



# UILCA GRUPPO MPS

## Breaking News

*Tutto e di più dal tuo Sindacato*



SOMMARIO:

Editoriale di C. Magni - I nuovi traguardi della Comunicazione	1 - 3
Focus 1: Speciale Rinnovo CCNL Comunicato Stampa Segreterie Nazionali. Roma, 25/10/11	4
Focus 1: Speciale Rinnovo CCNL Commento all'Accordo Quadro sugli assetti Contrattuali Roma, 26/10/11	5 - 6
Focus 1: Speciale Rinnovo CCNL No all'art. 8 della manovra. Sì alla difesa dell'autonomia contrattuale -Roma, 12/09/11	7
OO.SS. BAV: Comunicato ai lavoratori Padova, 19/10/11	8
RSA Napoli: Truffa: tante domande senza risposte Napoli, 10/10/11	9 - 10
RSA Lecce: Help Desk Esterno Lecce, 18/10/11	11
RSA Milano: Avanti, ma con giudizio Milano, 3/11/11	12 - 13
Focus 2 : Speciale "scadenze mese di Novembre" - Buono per la consumazione del pasto: indennità sostitutiva	14
Focus 2 : Speciale "scadenze mese di Novembre" - Fondi Pensione a contribuzione definita BMPS - Switch annuale e contribuzione dei dipendenti	15 - 19
Focus 3: Speciale Stage 2011	20 - 21
Preparazione Stage QD2 e QD3	21
Facci sapere cosa ne pensi!	21

### EDITORIALE

## I NUOVI TRAGUARDI DELLA COMUNICAZIONE

**La Responsabilità attiene in primo luogo alle conseguenze dei comportamenti ed all'esercizio della sfera di influenza da parte dei Cittadini e delle Organizzazioni.**

*Di Carlo Magni*

Carissimi Iscritti,  
Carissime Iscritte,

tra le principali caratteristiche che le pubblicazioni elettroniche della UILCA hanno assunto sin dal loro esordio, si annovera quella di essere una sorta di "work in progress", finalizzato a ricercare costantemente la migliore rispondenza alle esigenze di conoscenza e di informazione manifestate dai Lavoratori del Gruppo Monte dei Paschi. Nei suoi quasi tre anni di vita, "Breaking News" ha quindi modificato in corso d'opera la propria articolazione interna, evolvendosi da pubblicazione dedicata quasi esclusivamente alle tematiche relative ai processi di integrazione societaria, a periodico destinato ad approfondire aspetti di natura contrattuale e di utilità operativa, unitamente alle questioni di carattere sindacale.

Dallo scorso mese di gennaio sono state affiancate alla nostra testata principale due ulteriori pubblicazioni – "Focus", a carattere monografico, e "Storytelling", a carattere narrativo – rispondenti ad altrettante occorrenze espresse dai Colleghi, oltre che alla mera necessità di diffondere il punto di vista della UILCA sui temi strategici ed organizzativi aziendali, e sui vari argomenti in discussione fra le parti od all'interno del tavolo unitario.

La delicata situazione che il mondo economico e finanziario sta attraversando in questo momento - con riflessi del tutto peculiari sul sistema creditizio domestico ed internazionale – impone **un rinnovato sforzo comunicativo da parte del Sindacato nei confronti dei Lavoratori, almeno per quanto attiene alla propria sfera di influenza e di competenza**. Ciò nondimeno, anche all'interno di un contesto così

Di Carlo Magni

# I NUOVI TRAGUARDI DELLA COMUNICAZIONE

*segue da pag. 1*

composito, dove la battaglia che si gioca oggi è, a ben vedere, fondata quasi esclusivamente sul recupero della fiducia, appare necessario non distogliere lo sguardo e l'attenzione dagli impegni che, come Struttura Aziendale, ci attendono a breve, e che - proprio in ossequio alle aspettative generali su cui si fonda il richiamato sentimento di fiducia - abbiamo il dovere di onorare in ogni modo.

E' infatti bene capire che pure durante un anno "tumultuoso" come il 2011, l'attività negoziale, la contrattazione ordinaria e straordinaria, il processo di confronto bilaterale, non si sono mai arrestati, nonostante la presenza in questi ultimi mesi di reali problematiche per la vita del nostro aggregato creditizio. Lo stesso concetto vale per le trattative portate avanti con dedizione dalle Segreterie Nazionali, impegnate in un composito processo di rinnovo del Contratto Collettivo, reso ancora più complicato dal perdurare della crisi e, per quanto concerne l'applicabilità degli ammortizzatori sociali di settore, dalle incertezze del quadro politico di riferimento.

Allo scopo quindi di elaborare una valida chiave di lettura degli accadimenti attuali senza tuttavia tralasciare l'approfondimento delle materie di pertinenza tecnica ed aziendale, abbiamo deciso per questo mese di affiancare al tradizionale impianto di "Breaking News" l'impostazione di carattere monografico propria di "UILCA Focus", cercando così di esplorare nuove vie comunicative al solo fine di fornire risposte ai dubbi, alle domande, ai bisogni dei nostri unici "azionisti di riferimento", vale a dire gli Iscritti e, in senso culturale, tutti i Dipendenti della Banca e del Gruppo.

Analizziamo allora **la nuova conformazione di questo numero di "Breaking News"**.

Il giornale si apre con uno "speciale" – Focus n.1 – dedicato alle vicende riguardanti il rinnovo del CCNL.

La sottoscrizione, in data 24 ottobre, dell'Accordo Quadro sugli Assetti Contrattuali, consente finalmente di riportare l'attenzione del negoziato sui capitoli della piattaforma rivendicativa; in tale Accordo vengono, tra le altre cose, offerti chiarimenti sui contenuti della contrattazione di secondo livello e, con particolare riferimento al discusso impatto della recente manovra governativa sull'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, viene esplicitata la volontà delle OO.SS. di non procedere ad alcuna deroga in materia di licenziamento del Dipendente.

Nella sezione "Notizie dal Gruppo", ampio spazio viene invece conferito alle circolari sindacali dei Coordinamenti Unitari di Nuova BAV e delle RSA di Banca MPS. Rileva, in quest'ultimo caso, la particolare attenzione accordata allo spinoso argomento delle **pressioni commerciali** – che rimanda alla necessità di adottare un nuovo modo di amministrare il collocamento dei prodotti – e dei **provvedimenti disciplinari**, alle politiche di vendita strettamente connessi, e per la cui ricusazione è richiesta oggi una rigida osservanza delle norme, tale da costituire elemento fon-

# I NUOVI TRAGUARDI DELLA COMUNICAZIONE

**segue da pag. 2**

damentale per la tutela dei Colleghi.

Gli altri “speciali” attengono invece all’utilità operativa: il Focus n.2 si concentra sulle scadenze relative al mese di novembre – **Ticket Pasto e “switch” nelle Linee dei Fondi Pensione** – mentre il Focus n.3 analizza in maniera specifica **i contenuti della prova relativa al passaggio al II e III livello della categoria Quadri Direttivi** (c.d. Stage), fondata sulle previsioni normative del CIA BMPS.

**Il tema dello “Stage” conferma l’efficacia della contrattazione ordinaria all’interno della nostra realtà creditizia, e la volontà delle OO.SS. afferenti al primo tavolo di trattativa di continuare a prodigarsi per dare vita ad impianti regolamentari di tipo collettivo, che attribuiscono una posizione centrale alle condizioni professionali ed alle prospettive di carriera del personale.** Nel fare questo, non deve essere tuttavia sottovalutata l’entità delle norme e delle garanzie già esistenti, che le parti sono comunque chiamate a migliorare iniziando, appunto, da quegli istituti e da quelle metodologie contrattuali che, appartenendo esclusivamente alla tradizione negoziale della nostra realtà, hanno consolidato negli anni un significativo grado di efficacia.

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

**Dare risposte per il presente, proponendo chiari indirizzi orientati ad impostare il lavoro per il prossimo futuro, sarà quindi l’obiettivo a cui tendere – e, nella misura massima possibile, da conseguire – per assegnare un senso compiuto a tutte le iniziative della UILCA**, fra le quali rientra a pieno titolo anche il nostro progetto sulla comunicazione e sull’utilizzo efficace degli strumenti di informazione.

IL SEGRETARIO RESPONSABILE

Carlo Magni



Speciale rinnovo CCNL

## Segreterie Nazionali Dircredito, Fabi, Fiba, Fisac, Sinfub, Ugl, Uilca

### Comunicato stampa

Roma, 25 Ottobre 2011

Nella serata di lunedì 24 ottobre è stato sottoscritto con Abi l'Accordo Quadro sugli Assetti Contrattuali che costituisce il primo passo importante verso il rinnovo del Contratto Nazionale.

Tale risultato si è reso possibile grazie al forte impegno dimostrato nella tenuta unitaria del tavolo ed al percorso costruito in questi mesi a partire dalla presentazione della piattaforma e dagli impegni sulle regole unitarie sottoscritti fra i Segretari Generali nel marzo e nel settembre di quest'anno.

I punti centrali dell'accordo riguardano:

- gli assetti della contrattazione collettiva, che regoleranno decorrenze, tempi e modalità relative al rinnovo dei contratti stessi; in particolare le organizzazioni sindacali sono impegnate al rispetto dell'accordo qualora il rinnovo raccolga il consenso delle organizzazioni sindacali che rappresentino il 55% dei lavoratori iscritti destinatari del medesimo contratto. Viene riaf-

fermata l'attuale consuetudine, oggi tradotta in norma, di sottoporre al vaglio delle assemblee dei lavoratori le ipotesi di piattaforma e i successivi accordi sul rinnovo del CCNL, per l'espressione dei lavoratori attraverso voto certificato;

- la conferma del ruolo del Contratto Nazionale come fonte primaria regolatoria di tutte le materie negoziabili sul secondo livello;

- la conferma della contrattazione di secondo livello sulle materie delegate e su eventuali specifiche regolamentazioni finalizzate a favorire lo sviluppo economico ed occupazionale o contenere gli effetti di crisi secondo le modalità e gli ambiti disciplinati dal CCNL stesso;

- l'adozione per gli aumenti salariali dell'indice inflattivo utilizzato dalla maggioranza dei settori che avranno rinnovato il CCNL;

- la definizione della base di calcolo, che viene sostanzialmente rinviata alla negoziazione da realizzare tempo per tempo, rappresenta un punto di svolta nelle modalità adot-

tate nei rinnovi contrattuali;

- la conferma della necessità di un forte impegno comune per il rilancio della bilateralità nel settore valorizzando le iniziative già presenti (osservatorio nazionale sull'andamento del sistema, osservatorio sulla Responsabilità Sociale Impresa, Cassa nazionale assistenza sanitaria, commissione nazionale pari opportunità, fondazione Prosolidar).

Riteniamo che l'accordo rimetta giustamente al centro della nostra contrattazione di categoria il Contratto Nazionale ed esprimiamo pertanto soddisfazione per i positivi risultati raggiunti.

Speciale rinnovo CCNL

## Segreteria Nazionale UILCA

### Commento all'accordo 24 ottobre 2011

### "Accordo Quadro sugli assetti contrattuali"

Roma, 26 Ottobre 2011

L'accordo sottoscritto il 24 ottobre tra ABI e le OOSS del primo tavolo rappresenta la definizione di regole sugli assetti contrattuali.

Già nel 2010 ABI, in previsione del rinnovo del CCNL e con riferimento alla Riforma governativa degli Assetti Contrattuali del gennaio 2009, sottoscritta da tutte le Associazioni datoriali - ABI compresa - e dalle OOSS confederali ad esclusione della CGIL, ci presentò un'ipotesi di accordo che introduceva prassi regolative di settore.

Il dibattito che si sviluppò in quell'occasione non consentì di raggiungere un accordo per molteplici ragioni tra cui le difficoltà unitarie e la necessità di allargare la riflessione a tematiche non solo tecniche (la durata triennale del CCNL) o economiche (l'introduzione di un nuovo indice di riferimento per il calcolo del tasso di inflazione programmata e reale-IPCA), ma di cogliere l'opportunità di introdurre nel settore elementi di riferimento anche per lo svolgimento di una contrattazione di secondo livello più aderente all'evoluzione delle relazioni industriali.

Il successivo accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra Confindustria e CGIL CISL UIL, ha contribuito a dare un indirizzo più com-

piuto a tutta la tematica, consentendo anche al nostro settore di percorrere delle ipotesi definitive in materia di nuove regole.

In ABI è stato sottoscritto quindi un accordo diverso dai precedenti di altri settori, ma che ne ripercorre gli indirizzi.

**Nella premessa** vanno rilevati richiami al superamento delle norme precedenti in materia contenute nell'accordo del 93 e nel vigente ccnl.

Il **Master in Relazioni Industriali** che sta organizzando FBA ed al quale parteciperanno congiuntamente rappresentanti di ABI e delle OOSS, viene richiamato come esempio di concertazione.

**Agli artt. 1 e 5** sono confermati i **due livelli di contrattazione**: Nazionale e Aziendale

Viene inoltre fatto un esplicito richiamo ai **criteri di rappresentatività** delle OOSS che saranno ammesse alla **contrattazione collettiva nazionale**, indicandole fra quelle sottoscrittrici dell'accordo stesso, secondo quanto previsto dal ccnl vigente.

Al contrario di quanto avvenuto nell'accordo interconfederale 28 giugno 2011, non sono state, per il momento, introdotte limitazioni

collegate alle percentuali di rappresentanza delle OOSS, in attesa di interventi legislativi più generali ed orientati anche a fornire ulteriori chiarimenti su RSU/RSA.

Il CCNL, di durata triennale dovrà essere disdetto 6 mesi prima della scadenza.

Il Contratto aziendale è di durata triennale verrà rinnovato non sovrappoendosi al rinnovo del CCNL e secondo quanto stabilirà il CCNL.

Sempre in linea con la necessità di validare la rappresentatività delle OOSS e di conseguenza di un vincolo certo al rispetto della norma negoziata, si introduce per il **ccnl la percentuale globale del 55% dei lavoratori iscritti al sindacato**, per quanto riguarda il limite di rappresentanza delle OOSS firmatarie del nuovo CCNL.

L'efficacia ed il rispetto del contenuto della **contrattazione aziendale** sono vincolanti laddove le **OOSS firmatarie rappresentino la maggioranza dei lavoratori iscritti**.

Conseguentemente a quanto sopra stabilito viene ribadita l'intenzione delle OOSS di sottoporre al **voto assembleare** le ipotesi di accordo sia per il ccnl che per il contratto aziendale, attraverso **voto certificato** dei lavoratori.

Le **materie** destinate alla contrattazione di secondo

## Speciale rinnovo CCNL

## Segreteria Nazionale UILCA

### Commento all'accordo 24 ottobre 2011

### "Accordo Quadro sugli assetti contrattuali"

Roma, 26 Ottobre 2011

segue da pag. 5

livello restano quelle **delegate dal CCNL o dalla legge**, ma gli **organismi sindacali aziendali**, di cui al Protocollo 7 luglio 2010 sulle libertà sindacali, potranno definire, anche in via sperimentale o temporanea, specifiche regolamentazioni **anche su temi già disciplinati dal ccnl**, per favorire lo **sviluppo** economico od occupazionale o il **contrasto** degli effetti economici o occupazionali derivanti da crisi aziendali.

Questo passaggio rappresenta una delle parti più delicate e significative dell'accordo e comporterà all'interno delle OOSS profonde riflessioni anche di tipo organizzativo.

Da tempo il dibattito aperto sulla riforma della contrattazione ha interessato non solo la conferma e la maggiore esigibilità della contrattazione di secondo livello, che tra l'altro nel settore credito ha visto uno scarsissimo numero di rinnovi se si escludono i negoziati per la corresponsione del Premio Aziendale, ma la possibilità di intervenire attraverso la contrattazione aziendale per meglio rispondere ad eventuali esigenze aziendali **finalizzate ad innalzamenti di produttività e competitività o per fronteggiare crisi anche occupazionali**.

La Riforma del 2009, l'ac-

cordo interfederale del 28 giugno 2011, l'art 8 della recente manovra governativa, in forme diverse, hanno introdotto questa possibilità, che il nostro settore sostanzierà all'interno del rinnovo del CCNL con scelte autonome, molto ponderate e coerenti con l'indirizzo assunto dalla contrattazione.

Per quanto riguarda il discusso impatto dell'art 8 della recente manovra governativa **sull'art 18 dello Statuto dei Lavoratori**, verrà ribadita ad ABI l'intenzione delle OOSS, già richiamata in precedenti comunicazioni, l'intenzione di **non** procedere ad alcuna deroga in materia di licenziamento del lavoratore.

**L'indennità di vacanza contrattuale** (già superata dalla Riforma del 2009) prevista nel vigente CCNL viene sostituita dal riconoscimento di un elemento retributivo pari 30% della retribuzione del tasso di inflazione previsto applicato alla voce stipendio. Ne verrà dato corso dopo 3 mesi dalla data di scadenza del CCNL ed in assenza di un accordo di rinnovo.

Viene introdotta (sempre mutuandola dalla Riforma del 2009) una **"garanzia retributiva"** a favore dei lavoratori di aziende prive di contrattazione aziendale di secondo livel-

lo (CIA) e che non percepiscono altri trattamenti economici collettivi.

Per quanto riguarda gli **aumenti salariali** (artt. 2 e 3), si stabilisce che l'indice inflattivo per gli aumenti verrà adottato in linea con quanto realizzato nella maggioranza dei settori e che l'adeguamento delle retribuzioni all'inflazione avverrà in sede di negoziazione da realizzare tempo per tempo.

I **rinnovi** sia del CCNL che del contratto aziendale sono sottoposti a regole con clausole di **raffreddamento/tregua** sindacale e, nel caso del CCNL, di sanzioni alle OOSS inadempienti secondo quanto già previsto dalla Legge 146/90 in materia di sciopero illegittimo.

Le **Forme di Bilateralità** già esistenti vengono confermate nella loro piena validità.

**L'art 15 dell'accordo del 7 luglio 2010** viene integrato da un ulteriore comma che prevede che al massimo ogni 4 anni le comunicazioni relative alle RSA vengano rinnovate. Anche tale innovazione è da far risalire al dibattito ancora aperto circa rappresentanza/rappresentatività/RSA/RSU che nel nostro settore non ha ancora trovato una definizione.

## Segreterie Nazionali Dircredito, Fabi, Fiba, Fisac, Sinfub, Ugl, Uilca

### Sindacati unitari dei Bancarie Assicurativi: No all'art. 8 della manovra SI alla difesa dell'autonomia contrattuale

Roma, 12 Settembre 2011

I Segretari Generali di Fabi, Fisac Cgil, Fiba Cisl Uilca Uil, Sinfub, Ugl Credito e Dircredito nel valutare la manovra del Governo **ingiusta** perché colpisce il lavoro e le pensioni, **inadeguata** in quanto non interviene sul debito e non rilancia né la crescita né l'occupazione, **iniqua** poiché aumenta le tasse per i lavoratori e cittadini onesti senza colpire le grandi ricchezze e l'evasione quindi **valutano negativamente anche l'art. 8** della manovra in discussione nei prossimi giorni alla Camera, in quanto lesivo dell'autonomia contrattuale delle parti e dei diritti dei lavoratori per quanto attiene le conseguenze sull'art.18 della legge 300/70.

I Segretari Generali sono impegnati altresì a definire proposte unitarie all'insegna dell'equità, della crescita, e della buona occupazione da

sostenere con la mobilitazione unitaria della categoria.

Inoltre, nel confermare il valore delle regole di democrazia che unitariamente ci siamo dati e nella consapevolezza che va difeso ed esteso con i dovuti adattamenti anche ai nostri settori l'accordo Confederale del 28 Giugno (da considerare esaustivo di qualsiasi intervento in materia contrattuale) e in sintonia con il mandato ricevuto dai lavoratori sulle piattaforme per il rinnovo dei contratti dei nostri settori, **si impegnano unitariamente affinché con Abi e Ania si convenga di non dare applicazione in nessun caso a quanto previsto dall'art.8 della manovra del Governo.**

**Resta inteso che tale impegno è vincolante per tutti i sindacati (Nazionali, Territo-**

riali, Coordinamenti di Gruppi Aziendali).

#### I Segretari Generali

Fabi Lando Maria Sileoni  
Fiba/Cils Giuseppe Gallo  
Fisac/Cgil Agostino Megale  
Uilca Massimo Masi  
Dircredito Maurizio Arena  
Sinfub Pietro Pisani  
UGL Credito Fabio Verelli

**Circolari Sindacali**

**Banca Antonveneta  
Gruppo Montepaschi**

**Comunicato ai lavoratori**

**Padova, 19 Ottobre 2011**

Nel corso di un incontro tenuto in data odierna su richiesta delle Organizzazioni Sindacali, abbiamo affrontato con la delegazione Aziendale i seguenti temi:

**Organici - modello di servizio**

Abbiamo analizzato i recenti dati forniti dall'Azienda relativi agli organici e dimensionamenti della rete. E' emerso che circa il 48% delle filiali opera con un organico fino a 4 addetti. Di conseguenza, per quasi metà della rete, diventa inconciliabile la corretta applicazione del modello di servizio attualmente adottato. Fra le altre conseguenze, questa anomalia rende molto più difficile l'operatività quotidiana ed il raggiungimento degli obiettivi.

L'Azienda ha affermato di condividere l'analisi del sindacato, confermando che le difficoltà organizzative sono più evidenti nelle filiali piccole. Ha inoltre comunicato che dette problematiche sono da tempo all'attenzione sia della Capogruppo che di banca Antonveneta (sono attivi appositi gruppi di lavoro) e per quanto riguarda la nostra Azienda dovrebbero trovare a breve una qualche soluzione nel prossimo Piano Industriale.

**Inquadramenti**

Abbiamo segnalato all'Azienda che è giunto il momento di nor-

mare le figure professionali introdotte dagli accordi successivi all'operazione societaria. Inoltre, abbiamo denunciato la presenza di alcune incongruenze fra le posizioni lavorative assegnate dalla banca a singoli lavoratori, rilevabili dalla procedura info-point, ed i ruoli effettivamente ricoperti.

Questa situazione può portare ad un errato inquadramento d'ingresso, con conseguente mancato avvio del percorso di carriera eventualmente previsto dal nostro contratto integrativo. La banca, presa nota della nostra segnalazione, si è impegnata ad una verifica puntuale delle posizioni lavorative in essere e su questo punto ci confronteremo quindi nei prossimi incontri.

**Riduzione pausa pranzo - scelta individuale**

Dall'analisi dei dati definitivi forniti dalla banca, abbiamo rilevato presso alcuni uffici (estero, personale e PMI di Vicenza) pesanti disallineamenti rispetto alla media aziendale. Riteniamo pretestuose le argomentazioni fornite dall'Azienda, la quale ci ha comunicato di non voler riconsiderare le richieste dei lavoratori fino alla prossima apertura del sistema a marzo.

Abbiamo per questo, rappresentato la nostra totale disapprova-

zione rispetto alle scelte operate, ritenendole una conseguenza derivante da pregiudizio.

**Provvidenze figli studenti**

Lo scorso anno l'Azienda ha pubblicato la circolare n. D 00086 002 NMAZ del 18/10/2010 riportante la normativa per ottenere le provvidenze previste dal nostro contratto integrativo. In assenza di variazioni sul tema, resta valida questa circolare che ha fra l'altro abolito le scadenze per la presentazione dei documenti.

**Nuova normativa sul contante circolante**

Abbiamo rassegnato alla banca le incertezze e preoccupazioni dei colleghi circa la corretta applicazione delle normative in materia di circolazione del contante recentemente modificate. L'Azienda ci ha assicurato un approfondimento ed una precisa informativa.

## Rsa della Banca MPS ex gruppo Napoli

## TRUFFA: tante domande senza risposte

Due direttori operativi rimossi dall'incarico, 5 colleghi licenziati per giusta causa oltre al materiale autore della truffa già licenziato all'epoca, diversi rimproveri scritti: questi sono i provvedimenti disciplinari decisi dall'Azienda in relazione alla truffa da 24 mln di euro circa.

Negligenze operative, mancati controlli, operazioni irregolari ai sensi delle norme interne e di legge sembrano essere le contestazioni più ricorrenti.

Non entriamo nel merito dei provvedimenti emanati, non abbiamo tutti gli elementi utili a ricomporre nei dettagli il quadro di quanto avvenuto, ma di certo possiamo dire che restano tanti dubbi e molti interrogativi.

La filiera delle responsabilità ha previsto nel corso del tempo, per ciò che attiene il conto economico, anche la responsabilità del titolare del gruppo o dell'area, ma nella fase di indagine o in quelle successive non ci risulta siano stati coinvolti i titolari che si sono succeduti: siamo male informati o è saltato qualche passaggio? E se così è, come mai?

E come mai sembra essere implicata solo una parte dei ruoli apicali delle funzioni coinvolte nel periodo interessato?

Eppure ci è giunta notizia che il

sistema contabile che consentiva di vedere nel dettaglio l'appostazione delle varie partite, per un periodo di tempo abbastanza lungo - nel quale la truffa pare sia notevolmente aumentata in volumi - non abbia consentito l'accesso periferico ai dati se non nella loro globalità: se questo è vero, come mai è avvenuto e come mai nessuno sembra essere stato chiamato in causa per questo e per l'eventuale mancato controllo da parte di chi poteva e doveva accedere ai dati? Siamo male informati anche in questo caso?

Abbiamo chiesto fin dall'inizio che fossero accertate tutte le responsabilità e coinvolte tutte le funzioni e siamo tutt'ora convinti della grande necessità di trasparenza ed oggettività dei processi decisionali in azienda.

Indubbiamente la durezza dei provvedimenti ha avuto una grossa eco nella nostra realtà e non solo. C'è voluto un po' di tempo per metabolizzare il tutto, compresa la rabbia per il danno subito e per le diffuse ed offensive illazioni sull'etica di tutti i colleghi napoletani: parole che rispediamo a chi le ha pronunciate con tutta l'indignazione necessaria.

Le tante voci che si rincorrono sulla truffa ci hanno però convinto della necessità di affron-

tare l'argomento per condividere alcune riflessioni che partono dalla sensazione che siamo in un'azienda che è profondamente cambiata e sta cambiando ancora, nel bene e nel male.

Fino al passato recentissimo infatti, in caso di truffe, malversazioni o altro l'azienda ha messo in atto "promozioni con rimozioni" per le responsabilità minori o ha accolto le dimissioni "spontanee" presentate dai colleghi. Questa è la prima volta, se la memoria non ci inganna, in cui registriamo plateali rimozioni dall'incarico, licenziamenti per giusta causa con immediato accompagnamento alla porta, voci di richieste aziendali di risarcimento danni e di blocco di beni mobili ed immobili che circolano con una certa insistenza.

Crediamo sia giusto che i colleghi riflettano su queste differenze e sul rispetto delle norme e disposizioni di legge, unico vero e certo sistema di tutela, anteponevole ai rapporti interpersonali con i colleghi, alle vessazioni, minacce, promesse che possano pervenire dai capi di turno che anelano al raggiungimento degli obiettivi personali piuttosto che aziendali.

Crediamo sia giusto anche che i colleghi che operano in buona fede sappiano con certezza se

**Circolari Sindacali**

**Rsa della Banca MPS ex gruppo Napoli**

**TRUFFA: tante domande senza risposte**

**Napoli, 10 Ottobre 2011**

**segue da pag. 9**

possono ancora contare “sulla clemenza della corte” in caso di errore. Si è sempre detto che chi non lavora non sbaglia, ma da oggi a chi sbaglia in buona fede che succederà?

Per questi motivi continuiamo a domandarci: la durezza dei provvedimenti presi è una scelta collegata a questa truffa ed all’entità del danno o siamo di fronte ad un cambiamento radicale di impostazione?

I reati e le truffe vanno puniti e sanzionati; a tutti coloro che invece operano in buona fede ribadiamo che **il rispetto delle norme diviene sempre più l’elemento fondamentale di tutela dei dipendenti**. Lo diciamo da sempre, ma, alla luce di quanto accaduto, è ancora più importante. E’ essenziale anche per quanto sta avvenendo. Chi chiede l’emissione di polizze o la vendita di prodotti senza il consenso e le firme dei clienti è fuori dalle norme oltre che dal protocollo etico e dal buonsenso, a maggior ragione se è DTM: i colleghi hanno il diritto ed il dovere di rifiutarsi. Chi chiede agli ods o ad altri addetti di fare operazioni irregolari, di operare senza disposizioni e/o presenza del cliente è fuori dalle norme oltre

che dal protocollo etico e dal buonsenso, a maggior ragione se è un collega esperto che chiede ad un collega neoassunto: i colleghi hanno il diritto ed il dovere di rifiutarsi.

**Per rispettare le norme occorre conoscerle**. Per conoscere le norme occorre essere formati in tempi dedicati. La recente comunicazione della direzione di area inerente “alcune criticità comportamentali” è probabilmente il tentativo di segnalare ai colleghi operazioni fatte con leggerezza al di fuori delle previsioni normative. Un modo come un altro per “far accendere delle lampadine”, per segnalare che qualcosa non va. Non vogliamo qui prendere in considerazione i casi di malafede, ma a nostro avviso se tali comportamenti anomali – e gravi - vengono messi in atto per prassi, “perché così si è sempre fatto”, è assolutamente evidente la voragine formativa nella quale la nostra area si trova ormai da anni e la cui responsabilità ricade interamente sull’azienda. Pur ritenendo legittimo per la direzione diramare comunicazioni del genere, non pensiamo possa essere questo il sistema per risolvere il problema: serve formazione in aula e continua, ma serve anche un livello di organici congruo per

garantire la possibilità di formazione a tutti. E soprattutto serve formare subito, prima che i comportamenti errati degenerino, magari ad opera di qualche furbacchione che le norme le conosce fin troppo bene ed usa le lacune formative altrui. Altrimenti quelle della direzione potranno solo apparire come parole scritte per autotutelarsi, in attesa di tempi ancor più bui.

Non è nostra intenzione con queste righe trovare le giustificazioni o le attenuanti a fatti gravissimi, ma riteniamo doveroso che tutti i colleghi riflettano su quanto accaduto e conseguentemente si comportino.

**RSA Consorzio Operativo MPS - Polo di Lecce**

**HELP DESK ESTERNO**

**Lecce, 18 Ottobre 2011**

In data odierna abbiamo incontrato le Risorse Umane del Cog di Lecce per comunicazioni in merito al progetto di Riorganizzazione del Contact Center di Gruppo e dell'Help Desk Esterno, che completa l'iter stabilito nel precedente accordo sindacale con le OO.SS. centrali.

Il progetto prevede la cessione alla Capogruppo di tutte le attività di assistenza clientela che oggi sono svolte dall'ufficio Help Desk Esterno di Lecce, ad esclusione di quelle relative alla Multicanalità integrata che rimangono nel perimetro delle attività consortili e vengono allocate presso l'ufficio Help Desk Interno.

Per effetto di questa ristrutturazione 29 colleghi del settore Help Desk Esterno saranno trasferiti al Call Center della Capogruppo con sede Lecce, i restanti 5 colleghi, scelti tra

coloro che seguivano in prevalenza le attività della Multicanalità, sono stati trasferiti presso l'ufficio Help Desk Interno del Cog di Lecce, dove integreranno le mansioni degli altri colleghi e continueranno a seguire le lavorazioni della Multicanalità.

In funzione delle particolari modalità con cui sono avvenuti gli spostamenti, l'Azienda dopo nostra esplicita richiesta si è dichiarata disponibile a prendere in considerazione eventuali domande di trasferimento a patto che non vengano alterati i saldi occupazionali dei due uffici.

Nel pomeriggio di oggi avranno inizio i colloqui che interesseranno i colleghi trasferiti al Contact Center di Gruppo, e saranno tenuti dai responsabili della Direzione Risorse Umane della Capogruppo.

Rimangono tuttavia molto perplessi sulla collocazione di un ufficio di circa 80 persone su Lecce, al di fuori dei perimetri già ben definiti del Consorzio e della Direzione Territoriale Sud Est.

*Circolari Sindacali*

**SAS della Banca MPS SpA - Area Nordovest - Milano**

**Avanti, ma con giudizio**

**Milano, 3 Novembre 2011**

Abbiamo ripreso il filo del ragionamento sugli organici in un incontro con il dir. Tantone ed i GRU, a proposito dei quali registreremo presto nuovi cambiamenti. Infatti il GRU Fabio Pirozolo è stato destinato ad altra Area Territoriale. Ci siamo raccomandati per una rapida sostituzione e per la gestione delle competenze in un'ottica di continuità: le reiterate modifiche del portafoglio di riferimento non aiutano il radicamento della figura dei GRU e disorientano i colleghi.

Ancora una volta è necessario ribadire quello che non si può ancora dare per scontato. Ai GRU e non ad altri spetta curare la gestione delle risorse in ogni aspetto della vita lavorativa (aspettative professionali, trasferimenti, part time, necessità formative) in collaborazione e condivisione con i DTM, le cui competenze sono però incentrate sugli obiettivi commerciali e le strategie per raggiungerli. Cia-

scuno deve svolgere il proprio ruolo senza interferenze, ma piuttosto garantendo la massima collaborazione. Il dir. Tantone ci ha assicurato il massimo impegno per disincentivare le ingerenze improprie.

A proposito del rispetto dei ruoli, nelle DTM e con particolare riferimento ai ruoli dei coordinatori commerciali, pare che l'attività formativa loro dedicata preveda ed approfondisca il loro ruolo attivo in prima persona per supportare i gestori nelle relazioni più problematiche con la clientela, in un momento in cui le difficoltà – nella banca e nel settore – sono del tutto inedite e le indicazioni sull'operatività non appaiono sempre univoche.

Il tema centrale dell'incontro, ovvero gli **organici**, si può sintetizzare come segue: le DTM sono ancora carenti di alcune figure professionali, principalmente sviluppatori ma anche addetti al credito/qualità e rischio

anomalo/settore unico. Molte sono le risorse recuperate dalla rete – già protagonista di alcuni efficientamenti operati unilateralmente dall'azienda per aderire al modello ISEO - e diverse altre lo saranno per completare le DTM. Alcuni ingressi sono previsti dallo smantellamento dell'ex Dipartimento Controlli di rete e dal gruppo di colleghi che faceva supporto nell'Area per la piattaforma Advice. Ulteriori ingressi si avranno con le 8 assunzioni delle categorie protette previste per la provincia di Milano (siamo in attesa della pubblicazione del relativo bando di concorso). Altri 2 neoassunti sono in arrivo in Lombardia da metà novembre, con ciò intendendosi concluso lo scorrimento della graduatoria (51 le assunzioni in Area nell'ultimo biennio, a condizioni salariali e normative pressoché invariate rispetto alle vecchie assunzioni con il Contratto di Formazione Lavoro, altro che precariato!). Certamente questi ingressi non basteranno a ripristinare un equilibrio

**SAS della Banca MPS SpA - Area Nordovest - Milano****Avanti, ma con giudizio****Milano, 3 Novembre 2011****segue da pag. 12**

che appare ancora lontano. Cominciamo però a ragionarci in vista del concorso per Siena e figli dei dipendenti, in modo che quando sarà il momento, ci faremo avanti con la nostra richiesta che l'Azienda non potrà ignorare. Il nostro territorio ha già dato tanto e per tanto tempo. Necessitiamo una iniezione di nuova linfa che consenta di migliorare il clima frenetico in cui si lavora, favorendo i trasferimenti tra territori, la fruizione della formazione, gli affiancamenti, l'allargamento del nucleo, l'avvicendamento in mansioni diverse. Un ritorno alla normalità, insomma.

Altri temi.

Pare procedere senza scossoni la sperimentazione di **Paschi Face**, al momento su una trentina di filiali della nostra Area e limitata alla figura del titolare. E' all'ordine del giorno un corso on line esteso anche ai gestori affluent e family. Successivamente saranno interessati i supporti operativi e ancora nulla è previsto per i

gestori small business.

Abbiamo denunciato il ritardo nei **rimborsi delle notule** ed anche il mancato riconoscimento delle spettanze ai colleghi interessati da spostamenti per la costituzione delle DTM dell'Area. Tali pendenze vanno regolate senza ulteriori indugi.

Abbiamo riportato i disagi rivenienti dalla limitazione della **transazione "MEIX"**, mantenuta solo in capo ai titolari e, nelle filiali Paschi Valore, ai responsabili di linea. Ci è stato assicurato che si sta provvedendo a ripristinare l'abilitazione in capo a chi, per ragioni di produttività e funzionalità operativa, ne fa legittimamente richiesta. Ci viene riferito che un'indicazione in tal senso sarebbe stata data via mail a tutte le strutture dall'Ufficio Organizzazione.

Torneremo sull'argomento **or-**

**ganici** quanto prima, mentre prosegue la nostra analisi, pur con tutta la difficoltà di fotografare una situazione costantemente in movimento, che avrebbe bisogno - finalmente - di una tregua.

Speciale “scadenze” mese di Novembre

## Buono per la consumazione del pasto: indennità sostitutiva

### A) Aspetti generali

Il “buono per la consumazione del pasto” viene riconosciuto in applicazione di norme di legge e di previsioni contrattuali ed aziendali.

Il trattamento in questione ha come destinatario tutto il personale della Banca, con esclusione del personale di pulizia ad orario ridotto, appartenente alla I Area Professionale.

**Detto “buono”, comunemente denominato “ticket pasto”, spetta a ciascun lavoratore per ogni giorno di presenza in servizio con diritto alla relativa prestazione**, secondo i seguenti importi:

**Euro 5,29** per il personale con orario full-time, e con contratto part-time verticale o misto, per i giorni di effettiva presenza in servizio e con orario contrattualizzato pari al tempo pieno;

**Euro 4,50** per il rimanente personale con contratto di lavoro part-time.

### B) Esercizio diritto di opzione

**I dipendenti che hanno diritto a percepire il buono pasto, hanno altresì la facoltà di optare**, secondo le modalità ed i termini previsti dal Documento 334 (cfr. ultima versione pubblicata in data 20 ottobre 2011), **per una indennità sostitutiva**, in luogo della corresponsione giornaliera del “ticket”; tale indennità, da corrispondere in busta paga, non potrà comportare oneri aggiuntivi per l’Azienda.

**In particolare, l’indennità in analisi verrà determinata sulla base del valore nominale del buono pasto (euro 5,29/4,50), decurtato dei contributi aziendali, per il numero dei giorni di spettanza, ed assoggettata alle ritenute di legge.**

L’emolumento in questione risulta escluso dal computo ai fini della determinazione del TFR.

Pertanto, **entro il 30 novembre di ogni anno, ciascun dipendente potrà esercitare il diritto di opzione di cui sopra utilizzando la transazione SIPE**, mappa 1.9, inserendo la voce 1758 con il codice tariffa 1 e con decorrenza 1° gennaio dell’anno successivo.

Coloro che non sono abilitati ad operare in TP, o sono impossibilitati ad utilizzarlo, potranno esercitare tale facoltà tramite la compilazione del “modulo di richiesta monetizzazione”, allegato al Documento 334, da inviare alla Funzione Operativa competente (Consorzio Operativo – Servizio Retribuzione Personale).

Per ulteriori approfondimenti sulla materia, si invitano gli Iscritti a prendere visione della Circolare Aziendale di riferimento (D 00334 008 del 20/10/2011), già inviata per posta elettronica il giorno stesso della pubblicazione.

## **FONDI PENSIONE A CONTRIBUZIONE DEFINITA BMPS**

### **Switch annuale e contribuzione dei dipendenti**

#### **A) Premessa**

Come previsto negli Accordi Sindacali sulla materia, il processo di “armonizzazione” della previdenza complementare aziendale, basato sul presupposto di dare continuità alle posizioni individuali degli aderenti evitando la dispersione di valore delle posizioni medesime, è giunto oramai alla sua naturale conclusione.

Infatti, dopo il subentro del “Fondo BMPS Post 31.12.90” – avvenuto ad inizio anno – nelle convenzioni di gestione finanziaria ereditate dai Fondi Aziendali conferenti, ed il conseguente effettivo trasferimento delle posizioni individuali e delle relative masse patrimoniali, sono state poste in essere tutte quelle attività volte a realizzare compiutamente l’intero progetto di accentramento e di semplificazione concordato nelle Intese collettive.

Sul versante Iscritti, in particolare, sono state portate a buon fine – nel rispetto dei tempi preventivati – le procedure volte a consentire loro di scegliere, con effetto dal 1° luglio 2011, una delle Linee di investimento presenti nel Fondo BMPS.

Nello scorso mese di aprile, inoltre, 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, con decorrenza 1° luglio 2011, i circa 1950 Iscritti che non hanno espresso una scelta esplicita (c.d. “silenti”, pari al 17% della platea di riferimento).

**In relazione a questa particolare casistica, vi è l’intento di estendere la possibilità di scelta verso la Linea “garantita” anche agli altri aderenti al “Fondo BMPS Post 31.12.90”, con decorrenza 1° gennaio 2012.** Pertanto, in attesa della predisposizione della relativa circolare aziendale, **si ipotizza** che la possibilità di “switch” di cui al paragrafo successivo possa essere espletata, oltre che con attinenza alle Linee preesistenti, anche con riferimento a detta Linea “garantita”.

Ulteriori delucidazioni verranno fornite all’atto della pubblicazione della nuova versione del Documento 764.

Speciale “scadenze” mese di Novembre

## **FONDI PENSIONE A CONTRIBUZIONE DEFINITA BMPS**

### **Switch annuale e contribuzione dei dipendenti**

**segue da pag. 15**

#### **B) Possibilità di “switch” annuale e variazione della contribuzione volontaria**

Prima di procedere con la lettura di quanto in seguito riportato, si ricorda che **sono in corso di predisposizione da parte del Consorzio Operativo, in collaborazione con la Direzione competente, le nuove procedure informatiche per consentire al Dipendente di effettuare personalmente le variazioni alla propria posizione previdenziale.**

Pertanto, le attuali transazioni per accedere a tale funzionalità verranno sostituite ed innovate. Ciò richiederà un tempo congruo di preparazione da parte delle funzioni tecniche, che potrebbe determinare un allungamento dei tempi concessi per l’effettuazione delle scelte individuali, rispetto a quanto invece previsto dagli Statuti.

**In attesa di chiarimenti e precisazioni, si invitano gli Iscritti a considerare il termine del 15 novembre, codificato negli Statuti, come meramente indicativo per l’anno in corso.** Sarà quindi prevista una certa elasticità di gestione, e comunque fino a quando le procedure non saranno completamente revisionate, risulterà impossibile accedere alle transazioni in analisi.

La presente comunicazione verrà completata non appena saremo in possesso di elementi certi. **Riteniamo tuttavia che il percorso in oggetto possa perfezionarsi entro il mese di novembre.**

Precisato quanto sopra, rileviamo che la particolare situazione di volatilità che stiamo osservando negli ultimi anni sui mercati finanziari, per quanto ovvio, impone un’attenta valutazione delle scelte che ogni Iscritto ha la possibilità di operare con gli “switch”.

Non esistono però delle regole certe ed esatte seguendo le quali un soggetto può essere sicuro di avere fatto la scelta migliore in assoluto, anche perché ogni individuo percepisce quella che può essere definita come la “naturale propensione od avversione al rischio” in maniera diversa dagli altri.

**La scelta individuale non potrà pertanto prescindere dalla verifica dell’attuale posizionamento della Linea di investimento prescelta, oltre che dalle aspettative previdenziali personali, strettamente connesse ai tempi di permanenza nel Fondo.**

E’ importante comunque ricordare che i “profili di rischio” connaturati alle attuali Linee di investimento presenti nei Fondi BMPS, possono essere classificati come “profili di rischio bilanciati”, per questo idonei a realizzare una allocazione coerente con gli orientamenti e le indicazioni della Commissione di Vigilanza (COVIP).

## **FONDI PENSIONE A CONTRIBUZIONE DEFINITA BMPS**

### **Switch annuale e contribuzione dei dipendenti**

**segue da pag. 16**

Attualmente, **il patrimonio mobiliare dei Fondi Pensione BMPS a contribuzione definita** risulta gestito nella forma “multi-comparto”, mediante **quattro Linee di investimento** con peso azionario diversificato, reso più equilibrato rispetto alla precedente articolazione, grazie alla modifica dell’Asset Allocation introdotta dai Consigli di Amministrazione a partire dal 1° gennaio 2010.

Tali Linee di investimento risultano così denominate:

- Linea A/Linea 1 “Prudente” (10% azionario)
- Linea B/Linea 2 “Attiva” (20% azionario)
- Linea C/Linea 3 “Dinamica” (60% azionario)
- Linea D/Linea 4 “Bilanciata” (40% azionario)

**A tali Linee si aggiunge, per il solo “Fondo Post 31.12.90”, una Linea “a capitale e rendimento minimo garantiti” rivolta solo a coloro che, provenienti dagli altri Fondi ex Aziendali, non hanno optato esplicitamente per una delle quattro Linee sopra indicate.**

Come ricordato, sussiste l’intendimento delle Fonti Istitutive e degli Organismi Statutari di estendere – allo stato attuale solo per i complessivi aderenti al “Fondo Post 31.12.90” – la possibilità di esercitare lo switch annuale anche nei confronti di tale Linea “a capitale e rendimento minimi garantiti” che, per amore di precisione, non deve essere confusa con l’attuale **Linea G/Linea 5 “Garantita” esistente sia nel Fondo Post che nella CPA – Sezione Fondo Complementare a Contribuzione Definita – riservata alla raccolta di adesioni mediante il conferimento del solo TFR.**

Tutto ciò premesso, si ricorda **che le norme vigenti consentono agli Iscritti ai Fondi Pensione BMPS a contribuzione definita di richiedere, entro il 15 novembre di ogni anno e con effetto dal 1° gennaio dell’anno successivo, l’eventuale cambio (“switch”), all’interno del multi – comparto, della linea di investimento prescelta;** tale facoltà è inoltre prevista con riferimento alla **percentuale di contribuzione volontaria degli Iscritti medesimi.**

**In caso di mancata comunicazione da parte dell’Iscritto,** non si produrranno effetti sulle linee di attuale appartenenza, continuando il medesimo Iscritto a permanere all’interno delle stesse.

Con riferimento invece alla **contribuzione volontaria,** i limiti entro i quali gli interessati posso-

Speciale “scadenze” mese di Novembre

## **FONDI PENSIONE A CONTRIBUZIONE DEFINITA BMPS**

**Switch annuale e contribuzione dei dipendenti**

**segue da pag. 17**

no stabilire le misure degli apporti individuali, risultano i seguenti:

Cassa di Previdenza: **da 0% a 15%** della retribuzione imponibile TFR;

Fondo Pensione post 31.12.90: **da 0,5% a 10%** della retribuzione imponibile TFR.

E' opportuno ricordare che coloro i quali aderiscono alla previdenza complementare esclusivamente mediante **conferimento di TFR in forma tacita** (Linea G/Linea 5 “Garantita”, posta fuori dal multi-comparto), non possono destinare alcuna contribuzione volontaria.

Coloro che hanno invece maturato un periodo minimo di 12 mesi nella medesima Linea Garantita (TFR inoptato), possono ricongiungere la posizione sul comparto di appartenenza o su quello prescelto per l'anno successivo.

### **C) Conferimento del TFR**

Per quanto concerne invece il conferimento del trattamento di fine rapporto (TFR), facciamo presente che l'indicazione della percentuale da indirizzare ai Fondi è irreversibile; conseguentemente, nel caso in cui non si versi da subito la totalità del TFR, sarà possibile in futuro solo aumentare tale percentuale, e non viceversa.

Pertanto, coloro che hanno aderito alle **forme pensionistiche complementari BMPS** senza soluzione di continuità entro il 28.04.1993 (**vecchi Iscritti a vecchi Fondi**) e che **hanno confermato esplicitamente la volontà di non versare l'intero TFR** alle stesse forme pensionistiche, **possono modificare annualmente (entro il 15 novembre dell'anno in corso, con valenza dal 1° gennaio dell'anno successivo), la scelta effettuata in precedenza, destinando il 100% del proprio TFR alla previdenza complementare.** A questo proposito, rammentiamo che partire dal 1° gennaio 2008 il conferimento integrale del TFR può essere esclusivamente effettuato mediante segnalazione cartacea (cfr. Allegati al Documento 764).

**I colleghi assunti successivamente, o che comunque hanno aderito alla previdenza complementare a partire dal 29.04.1993 (nuovi Iscritti), devono obbligatoriamente conferire presso la stessa il 100% del proprio TFR.**

Per un residuale gruppo di Colleghi provenienti dalle Banche incorporate, vale invece la se-

## **FONDI PENSIONE A CONTRIBUZIONE DEFINITA BMPS**

### **Switch annuale e contribuzione dei dipendenti**

***segue da pag. 18***

guente previsione, mutuata da una “nota di chiarimento” concordata il 4 febbraio scorso tra le Fonti Istitutive: **“coloro che, presso i Fondi di origine, in virtù del particolare “status” loro riconosciuto (quello di nuovo iscritto di seconda occupazione), versavano “quote” di TFR (quindi anche non il 100%), potranno continuare a conferire al Fondo BMPS la medesima quota di TFR maturando”.**

#### **D) Informazioni**

In ordine ad una indagine effettuata dalla COVIP sulle principali criticità rilevate per le diverse Forme Pensionistiche, è emerso che i nostri Fondi – pur considerando la complessa fase della “armonizzazione” previdenziale – possiedono un assetto istituzionale (Statuti, Regolamenti, Organismi Amministrativi e di Controllo), e funzionale (organizzazione delle Strutture Tecniche di Direzione), complessivamente adeguato ad affrontare la crescente mole di adempimenti richiesti dalla normativa di settore.

Sul delicato versante della trasparenza e della comunicazione, appare inoltre importante evidenziare **l’efficacia dei nuovi strumenti messi a disposizione degli Iscritti per soddisfare ogni esigenza di tipo esplicativo, e per ottenere la pertinente documentazione**, anche mediante l’utilizzo di supporti informatici sempre più perfezionati e facili da utilizzare.

Infatti, **ogni Aderente alla CPA o al Fondo Post può consultare la propria situazione individuale dall’Intranet Aziendale**, selezionando la voce “Risorse Umane e Formazione” ed accedendo al link “Posizione Iscritto” nella sezione della Previdenza Complementare. Dal form dell’elenco dei Fondi, si può accedere ai dati di dettaglio dell’adesione e, da qui, al saldo della posizione (contributi, totale quota, valore quota alla data indicata, controvalore, totale anticipazioni/riscatti parziali).

Inoltre, è riportato lo storico dei movimenti, con il dettaglio delle quote attinente alla contribuzione Iscritto/Azienda e TFR.

Per coloro che sono impossibilitati ad accedere alla Intranet Aziendale risulterà necessario contattare direttamente il Servizio Fondi di Previdenza Aziendale.

**Speciale Stage 2011**

**STAGE per il passaggio di categoria a Quadro Direttivo di 2° e 3° livello**

In relazione all'Accordo del 6 Ottobre 2011 inerente gli "stage" per il passaggio a QD2 e QD3, le parti hanno complessivamente quantificato un numero di **70 posti** da assegnare tramite selezione, ripartiti come segue:

- n. **30** per il passaggio a **QD2** (Filiali e Centri)
- n. **40** per il passaggio a **QD3** (n. **25 Rete e Strutture Periferiche** e n. **15 altre Strutture Centrali**).

Potranno partecipare alle selezioni tutti i colleghi in possesso dei **requisiti** stabiliti dall'articolo 39 CIA:

**Requisiti Stage a QD2**

- 8 anni di anzianità
- oppure*
- un anno di anzianità nel grado di 3° area 4 livello o nel 1° livello dei Quadri Direttivi con una anzianità minima di 5 anni.

**Requisiti Stage a QD3**

- 10 anni di anzianità
- oppure*
- un anno di anzianità nel grado di 3° area 4 livello o nel 1° o 2° livello dei Quadri Direttivi con una anzianità minima di 5 anni.

Per tutti i partecipanti alle prove che appartengono alla categoria delle Aree Professionali è richiesto, oltre ai requisiti sopra indicati, il conseguimento della classifica di **OTTIMO** per l'anno 2010 derivante da **valutazione diretta** e non da conferma di quella dell'anno precedente.

I requisiti devono essere posseduti alla data dell'**8 Novembre 2011**, data di scadenza di presentazione delle domande.

Come stabilito nel **Gruppo Di Lavoro** per le procedure inerenti i passaggi di categoria (*riunione del 20.10.2011*), i dipendenti che sono in possesso dei requisiti per accedere ad **entrambe le selezioni**, all'atto della presentazione della domanda di partecipazione dovranno **optare per l'una o per l'altra**, tenuto conto che i ruoli correlati ai QD2 e ai QD3 presentano responsabilità, contenuti e livelli di mobilità - sia professionale che territoriale - diversificati. Schematizzando:

**Adesioni per QD2**

È possibile presentare **esclusivamente** domanda per:

- **Rete Filiali/Centri.**

*I neopromossi verranno assegnati secondo:*

- **la normativa vigente**
- **l'ambito di partecipazione prescelto dal candidato**

**Adesione per QD3**

È possibile presentare domanda per:

- **Rete/Strutture Periferiche (Aree Territoriali, Dipartimenti, Agenzie di rating)**

**oppure**

- **Altre Strutture Centrali**

*I neopromossi della selezione "Rete/Strutture Periferiche" verranno assegnati a prescindere dalla struttura/sede di provenienza e solo per la prima assegnazione:*

- **scegliendo fra 3 aree geografiche (Nord- Centro - Sud)**
- **anche fuori dall'area indicata, previo consenso del collega**

**L'avanzamento a QD2 e QD3 avrà decorrenza 01/01/2012**

## STAGE per il passaggio di categoria a Quadro Direttivo di 2° e 3° livello

### Articolazione delle prove QD2

1) Test di tipo attitudinale (punteggio max **35/100**; idoneità **21/35**) - **2 DICEMBRE 2011**

- **100 test in 60 minuti**: 35 numerici, 30 verbali, 35 deduttivi (di cui 20 visivi)

**1** punto risposta corretta

**-0,65** risposta errata

**0** risposta non data

2) Assessment (punteggio max **35/100**; idoneità **21/35**) - **PRIMA DECADE GENNAIO 2012**

- *Prova al tavolo a ruoli assegnati in ambiente bancario* con 8/9 candidati. Durata massima dell'esercitazione 60 minuti, 2 ore in totale per ogni sessione di prova.

3) Colloquio individuale tecnico professionale (punteggio max **30/100**; idoneità **18/30**) - **SECONDA META' GENNAIO 2012**

- Prova orale come da programma visionabile sulla **C05686** 001 del 26/10/2011. Durata circa 30 minuti.

### Articolazione delle prove QD3

1) Test di tipo attitudinale (punteggio max **40/100**; idoneità **24/40**) - **2 DICEMBRE 2011**

- **50 quesiti in 60 minuti**: risposta multipla su argomenti di natura bancaria

**1** punto risposta corretta

**-0,65** risposta errata

**0** risposta non data

2) Assessment (punteggio complessivo max **30/100**; idoneità complessiva **18/30**) - **ULTIMA DECADE GENNAIO 2012**

- *Prova al tavolo a ruoli liberi in ambiente non bancario* con 8/9 candidati. Durata massima dell'esercitazione 60 minuti, 1 ora e mezzo in totale per ogni sessione di prova. Punteggio max **15/100**

- *Prova al tavolo a ruoli assegnati in ambiente non bancario* con 8/9 candidati. Durata massima dell'esercitazione 60 minuti, 2 ore in totale per ogni sessione di prova. Punteggio max **15/100**

3) Colloquio individuale tecnico professionale (punteggio max **30/100**; idoneità **18/30**) - **FEBBRAIO 2012**

- *Prova orale* come da programma visionabile sulla **C05686** 001 del 26/10/2011. Durata circa 30 minuti così suddivisi:

1° fase (10' circa): domande su vari punti del programma della parte generale

2° fase (20' circa): domande sui vari punti del programma prescelto (Rete o Strutture Centrali)

**Si ricorda che i test per i QD2 e i quesiti per i QD3, in caso in cui il numero degli idonei superi tre volte i posti stabiliti, avranno anche finalità preselettiva. E' inoltre necessario raggiungere l'idoneità in ogni prova per poter accedere alle successive.**



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 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!

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



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

**QD2**

**QD3**

0577 41544  
0577 46954  
338 6357025