.

Le OO.SS. ritengono che una reale valutazione del progetto sarà possibile solo nei prossimi mesi, e a tal proposito hanno richiesto per settembre una visita organizzativa, che possa individuare ed eventualmente correggere la composizione e l'operatività delle DTM.

Le Segreterie

Speciale DTM

RSA UILCA MPS AREA TERRITORIALE EMILIA ROMAGNA

Comunicato ai lavoratori

Bologna, 14 Luglio 2011

In data 13 luglio 2011, come previsto dall'accordo firmato a Siena tra OO.SS e Azienda lo scorso 6 luglio, siamo stati convocati dalla Direzione dell'Area Territoriale Emilia Romagna per una prima illustrazione del "Progetto di Riassetto Organizzativo delle Direzioni Territoriali della Rete di Banca Bmps".

L'incontro, in applicazione dei principi di partecipazione sindacale periferica, di fatto avvia un confronto che sarà d'ora in poi teso ad esaminare congiuntamente gli effetti derivanti dai nuovi assetti organizzativi volti a superare eventuali criticità che dovessero emergere.

A fare gli "onori di casa" è stata, in prima battuta, proprio la nuova componente dirigenziale dell'Area, succeduta a quella uscente, con il nuovo Responsa-

bile dell'Area Dir. Signorini Alessandro, del Responsabile dell'Ufficio Programmazione Commerciale, Qualità e Innovazione Dir. Elfo Bartalucci e del Responsabile dell'Ufficio Crediti e Legale Dir. Mascagna Pietro.

Dagli stessi è stato ribadito come, in un momento così difficile per il Paese, il ns Gruppo bancario stia cercando di modificare e dettare le nuove linee guida strategiche e le nuove direttive, in applicazione del Piano Industriale d'impresa, cercando di adattare le stesse al contesto concorrenziale in cui siamo inseriti e dove ancora rappresentiamo il terzo gruppo bancario per ordine di importanza. Sarà fondamentale pertanto che i colleghi riescano a capire che, gli sforzi che verranno richiesti nei prossimi periodi

in termini di risultati, avranno per tutti l'obiettivo primario di far crescere il Gruppo Mps cercando così di rinsaldare uno spirito di appartenenza all'Istituto, pur rimanendo sempre ben distinto il ruolo di chi le linee guida le decide e di chi invece le applica sul campo in tutta la Rete.

Dopo il saluto iniziale abbiamo affrontato, assieme al Direttore Operativo Sergio Cursio, tutta la nuova fase applicativa del Riassetto Organizzativo che, a tutti gli effetti, partirà anche sul nostro territorio il prossimo **lunedì 18 luglio**.

Ci sono state ufficializzate le nuove 9 DTM (Direzioni Territoriali Mercati), la dislocazione logistica, le fasce di appartenenza e i nuovi responsabili delle stesse che pertanto risultano così costituite:

DTM	Responsabile	Fascia	Indirizzo	Filiali	C.PMI	C.Enti	C.Private
Bologna Ovest	Armaroli Riccardo	3	Via Emilia Ponente, 317	21	1	1	1
Bologna Est	Barbi Marco	2	Via Caduti di via Fani, 15/d	25	1		1
Ferrara	Montomoli Riccardo	2	Corso Giovecca, 50	29	1		
Forli-Cesena	Cannoni Massimo	3	Piazza XX Settembre, 16	16	1		
Modena	Caleffi Marco	2	Via Giardini, 301	19	2	1	1
Parma	Bartoli Armando	3	Via Emilia Est, 216	23	1	1	1
Piacenza	Mitrione Fiorenzo	3	Piazza Cittadella, 16	12	1		
Ravenna	Neri Riccardo	3	Via Raul Gardini, 1	22	1	1	
Reggio Emilia	Pirovano Michele	1	Via Meuccio Ruini, 1	34	2	1	1

Per la costituzione delle stesse si è tenuto conto di alcuni importanti fattori come: numero filiali, dimensionamento volumi raccolta e impieghi. Per una paio di Dtm inoltre sono già in corso le richieste di valutazione per upgradare la relativa fascia di riferimento. (Parma, Modena).

Le strutture organizzative delle DTM, a diretto supporto della Rete, saranno articolate nei seguenti 4 Settori:

- Settore Credito
- Settore Qualità e Rischio Anomalo

- Settore Coordinamento Commerciale
 - Nucleo Sviluppo clientela.
- Le 3 fasce inoltre prevedono una diversa articolazione organizzativa delle strutture:
- DTM di 1^a fascia = con massa

RSA UILCA MPS AREA TERRITORIALE EMILIA ROMAGNA

Comunicato ai lavoratori

Bologna, 14 Luglio 2011.

segue da pag. 8

critica **elevata**, richiederanno la massima articolazione organizzativa delle strutture;

- DTM di 2^a fascia = con massa critica **media**, dove sul piano organizzativo interno, sparisce il Nucleo sviluppo clientela;

- DTM di 3^a fascia = con massa critica **contenuta**, che richiederanno un'articolazione organizzativa minimale e dove il Settore Credito e Qualità e Rischio Anomalo avranno un unico riferimento operativo.

Alcune strutture inoltre di Area Territoriale subiranno modifiche in alcuni ruoli, uffici e relativi dimensionamenti.

Le strutture di **Area Territoriale**, a disposizione e supporto delle DTM, comprenderanno:

- Ufficio Credito e Legale = articolato nel Settore Credito e Rischio Anomalo e nel Settore Legale;

- Ufficio Programmazione Commerciale, Qualità e Innovazione = articolato nel Settore

Programmazione Commerciale e Controllo di Gestione e nel Settore Qualità, Innovazione e Reclami;

- Ufficio Prodotti = articolato nel Settore Middle Office Prodotti e nel Settore Specialisti di Prodotto;

- Ufficio Estero = articolato nel Settore Middle Office Estero e nel Settore Commerciale Este-

ro.

I settori Prodotti e Estero, per cui è previsto il passaggio di competenze verso l'Area Territoriale, fino al 31-12-2011 resteranno sotto il coordinamento del Dipartimento Operativo di Rete.

La riorganizzazione delle strutture del **Dipartimento Operativo di Rete** prevede inoltre la suddivisione nei seguenti 3 settori:

- Settore Organizzazione Operatività di Rete = che comprenderà servizi vari e organizzazione logistica, ambiente e sicurezza;

- Settore Risorse Umane;

- Settore Controlli.

Nuovi profili abilitativi, nuove competenze territoriali e nuove autonomie deliberative verranno introdotte a seguito della riorganizzazione a vantaggio sia dei nuovi DTM che dovranno avere più libertà di movimento nei loro rispettivi ambiti e sia verso i Titolari di filiale che, anche attraverso il nuovo sistema di interfaccia (c.d. "Paschi face") avranno maggiormente sotto controllo tutti gli aspetti operativi delle loro filiali e potranno così più facilmente intervenire, laddove necessario, per porre i giusti correttivi.

Il Dir. Cursio ha fatto presente che, per il perfezionamento e l'ottimale sistemazione di tutte

le risorse coinvolte in questo processo di riorganizzazione, è stato tenuto conto dei profili professionali di ognuno, del percorso professionale già avviato e della spiccata conoscenza del territorio da parte degli stessi.

A detta della Direzione, nessuno è meno importante di qualcun altro e nessuna differenza è stata applicata sulla scelta dei Dtm e dei Responsabili di segmento. Non ci sono in pratica elementi distintivi particolari che hanno fatto propendere per la scelta dei nuovi ruoli.

Il Dir. Scisciolo ha inoltre espresso massima soddisfazione sulla proficua e positiva impostazione dei colloqui con i colleghi interessati nel processo. Su 90 colleghi intervistati e coinvolti in spostamenti e nuove assegnazioni, solo in 2 casi si sono presentate alcune criticità che comunque l'Azienda sta valutando di risolvere positivamente e in tempi brevi. Inoltre, laddove le collocazioni professionali non hanno potuto essere equivalenti in termini di ruolo è stato privilegiato il criterio dell'avvicinamento ai luoghi di residenza comunque valorizzando il patrimonio di esperienza professionale acquisito.

Questo, a nostro avviso, è un risultato molto buono tenendo conto che sono stati valutati attentamente i singoli profili e

Speciale DTM

Rsa Uilca Mps Area Territoriale Emilia Romagna

Comunicato ai lavoratori

Bologna, 14 Luglio 2011

segue da pag. 9

le singole posizioni professionali. A nostro avviso l'Azienda, dopo questa fase iniziale in cui ha posto la massima attenzione a conservare le professionalità acquisite, in un momento di tanti, troppi e profondi cambiamenti organizzativi come questo, dovrà continuare a fare il suo lavoro di coordinamento e valorizzazione delle risorse per evitare qualsiasi situazione di disorientamento tra i colleghi. Il 18 luglio sarà solo la data iniziale di questo progetto; la strada per l'ottimizzazione del Processo seguirà un'inevitabile percorso per il quale il Dir. Cursio si è dichiarato disponibile ad aprire con le Rsa dell'Area Emilia Romagna, un sano e reciproco confronto sulle criticità che deriveranno dall'applicazione dello stesso.

In attesa della prossima e imminente pubblicazione del nuovo e modificato Regolamento 8 (Organizzazione Rete Italia), l'Area Organizzazione della Capogruppo Bancaria ha emanato un compendio, denominato "**Istruzioni operative per il nuovo assetto organizzativo delle Aree Territoriali**" (Doc 1588), in analogia a quanto a suo tempo espletato per le Strutture Centrali nelle more dell'emanazione del Regolamento 1.

Il compendio ha lo scopo di fornire, ai dipendenti interessati, una guida rapida per accompagnare le articolazioni delle Aree

Territoriali verso il cambiamento, attraverso una serie di schede in cui vengono rappresentate le principali differenze con le pregresse configurazioni logistiche, oltre alle nuove modalità esecutive, cercando di privilegiare al massimo la continuità operativa.

Al termine dell'illustrazione, **come Uilca**, abbiamo ribadito la nostra massima sensibilità circa alcune tematiche:

- l'avvicendamento contestuale in Area del Capo Area, del relativo Staff e di 11 figure apicali su 15 fra ex Dtr e Dtc, comunque rappresenta una discontinuità traumatica capace di generare uno smarrimento forte e diffuso fra i lavoratori e capace di avere riflessi sulla stessa continuità reddituale dei prossimi mesi;

- i decentramenti logistici e funzionali, previsti dal Piano Industriale specie in materia di qualità del credito andranno ad attingere ulteriormente ad una Rete già sottodimensionata, riducendo le economie di scala e le fungibilità precedentemente possibili a livello di Area; gli stessi, a ns avviso, richiedono competenze specifiche forse ad oggi inadeguate, e potrebbero esporci a profili potenziali di rischio maggiori sulla gestione dei crediti problematici;

- per superare questa fase occorre produrre uno sforzo di comunicazione e di inclusione par-

tecipativa a tutti i livelli;

- siamo soddisfatti, al momento, dell'approccio sostenibile dei molteplici riassetti che si vanno a porre in essere e che paiono privilegiare funzionalità, efficienza della rete, valorizzazione del rapporto con la clientela e primariamente del patrimonio professionale esistente. Su tutto questo, a nostro parere, occorre insistere; infatti, troppi colleghi in questo momento vivono con distacco ed apatia quanto accade in Azienda e solo una rinnovata, umile, lungimirante autorevolezza può costruire un clima aziendale che dia prospettiva.

**Segreterie RSA di Roma e provincia della
Banca Monte dei Paschi di Siena Spa**

Comunicato ai lavoratori

Roma, 11 Luglio 2011

Nella mattinata di oggi le scriventi OO.SS. sono state convocate dal Direttore Operativo Mati per l'illustrazione preliminare del Processo di implementazione delle DTM e di ristrutturazione organizzativa dell'Area Territoriale, così come previsto dall'accordo del 6 luglio scorso.

Nel corso dell'incontro sono stati comunicati ufficialmente i nominativi dei Responsabili delle 13 DTM dell'Area Centro e Sardegna, nonché la nuova struttura degli uffici di Area e del Dipartimento Operativo di Rete.

A tutt'oggi l'informativa della Azienda risulta ancora insufficiente, anche in conseguenza della mancata emanazione del nuovo Regolamento 8.

Il Direttore Operativo ha comunque ribadito che il giorno 18 di luglio partirà il Progetto

di riassetto organizzativo dell'Area e delle DTM.

Nel corso di questa settimana verranno svolti i colloqui con tutto il Personale coinvolto in tale processo. A tal proposito ricordiamo che gli accordi e i protocolli vigenti prevedono *"la valorizzazione delle risorse e l'attuazione di criteri gestionali improntati, compatibilmente alle esigenze aziendali, alla ricerca del consenso e alla valutazione delle preferenze espresse dal personale interessato."* (cfr. Accordo del 6 luglio sul riassetto organizzativo delle Direzioni Territoriali). Invitiamo tutti i lavoratori coinvolti a segnalarci eventuali difformità rispetto a tali principi.

Ci aspettiamo che nel prossimo incontro, previsto per la fine di questa settimana, l'Azienda come da noi richie-

sto ci fornisca maggiori dettagli sui perimetri delle DTM, sui loro organici e dislocazione.

Nello stesso incontro l'Azienda ci informerà con altrettanta precisione sulla riorganizzazione degli uffici di Area e sulle Risorse coinvolte.

Le Segreterie

Speciale DTM

**Segreterie RSA di Roma e provincia della
Banca Monte dei Paschi di Siena Spa**

Comunicato ai lavoratori

Roma, 18 Luglio 2011

Giovedì 14 Luglio le scriventi OO.SS. hanno avuto un ulteriore incontro con la Direzione della Area per integrare l'informativa e il confronto sulle DTM e sulla ristrutturazione dell'Area.

Il Direttore Mati ci ha comunicato i nominativi di tutti i responsabili dei diversi settori delle DTM, insieme alle loro ubicazioni:

- la DTM Roma Centro sarà ubicata provvisoriamente in Via Salaria 231, prima di essere collocata definitivamente in Via del Corso 232. Responsabile Lombi Angelo;

- la DTM Roma Sud Ovest sarà ubicata in Via Cornelio Magni presso l'Ag. 138. Responsabile Calcagni Giuseppe;

- la DTM Roma Est sarà ubicata in Via Fucini presso l'Ag. 142. Responsabile Serini Diego;

- la DTM Roma Nord sarà ubicata in Via Salaria 231. Responsabile D'Onofrio Pasquina;

- la DTM Roma Ovest sarà ubicata provvisoriamente su due sedi distinte: Il settore Credito e il Responsabile DTM in Via di Torvecchia presso l'Ag. 47 e gli altri uffici in Via Serafini presso l'Ag. 66. La collocazione definitiva prevista è Via Gregorio VII presso l'Ag. 94. Responsabile Checchi Carlo;

- la DTM Roma Sud sarà ubicata provvisoriamente in Via Merula-

na presso L'Ag. 126 prima di essere definitivamente collocata a Piazza dell'Alberone presso l'Ag. 85. Responsabile Corgna Massimo.

Invitiamo comunque la Direzione a fornire adeguata informativa a tutto il personale per dare concretezza a questa ristrutturazione. Ad oggi infatti non risultano ancora rilasciate, in via ufficiale dall'Azienda, indicazioni operative sulla riorganizzazione, a partire da un prontuario ad uso delle Filiali, pure questo richiesto dalle scriventi OO.SS., con i nominativi ed i riferimenti telefonici dei nuovi uffici.

A poche ore dall'avvio della ristrutturazione registriamo una scarsa attenzione rispetto agli effetti dei perentori spostamenti di figure di Direzione di Filiali senza tener conto dei necessari passaggi di consegne o delle ferie programmate da Titolari e Sostituti.

In questo particolare momento in cui le carenze di organico già presenti si sommano all'utilizzo improprio del nucleo, che sopprime ad assenze continuative di lavoratori, l'ulteriore sottrazione di risorse alla Rete, tra cui i Titolari, per dare inizio al Progetto DTM rischia di lasciare le Filiali nel caos operativo.

Il Direttore Mati ci ha inoltre informato del passaggio alle costituenti DTM, al momento, di 5 Risorse dall'ex QCL e di 4 Risor-

se dall'ex Laboratorio Fidi. Ci risulterebbe altresì il ricollocamento di alcune risorse dal Settore Rischio Anomalo, sul quale attendiamo un'eventuale informativa ufficiale. Come già ribadito nel precedente volantino, abbiamo nuovamente chiesto alla Direzione che in caso di mobilità professionale o territoriale i colloqui con i lavoratori siano finalizzati alla valorizzazione delle competenze professionali e alla valutazione delle preferenze espresse dal personale interessato. Nonostante le rassicurazioni in tal senso fornite dal Direttore Mati, dobbiamo purtroppo registrare diverse segnalazioni di colleghi che sono stati colloquiati dai GRU esclusivamente per vedersi comunicare la nuova destinazione lavorativa. Ciò è contrario allo spirito e alla lettera dell'accordo del 6 luglio e ci auguriamo quindi che le rassicurazioni espresse dal Direttore Operativo si trasformino in azioni concrete quanto prima.

Aspettiamo quindi una prossima convocazione per completare e definire tutti quegli aspetti che non sono ancora stati oggetto di confronto.

Le Segreterie

SAS della Banca Monte dei Paschi di Siena SpA
Area Nordovest - Gruppo Milano

Trovare trenta per fare trentuno

Milano, 13 Luglio 2011

La tanto attesa riorganizzazione è partita, ma l'azienda è in grave ritardo. Tutto sta avvenendo in gran segreto e all'insegna della scarsa trasparenza. Prima sono stati nominati i nuovi DTM - alcune presenze sorprendono ma ancor più indigna l'**assoluta assenza femminile**, risultato di una evidente discriminazione di genere in cui si persevera - e, in questi ultimi giorni, sono stati via via individuati i responsabili degli uffici d'Area ed i preposti dei Settori che compongono le nuove Direzioni Territoriali. **Anche questa volta è stato eluso il preventivo confronto sindacale:** speriamo che la motivazione non verta sulla indifendibilità delle scelte aziendali. Qualche DTM ha addirittura cercato di fare campagna acquisti, segno della farsa che talora contraddistingue le nostre vicende. Preoccupa che la direzione d'Area sinora si sia preoccupata esclusivamente delle "prime linee" - DTM e preposti dei Settori - diversamente da quanto stabilito negli accordi sindacali sottoscritti a livello centrale. In tali accordi era infatti previsto che tutti i colleghi appartenenti alle strutture oggetto di riorganizzazione (Laboratorio Fidi, Qualità Credito e Legale, Gestione Rischio Anomalo, Controlli di Rete, componenti DTC e DTR) fossero preventivamente e complessivamente colloquiati al fine di conoscere disponibilità professionali e territoriali di ciascuno. I nostri obiettivi sono l'assoluto contenimento delle mobilità - peraltro

in linea con quanto l'Azienda ha disposto per numerosi neo DTM - e l'accompagnamento degli eventuali percorsi di riqualificazione e riconversione professionale. Una prima disamina delle necessità collegate alla riorganizzazione evidenzia in modo inconfutabile il **grave deficit di risorse che colpisce con particolare gravità il territorio lombardo**, anche alla luce delle chiusure dei distaccamenti del Laboratorio Fidi presenti a Torino e Genova con conseguente accentramento delle attività sulle strutture milanesi, e la **necessità di interventi importanti in merito alla riqualificazione e riconversione professionale dei colleghi coinvolti**. La direzione di Area si è impegnata a recuperare il tempo perduto completando tutti i colloqui nei prossimi giorni. Non comprendiamo inoltre come possa essere stata attribuita la terza fascia alle DTM Milano Ovest (Abbiategrosso) e Milano Sud (Assago) che sovrintendono a territori con un numero significativo di filiali.

L'impressione, in tutta coscienza, è che la realizzazione di un progetto così importante sia accompagnata da un po' troppa approssimazione e un po' troppa fretta. Dopotutto se ne parla, spesso a vanvera, da almeno un anno: che bisogno c'era di partire immediatamente con l'implementazione?

Chiediamo alla direzione di Area ed al Direttore Operativo

il pieno rispetto delle prerogative oggetto degli accordi sindacali ma soprattutto uno sforzo aggiuntivo per intercettare gli elementi di valore di questa riorganizzazione che non si esauriscono certamente con la sola individuazione dei responsabili. Diversamente ciascuno dovrà prendersi le proprie responsabilità.

All'inizio della prossima settimana, avremo un ulteriore incontro con il capo Dipartimento per valutare le condizioni di partenza del riassetto e di sviluppo tendenziale, anche in ordine al dimensionamento delle DTM. Ci auguriamo una informativa puntuale e dettagliata.

In merito ai temi legati a **SALUTE E SICUREZZA**, ci stiamo proprio stufando. Le filiali con problemi di condizionamento, pur diminuite, sono ancora troppe e risulta di tutta evidenza che gli eccessi di risparmio nell'appalto delle attività di manutenzione si stanno traducendo in continui e reiterati disagi per i lavoratori. Inoltre il ritardo nella implementazione delle dotazioni antirapina (bussole, biometrico, etc.) e nella mancata conferma delle guardiane aggiuntive per i mesi estivi diviene sempre più il segnale incontrovertibile della **scarsa attenzione che questa Azienda, al di là delle parole, dimostra per la salute e la sicurezza dei suoi lavoratori.**

Speciale DTM

RSA UILCA CATANIA, PALERMO, TRAPANI

**Il Blitz sulla riorganizzazione
un affare di famiglia?**

Palermo, 14 Luglio 2011

L'anno scorso, in occasione della consegna delle schede di valutazione ai Q.D. avevamo redatto un comunicato dal titolo eloquente : GIUDIZI O PREGIUDIZI ? Oggi dopo gli incontri dell'11 e il 12 Luglio 2011 con ordine del giorno la costituzione delle nuove DTM, la Riorganizzazione dell' A.T. e del D.O.R. nonché il Completamento del riassetto dei processi del credito non abbiamo più dubbi. Il termine appropriato e' PREGIUDIZI !

In quelle sedi avrebbero dovuto essere aperti dei tavoli per "avviare un confronto teso ad esaminare congiuntamente gli effetti derivanti dai nuovi assetti organizzativi e superare eventuali criticità che dovessero emergere" (definizione ripresa dal Verbale di accordo Azienda – OO.SS. del 06/07/2011).

Anzi, in realtà, la fase di confronto avrebbe dovuto essere promossa all'inizio del processo (citiamo sempre testualmente) "In applicazione dei principi di partecipazione sindacale periferica di cui al citato PROTOCOLLO SULLE RELAZIONI SINDACALI PERIFERICHE la realizzazione del riassetto organizzativo delle Direzioni Territoriali della Rete di BMPS SARA' PORTATO PRELIMINARMENTE A CONOSCENZA DELLE RSA PERIFERICHE"

Il Dir. D'Ardia ha, in quelle sedi, presentato il nuovo assetto or-

ganizzativo, fornendo per qualche struttura soltanto indicazioni numeriche, informandoci della nomina dei soli responsabili delle costituenti DTM e che ,a suo dire, sarebbero stati imposti dalla D.G., non potendo per le altre strutture fornirci i nominativi (a causa dei colloqui ancora in corso ...) dicendosi però disponibile ad ulteriori incontri per verificare l'andamento della nuova struttura ed analizzare eventuali correttivi.

Esprimiamo il nostro vivo disappunto e l'ennesima delusione per la buona occasione sprecata da questa direzione, che non ritiene i sindacati una utile risorsa alla quale attingere per la discussione e la ricerca di soluzioni condivise.

Iniziamo col dire che siamo stupefatti del fatto che, da qualche anno a questa parte, le più importanti vicende che il MPS ha dovuto affrontare siano sempre partite durante il periodo estivo, con tutte le criticità che il periodo evidenzia! E' vero che il momento non è mai opportuno, ma una tempistica migliore poteva essere sicuramente programmata!

Si consideri infatti che alcuni colleghi andranno affiancati per lo svolgimento di nuove mansioni; ci preme evidenziare che, essendo già a metà luglio, potremmo trovarci facilmente con colleghi, affiancatori e/o affiancati assenti per ferie e con uffici

che si costituiscono solo sulla carta. L'acronimo DTM non vorremmo diventasse da subito l'acronimo del significato "Direzione Territoriale Mancante" (alla faccia dell'organizzazione!).

A che servirà incontrarsi poi, in un'assoluta mattina d'Agosto, con la Direzione di Area? Cosa commenteremo? Che gli uffici non funzionano perché c'è gente in ferie? Magari li criticheremo poiché hanno avuto la malaugurata idea di redigere un piano ferie a Febbraio in un ufficio, senza prevedere che bisognava raccordarsi con i futuri colleghi di un nuovo ufficio costituito a Luglio?

CHI NE SOFFRIRA' LE CONSEGUENZE? CREDIAMO TUTTI E SICURAMENTE PIU' DI OGNI ALTRA LA RETE!

Possibile inoltre che un confronto su una riorganizzazione di tale importanza e impatto, tra l'altro pienamente condivisa da tutte le OO.SS., si debba fare a partita finita dove, una volta definiti gli spostamenti e costituiti gli uffici, diventa pressoché impossibile apporre correttivi?!

L'asserita condivisione degli interessati sugli spostamenti (come afferma il Dir. D'Ardia), stride pesantemente con le numerose lagnanze pervenuteci da parte di chi non ha la possibilità o la forza contrattuale di opporsi

RSA UILCA CATANIA, PALERMO, TRAPANI

***Il Blitz sulla riorganizzazione
un affare di famiglia?***

Palermo, 14 Luglio 2011

segue da pag. 14

a scelte categoriche e spesso senza una motivazione plausibile. Il malumore è diffuso più di quanto emerga ufficialmente e la demotivazione di molti nuoce in primis all'azienda, generando responsabilità dirette che non possono essere ascritte certamente ai colleghi. Forse, come spesso accade, gli interlocutori degli intervistati sentono solo quello che vogliono sentire e al resto non danno importanza (una comunicazione è diversa da un colloquio!).

Ci chiediamo poi quali e quante funzioni della direzione AT Sicilia abbiano effettivamente inciso sulle scelte (Direttore Operativo, Titolare AT Sicilia, Direttore Qualità Crediti e Mercato) e a quale di queste funzioni demandare effettivamente tutte le responsabilità ? Come possono le tre funzioni apicali dell'Area parlare di VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE QUANDO I VALORIZZATI SONO UNA ESIGUA MINORANZA ? SIAMO DI FRONTE AD UN'ALTRA CASTA ?

Che dire infatti degli ingressi nei ruoli di responsabilità (DTM) operati prevalentemente con personale proveniente da altre aree geografiche ? Le precedenti risorse con ruoli di responsabilità (EX DTR) sono state valoriz-

zate ? IN SICILIA NON CI SONO FORSE PROFESSIONALITA' ADEGUATE ? Ed ancora ci sfuggono (?) i criteri e le metodologie, al di là delle scelte (legittime) sui nominativi, con i quali sono stati disposti unilateralmente spostamenti di ruolo e di sedi, spesso mortificando colleghi che nei rispettivi ruoli avevano ben operato e che oggi si vedono emarginati. Ricordiamo che una sana ed equilibrata politica di gestione delle Risorse Umane (Patrimonio costante della Banca al di là delle fluttuazioni di mercato) non può e non deve essere arbitraria, soprattutto non può sottrarsi ad un costruttivo confronto preventivo con le OO.SS. per il comune interesse del buon funzionamento e dell'efficienza della ns. Banca.

Invitiamo pertanto i Rappresentanti dell'Azienda in Sicilia al rispetto degli accordi firmati in sede nazionale (informandone le nn.ss. strutture centrali per una doverosa comunicazione all'Ufficio Relazioni Sindacali della DG) ed alla instaurazione di un vero confronto sui temi interessati (non semplicemente un'informativa o una certificazione notarile di ciò che è già stato disposto!), così come invi-

tiamo i colleghi, come al solito, ad informarci tempestivamente su tutte le problematiche che li investiranno, al fine di riportare le voci dello scontento a chi si ostina a rimanere sordo .

Le Segreterie

Speciale DTM

Banca Monte dei Paschi di Siena SpA - RSA della Sicilia

**Riorganizzazione:
si comincia ... male !!!**

Sicilia, 15 Luglio 2011

Il 18 luglio, in Sicilia si parte **(????)** con il riassetto organizzativo dell' Area Territoriale, delle Direzioni Territoriali e dei processi del credito. E' questa la sostanza di ciò che la Direzione di Area Sicilia ha comunicato alle OO. SS. del territorio negli incontri dell'11 corrente, a Palermo e del 12 corrente, a Catania!!

Poche parole, qualche dato numerico, qualche ammissione di decisioni pervenute dall'alto e, ad avviso della Direzione di Area, si è così adempiuto (??) al previsto e dovuto "confronto negoziale" con le OO. SS. !!!!

Dunque, ciò che, ad unanime giudizio, costituisce un **"evento centrale"** all'interno del contesto in cui oggi si muove MPS, si risolve, nell'*immaginario* della Direzione di Area, in una pratica di *ordinaria amministrazione* da definire *velocemente*, magari attendendosi che da parte sindacale vi sia una condivi-

sione ... *sostanziale* ... a prescindere ... da qualsiasi

CONFRONTO NEGOZIALE.

Ma così non è e non può essere: **le OO. SS. valutano l'approccio utilizzato totalmente inadeguato, poiché teso a eludere il momento della condivisione previsto dagli accordi centrali, che in occasione di una profonda riorganizzazione, al contrario, si impone in un'ottica di un convinto coinvolgimento attivo e fattivo di tutti i soggetti interessati del territorio.**

Gli accordi raggiunti a livello centrale, infatti, hanno definito una procedura chiara e abbastanza lineare: i colleghi appartenenti agli uffici oggetto della riorganizzazione (laboratori fidi, QCL, programmazione, componenti di DTC e DTR, ecc) devono essere **tutti "colloquiati"** dalla Direzione **per capire eventuali**

disponibilità a far parte delle nuove strutture o, in alternativa, recepire le istanze collegate a ipotesi di mobilità professionale o territoriale.

Preventivamente, cioè prima di detti colloqui, la Direzione **avrebbe** dovuto convocare le OOSS per confrontarsi sull'argomento per poi tornare al tavolo a esito dei colloqui acquisito ed eventuali criticità emerse.

I lavoratori degli uffici interessati dalla ristrutturazione, inoltre, secondo l'accordo dovevano essere coinvolti **prioritariamente** alla costituzione dei nuovi settori, **valorizzando le professionalità acquisite.**

Alla Direzione dell' Area, evidentemente sfugge il senso del termine **preventivo**, cioè prima, ma anche quello di **prioritariamente**, cioè principalmente, e forse anche quello di **"corrette relazioni sindacali"** visto che ci risulta sia-

Banca Monte dei Paschi di Siena SpA - RSA della Sicilia

Riorganizzazione: si comincia ... male !!!

Sicilia, 15 Luglio 2011

segue da pag. 16

no stati effettuati colloqui e trasferimenti, anche mortificanti professionalmente, al di fuori delle procedure di valorizzazione delle risorse e di confronto definite dagli accordi sulla riorganizzazione e dai protocolli sulle relazioni sindacali.

Riscontriamo altresì, ancora una volta, la mancata valorizzazione delle professionalità del personale originario della nostra Regione. Quest'ultimo non è stato adeguatamente valorizzato né all'interno (minima la presenza siciliana nei ruoli apicali della AT/DTM Sicilia) né all'esterno (nessuno è andato a ricoprire detti ruoli in altre aree), come invece è stato per il personale di altre regioni. Questa perdurante situazione di stasi risulta ancor più inverosimile, se è vero (come in effetti è) che molti uffici/dipartimenti della nostra Area e molte Filiali rag-

giungono i vertici nelle graduatorie nazionali della nostra Banca per i livelli di produzione e redditività. Rivendichiamo con forza rispetto e analoghe opportunità per i nostri conterranei.

Chiediamo alla struttura delle Relazioni Sindacali della Direzione Generale e alle nostre segreterie nazionali, di intervenire affinché nella nostra realtà sia garantito il pieno rispetto degli accordi e delle procedure, rimediando i trasferimenti già attivati fuori dalla concreta condivisione degli interessi e confrontandosi con il sindacato sul percorso dei colloqui e su quello negoziale.

Se l'azienda ritiene questa riorganizzazione veramente importante e fondamentale, lo dimostri con il rispetto

degli accordi e della dignità dei lavoratori.

Da parte nostra ribadiamo che non ci potrà essere un dialogo costruttivo senza il ripristino delle condizioni necessarie al confronto !!

Le Segreterie

Speciale DTM

Rappresentanze Sindacali Aziendali - Banca MPS - Regione Umbria

Riassetto organizzativo delle Direzioni Territoriali della rete BMPS (DTM - A.T. - DOR) e Processi del Credito

Perugia, 15 Luglio 2011

In data 14/7/2011 il responsabile del Dip. Operativo di Rete Dir. Lupo, ha illustrato alle scriventi OO.SS. il riassetto organizzativo con l'implementazione delle DTM, riorganizzazione dell'Area Territoriale e del DOR insieme a quello dei processi del credito. Gli argomenti di cui sopra sono già stati oggetto di verbali di accordo con gli Organi di Coordinamento delle OO.SS. di Siena, ai sensi dell'art. 15 del vigente CCNL, in data 6/7/2011 e 28/4/2011.

In primo luogo sono stati ricordati i due aspetti che sovrintendono alla logica dei riassetto: l'accorciamento della filiera decisionale e l'individuazione puntuale dei livelli di responsabilità e delle autonomie all'interno dei processi, che dovrebbero migliorare l'efficienza complessiva della Rete.

Non entreremo nel merito della disamina complessiva della riorganizzazione, sia per la sua complessità, sia perché ci riserviamo di tornare sull'argomento una volta che questa sarà a regime per valutare gli effettivi benefici in relazione alle aspettative aziendali e quelle dei colleghi.

Ci interessa invece di più in questa fase evidenziare le particolarità della sua attuazione nella ns. regione e soprattutto le ricadute immediate in termini di risorse.

La trasformazione dall'attuale strutturazione in DTR, DTC e DTP nella nuova DTM avverrà in data 18/7/2011, data nella quale saranno massivamente assegnate ai vari responsabili tutte le abilitazioni previste dalla nuova struttura.

I dimensionamenti iniziali delle 3 DTM nella Regione Umbria saranno:

DTM Perugia (1' fascia): 13 addetti (+2 Nucleo sviluppo quando sarà implementato)

DTM Foligno (3' fascia): 7 addetti (+2 Nucleo sviluppo quando sarà implementato)

DTM Terni (3' fascia): 5/6 addetti (+2/+1 Nucleo sviluppo quando sarà implementato)

Ogni DTM avrà consedente il proprio centro PMI (nella fase iniziale a tutela dei diritti del personale delle A.P. in tema di trasferibilità, saranno presenti dei distaccamenti su Perugia) mentre è in corso una valutazione per i Centri Private ed Enti soprattutto in relazione alle consistenze dei portafogli nell'ambito di ciascun territorio.

A livello di Area il numero di addetti complessivi delle DTM sarà di 60 unità (+14 Nucleo sviluppo in futuro), di cui 25 provenienti da DTR, 4 da DTC, 3 da Wealth Management, 15 da strutture di Area, 4 da QD che erano stati provvisoriamente inseriti nel Nucleo, 2 da assegnare da Siena e 7 dalle Filiali (di cui 4 per l'Umbria).

Per il personale proveniente da esperienze professionali diverse da quelle necessarie nei ruoli nuovi in DTM, saranno previsti specifici interventi formativi sia con affiancamenti che con corsi in aula. Uno degli obiettivi dei processi di riorganizzazione era quello di liberare risorse a beneficio della Rete.

Dobbiamo purtroppo rilevare per il ns. territorio che in questa

fase i benefici rimangono solo a livello di DTM mentre per la rete Filiali sarà inizialmente richiesto un ulteriore sacrificio di 4 unità che saranno ripristinate solo quando ci saranno le immissioni di nuovo personale con i concorsi previsti.

Le cause di questa situazione sono legate sia all'impossibilità di operare alcuni trasferimenti tra le A.P. da Perugia verso le altre DTM, sia dal mancato recupero di 8 unità del Laboratorio Fidi, che sono state riassorbite azzerando il distacco di Firenze.

Tutto ciò si somma alla situazione di sofferenza di organici già esistente sia sulle Filiali (7 unità mancanti in varie località) che sul Nucleo D.O., largamente al di sotto delle previsioni del CIA, carenze già individuate in occasione dell'ultimo incontro del 22 Giugno 2011. Tutto ciò sta determinando e determinerà una situazione di grave difficoltà operativa accentuata dalla partenza del progetto in pieno periodo di ferie estive.

Alla luce delle considerazioni di cui sopra **le scriventi OO.SS. ritengono prioritario accelerare l'iter di assunzione delle 9 unità previste ai sensi della L. 68 (categorie protette, 5 per la prov. di Perugia, 4 per la prov. di Terni) e il rientro dei colleghi con domanda di trasferimento per l'Umbria per un immediato ripristino degli adeguati livelli di organico delle Filiali.**

Per le future necessità si rende inoltre improcrastinabile l'indizione dello specifico concorso per l'Area Territoriale Umbria/ Marche.

**RSA - Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.
Area Territoriale Toscana Ovest****PROGETTO COSTITUZIONE NUOVE DTM****Lucca, 15 Luglio 2011**

In data 14 luglio si è tenuto un incontro, a livello di Area, durante il quale la Direzione ha illustrato alle OO.SS. il progetto attuativo, con ruoli e funzioni, relativo alla costituzione delle Direzioni Territoriali Mercato (DTM).

Tale progetto diventerà operativo sin da lunedì 18 luglio per tutte le nuove 7 DTM della nostra Area.

Le OO.SS. hanno affermato la condivisione di fondo sulle linee guida del progetto, in quanto lo stesso, se coerentemente attuato, prefigura un modello di Banca più vicino alle esigenze dei territori, meno teso al raggiungimento di obiettivi strumentali di corto periodo e che prevede, insieme ad uno snellimento della struttura e dei percorsi decisionali, la valorizzazione di diversi ruoli funzionali fra i quali quello del Titolare di filiale e degli addetti allo Sviluppo.

Verificheremo nelle prossime settimane, come previsto dagli accordi sindacali centrali, che tutti gli aspetti attuativi del progetto siano coerenti con l'impostazione

dello stesso, contando anche sulla piena disponibilità della Direzione di Area riguardo alla possibilità di utilizzare tutti gli strumenti per la realizzazione di un costruttivo confronto sull'argomento.

In particolare verificheremo che eventuali nuove collocazioni sia di luogo di lavoro che di ruolo professionale, che hanno interessato alcuni colleghi, siano avvenute nel rispetto di esigenze e volontà personali, e che tali circostanze si verifichino anche per eventuali spostamenti futuri.

Abbiamo ribadito, in accordo con la Direzione di Area, la centralità della formazione professionale da assicurare a quei colleghi interessati da cambi di mansione.

Le OO.SS. non hanno potuto tuttavia esimersi dal sottolineare con forza come questo progetto, pur condiviso nelle sue linee di impostazione, impatti con una realtà di Area pesantemente condizionata dalle più che croniche problematiche derivanti dalle

carenze di organici.

In particolare, riguardo agli Stagionali, abbiamo ufficialmente denunciato come inadempiente l'Azienda per il mancato rispetto, in alcune filiali dell'Area, dei numeri, dei tempi di arrivo e delle modalità di utilizzo delle risorse a suo tempo concordate e condivise.

Sugli organici abbiamo quindi rimandato ad un appuntamento da fissare immediatamente dopo il periodo estivo, una più puntuale verifica riservandoci di intraprendere tutte le iniziative che si dovessero rendere necessarie.

Invitiamo tutti i colleghi a segnalare eventuali problematiche che si dovessero manifestare in questa prima fase attuativa del progetto, al fine di garantire la realizzazione di una struttura operativa realmente di supporto alle esigenze della Rete.

Contratto Integrativo Aziendale BMPS.. in pillole

PREMIO AZIENDALE

Vi proponiamo in questo numero una monografia relativa al Premio Aziendale BMPS tratta dall' [articolo 23](#), capitolo VII, dell'Articolato del Contratto Integrativo Aziendale del 3 Marzo 2006 di Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.

Art. 23 CIA BMPS - Premio aziendale (Accordo di rinnovo del 3.3.06)

Il premio aziendale si compone di due quote, aventi diverse caratteristiche:

- prima quota (A): l'erogazione ed il calcolo sono collegati al posizionamento di predeterminati indicatori di produttività strutturale, connessi all'andamento della gestione operativa centrata sull'intermediazione con la clientela;
- seconda quota (B): l'erogazione ed il calcolo sono condizionati dall'andamento aziendale in stretto collegamento dei risultati raggiunti nell'anno di riferimento con gli obiettivi programmati annualmente per la redditività complessiva della Banca e del Gruppo.

Per la misurazione degli incrementi di produttività del lavoro viene utilizzato il metodo di seguito illustrato, che costituisce l'applicazione nella realtà aziendale di quanto previsto dall'[art. 41 del CCNL 12.02.05](#).

Prima quota (A)

Sistema di misurazione della produttività

Come indicatore di produttività viene individuato il parametro del "margine di intermediazione primario" in funzione dell'organico medio complessivo (forza effettiva) dell'anno, calcolato con riferimento a tutto il personale in servizio.

All'evoluzione di tale indice, che tiene conto dei soli valori di consuntivo senza riferimenti al budget, viene correlata la dinamica del premio di produttività, prendendo a base di riferimento il valore di consuntivo del 2005 (primo bilancio redatto secondo la struttura IAS).

Per la misurazione dell'andamento della produttività viene quindi utilizzata la seguente formula:

$$\frac{\text{"margine di intermediazione primario"} / 1000}{\text{parametro base organico medio (numero di dipendenti)}}$$

PREMIO AZIENDALE

segue da pag 20

Determinazione annuale dell'erogazione

L'erogazione annua, per ogni esercizio di competenza, viene quantificata seguendo il criterio di seguito illustrato:

1) nel caso in cui l'indicatore annuo di produttività resti stabile, oppure manifesti una crescita o una flessione rispettivamente fino a **+10%** ovvero fino a **-10%**, viene mantenuta l'erogazione del premio base stabilito;

2) nel caso in cui l'indicatore di produttività subisca variazioni (positive o negative) superiori al **10%**, il premio base crescerà o diminuirà nella stessa percentuale che risulta dalla differenza tra la variazione percentuale assoluta ed il **10 %**.

Per esempio, ad una variazione del parametro del **- 11 %** corrisponderà una riduzione del premio base dell'**1 %**.

Criteri di erogazione per livelli

A seconda del posizionamento dell'indice di misurazione della produttività - per ogni esercizio di competenza - rispetto al parametro base preso a riferimento, cui corrisponde un'erogazione pari ad € 1.520,00 per il 4° livello della 3^ Area professionale, l'erogazione avverrà secondo la scala parametrica riprodotta nella seguente Tabella n. 1:

Tabella n. 1 - Scala parametrica per l'erogazione della prima quota del premio di produttività

Livelli	Parametro
- Q.D. 4° livello - 3 MTE	307
- Q.D. 4° livello - 2 MTE	275
- Q.D. 4° livello - 1 MTE	243
- Q.D. 4° livello - 0 MTE	232
- Q.D. 3° livello - 1 MTE	222
- Q.D. 3° livello - 0 MTE	211
- Q.D. 2° livello - 1 MTE	164
- Q.D. 2° livello - 0 MTE	164
- Q.D. 1° livello	154
- 3^ Area 4° livello	144
- 3^ Area 3° livello	134
- 3^ Area 2° livello	124
- 3^ Area 1° livello	114
- 2^ Area 3° livello	110
- 2^ Area 2° livello	110
- 2^ Area 1° livello	110
- 1^ Area	100

Contratto Integrativo Aziendale BMPS.. in pillole

PREMIO AZIENDALE

segue da pag 21

[...]

Modalità di erogazione individuale del Premio Aziendale

Il Premio Aziendale viene riconosciuto a tutto il personale che abbia superato il periodo di prova in proporzione ai diversi livelli ricoperti nell'anno; la Prima Quota (A) viene erogata con le competenze del mese di luglio di ciascun anno, la Seconda Quota (B) viene assegnata entro l'anno.

Il Premio Aziendale non sarà riconosciuto nel caso di irrogazione di provvedimento disciplinare comportante la sanzione della sospensione dal servizio e dal trattamento economico ovvero ai Q.D. di 3° e 4° livello che abbiano conseguito un giudizio del tutto negativo nella valutazione annuale.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno il Premio Aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mesi interi l'eventuale frazione; in caso di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno analogo criterio di proporzione viene adottato per la Parte A del Premio Aziendale; relativamente alla Parte B verranno determinati con specifici accordi gli importi da riconoscere al personale cessato.

Per il trattamento delle assenze non retribuite vengono applicati gli stessi criteri già in uso per l'ex "premio di rendimento".

Il Premio Aziendale non concorre alla determinazione del TFR.

Clausola di salvaguardia

Le parti convengono che in caso di mutamenti nell'assetto istituzionale dell'Azienda o in presenza di eventi straordinari di portata significativa, si darà corso ad una verifica congiunta tra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali degli eventuali effetti delle innovazioni in questione sugli elementi assunti a riferimento per la determinazione del Premio Aziendale.

Ove ritenuto necessario si valuteranno, in tale sede, eventuali modificazioni e/o revisioni idonee a garantire comunque, a fronte delle mutate condizioni, l'omogeneità, la coerenza e la significatività dei parametri interni di costruzione del sistema retributivo delineato.

Informativa sulla Previdenza Aziendale

Armonizzazione previdenziale

E' giunto oramai a conclusione il processo di riassetto del sistema della previdenza complementare di Banca Monte dei Paschi.

Dopo il "subentro" del Fondo BMPS nelle preesistenti convenzioni di gestione finanziaria, ed il conseguente trasferimento delle posizioni individuali e delle relative masse patrimoniali, sono state poste in essere tutte quelle attività volte a realizzare compiutamente l'intero processo di accentramento e di semplificazione, previsto dagli Accordi sindacali.

In particolare, sono state perfezionate – nel rispetto dei tempi concordati – le procedure volte a consentire l'effettuazione della scelta, da parte degli "Iscritti", di una delle linee di investimento presenti nell'asset allocation del Fondo BMPS (compresi i dipendenti aderenti ai così detti "fondi negoziali"), il tutto con effetto

1° luglio 2011.

Nel frattempo, sono state disdettate le convenzioni transitorie di gestione patrimoniale, attivate per garantire sia la continuità di amministrazione nei primi sei mesi dell'anno, che l'armonizzazione sostanziale della composizione delle linee di investimento adottate dal Fondo BMPS.

Inoltre, nello scorso mese di aprile, è stata stipulata con la Compagnia AXA-MPS Assicurazioni Vita SPA, una convenzione per l'attivazione di una Linea a "capitale e rendimento minimo garantiti", atta ad accogliere, sempre con decorrenza 1° luglio 2011, coloro che non hanno effettuato alcuna scelta nei termini temporali pattuiti (i così detti "silenti"), con l'intento di estendere la medesima Linea all'intera platea di aderenti al Fondo, a partire dal prossimo 1° gennaio 2012.

Da una disamina dei portafogli,

effettuata dal Gestore del Fondo MPS, non emergono particolari criticità di riallineamento, poiché le scelte effettuate hanno quasi sempre replicato il "profilo di rischio" originariamente adottato dai colleghi interessati dall'operazione.

Prospetto riepilogativo performance delle Linee di investimento mobiliare

Di seguito, viene esposto prospetto riepilogativo delle performance delle Linee di investimento mobiliare, suddivise fra Fondi BMPS, Fondo Complementare ex BT, Fondi a Contribuzione Definita ex BAM e Fondi ex BAV. **Tali valori si riferiscono al 31 maggio 2011**, e sono da ritenersi sostanzialmente conclusivi del processo di riallineamento previdenziale prima citato.

CASSA PREVIDENZA MPS

Linea Integrativo 1,58%; Linea Prudente 0,94%; Linea Attiva 1,56%; Linea Bilancia-

Utilità operativa

Informativa sulla Previdenza Aziendale

segue da pag 23

ta 1,32%; Linea Dinamica 1,28%

FONDO MPS ASSUNTI DA 1.1.91

Linea Prudente 0,97%; Linea Attiva 1,48%; Linea Bilanciata 1,34%; Linea Dinamica 1,25%

FONDO EX BT

Linea Obbligazionaria 1,17%; Linea 35% Azionario 1,47%; Linea 55% Azionario 1,56%; Linea 85% Azionario 1,36%

FONDO EX BAM

Linea Assenza di Rischio 1,30%; Linea Obbligazionaria 1,01%; Linea Medio Rischio 0,77%; Linea Alto Rischio 1,48%

FONDI EX BAV

FIPP Linea Unica 0,40%; FAP Monetario 0,72%; FAP Bilanciato 25% Azionario 1,55%; FAP Bilanciato 50% Azionario 1,80%; FAP Garantita (Cattolica Assicurazioni) 1,61%

Consultazione della posizione previdenziale personale

Si richiama l'attenzione dei dipendenti iscritti alla Cassa di Previdenza Aziendale MPS e al Fondo Assunti BMPS dall'1.01.1991, circa l'aggiornamento del **Documento 764** dove, al paragrafo 3.2.3, vengono fornite indicazioni sulla **nuova procedura per la visualizzazione della propria posizione previdenziale**.

I colleghi appartenenti in precedenza al Fondo Aziendale ex BAM, potranno tuttavia visualizzare ancora la propria posizione previdenziale tramite il link **www.previnet.it**, finché non sarà concluso il processo di migrazione informatica delle posizioni (entro luglio 2011 saldo posizioni, ed entro ottobre 2011 lo storico dei movimenti), Ricordiamo, inoltre, che con l'attivazione della nuova procedura non verranno più aggiornati i dati previdenziali

visualizzabili tramite la transazione SIPE su SIO.

Per maggiori informazioni si rimanda alla lettura integrale del Documento 764, pubblicato – nella nuova versione – in data 11 luglio u.s.

Ferie e Permessi ex festività

Ferie - Normate dall'art. 49 del vigente CCNL, i Dipendenti hanno l'obbligo di inviarne il piano di fruizione all'azienda che è tenuta a confermarlo ed a rispettarlo (comma 4).

E' possibile modificarlo solo con un accordo fra Lavoratore ed Azienda che, a sua volta, può - per particolari esigenze di servizio - suddividerlo in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni consecutivi.

Il limite dei **18 mesi** per la fruizione delle ferie è dovuto ad una disposizione **INPS** per cui, superato tale periodo (Es. fine giugno 2011 per le ferie del 2009), l'Azienda è sanzionata con una forte ammenda ed al Lavoratore sono addebitati gli oneri contributivi come se quelle giornate non fruite fossero state retribuite.

Ferma la facoltà per il Lavoratore di utilizzare tali giornate come permessi retribuiti, preci-

siamo che non gli potrà essere applicata alcuna penalizzazione poiché gli oneri contributivi gli saranno restituiti alla successiva fruizione delle ferie arretrate, con contestuale storno dal calcolo degli oneri fiscali, qualora retribuiti.

Il **CCNL non** contiene alcuna norma per le ferie arretrate e la loro pianificazione integrale e forzosa non può avere alcun carattere coercitivo ma deve essere modulata sia con le necessità organizzative dell'azienda sia con gli interessi, le necessità personali e di famiglia di coloro che lavorano.

La Cassazione ha ripetutamente sancito e ribadito il principio che le ferie **NON si perdono mai** e l'azienda non può in alcun modo fissarne i periodi di fruizione per conto del Lavoratore, né tanto meno costringerlo ad usufruirne in giornate non ritenute utili a giudizio dello

stesso Lavoratore.

Permessi retribuiti per le ex festività abolite - Sono normati dall'art. 50 del vigente CCNL e, come ripetuto più e più volte, la decisione di usufruire di tali permessi (dal **15 gennaio** al **14 dicembre** dell'anno di competenza, salvo specifici accordi aziendali) ovvero di farseli retribuire (entro il febbraio successivo all'anno di competenza) è e rimane unicamente una libera scelta del singolo Lavoratore.

Nessun obbligo di inserire o di collegare dette giornate nell'ambito dei piani ferie con la sola eccezione di segnalazione della fruizione di tali permessi se sono di tre o più giornate consecutive.

E' bene precisare che si tratta di giornate non più di astensione dal lavoro ma da recuperare in base ad una legge che convenzionalmente così decise.

Tratto dal sito di "Yahoo.finance" - 30 Giugno 2011

Le cure termali le paga lo Stato

Il Servizio Sanitario Nazionale si fa carico una volta all'anno di un ciclo di cure termali per il trattamento di patologie specifiche.

Conservando la fattura rilasciata dallo stabilimento termale e la ricetta medica contenente la prescrizione dei trattamenti, la somma pagata può esser fatta rientrare nel paniere di spese detraibili al 19 %.

Non bisogna allegare però anche le fatture per ristoranti, hotel e ticket per l'autostrada: queste spese accessorie non possono essere detratte.

La documentazione necessaria

per accedere alle detrazioni è la prescrizione rilasciata dal proprio medico di famiglia (pediatra, medico generico o specializzato nelle patologie curate dalle attività termali), che deve essere redatta sul ricettario standardizzato del Servizio Sanitario Nazionale.

Inoltre è necessario indicare la diagnosi, attenendosi alle patologie che possono trovare beneficio dalle cure termali, ovvero quelle individuate dal Ministero della Salute in un apposito elenco allegato al D. M. del 15 dicembre 1994 e richiamato da un successivo Decreto del 22 marzo 2001.

Oltre alla diagnosi, va indicato anche il conseguente ciclo di terapie da praticare.

Una volta in loco, il personale medico del centro termale si occuperà della compilazione della cartella clinica, non prima di fare un'accurata visita medica per diagnosticare eventuali controindicazioni alle cure e individuare la corrispondenza tra qualità, tempi e modalità delle somministrazioni prescritte.

L'accesso alle cure termali per persone di età compresa tra i 6 e i 65 anni ha un costo di 50 euro.



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



Tale tariffa viene applicata per i Lavoratori dipendenti pubblici e privati solo durante il periodo di ferie o di congedo ordinario.

Chi è parzialmente esente può invece accedere alle cure versando la quota di 3,10 euro.

Possono accedere all'esenzione parziale:

- le persone con età inferiore ai 6 anni o superiore ai 65 anni;
- chi appartiene a un nucleo familiare con reddito complessivo riferito all'anno precedente non superiore a 36.151,98 euro;
- i titolari di pensione sociale con familiari a carico appartenenti a un nucleo familiare con reddito complessivo riferito all'anno precedente non superiore a 8.263,31 euro e fino a 11.362,05 euro con coniuge, più 516,46 euro per ogni figlio a carico;
- i titolari di pensione al minimo con più di 60 anni e con familiari a carico appartenenti a un nucleo familiare con reddito complessivo riferito

all'anno precedente non superiore a 8.263,31 euro e fino a 11.362,05 euro con coniuge, più 516,46 euro per ogni figlio a carico;

- i disoccupati e i loro familiari a carico purché appartengano a un nucleo familiare con reddito complessivo riferito all'anno precedente non superiore a 8.263,31 euro e fino a 11.362,05 euro con coniuge, più 516,46 euro per ogni figlio a carico;

- gli invalidi per servizio appartenenti alle categorie dalla 2a alla 5a;

- le persone con invalidità civile dal 67% al 99%;

- gli invalidi civili con assegno di accompagnamento;

- le persone con invalidità da lavoro dal 67% al 79%;

- le persone con invalidità da lavoro inferiore ai 2/3, limitatamente alle prestazioni correlate alla patologia invalidante;

- ciechi e sordomuti individuati secondo gli articoli 6 e 7 della legge

FACCI SAPERE COSA PENSI!

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

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 25

482 del 1968;

- gli invalidi di guerra

- i portatori di patologie neoplastiche maligne;

Se si è totalmente esenti, l'accesso è gratuito.

Possono accedere all'esenzione completa:

a) gli invalidi di guerra che appartengono alle categorie dalla 1a alla 5a, titolari di pensione diretta vitalizia;

b) gli invalidi di guerra che appartengono alle categorie dalla 6a alla 8a,

c) gli invalidi per servizio appartenenti alla 1a categoria;

d) gli invalidi civili al 100 %;

e) gli invalidi civili con assegno di accompagnamento;

f) i grandi invalidi da lavoro con invalidità superiore all' 80%;

g) i ciechi assoluti.