

# MPS: anche i lavoratori meritano attenzione

Stanno arrivando nelle nostre caselle di posta le mail che illustrano *“Un’iniziativa dedicata al futuro dei nostri figli”*, attività di orientamento al lavoro per i giovani.

Per quanto riguarda i genitori “dei nostri figli” e anche i non genitori che lavorano al Monte Paschi, invece, continua ad imperversare una certa disattenzione, al di là delle dichiarazioni.

Disattenzione al malessere diffuso derivante da un clima aziendale fortemente compromesso, da una organizzazione del lavoro incerta e inefficace, ulteriormente peggiorata dalle continue pressioni commerciali per produzioni impossibili da realizzare nel rispetto degli orari contrattuali di lavoro, con i mezzi e le risorse a disposizione. E infatti l’orario non viene rispettato: quando si indicano riunioni al di fuori del normale orario di lavoro, quando si inviano discutibili mail in ore impossibili, durante il fine settimana e persino in vacanza, quando si creano gruppi di whatsapp su recapiti personali e privati permanentemente connessi.

Disattenzione per l’igiene, la salute e la sicurezza. Non bastano l’invito ad adottare una postura corretta o misure palliative quali l’informalità dell’abbigliamento estivo.

Disattenzione per la crescita professionale, l’efficacia dei percorsi formativi, anche quando obbligatori per legge, la motivazione e la valorizzazione delle risorse. Come dimostrano le valutazioni 2017, assegnate con inspiegabile ritardo a ridosso delle ferie estive – e altrettanto inspiegabilmente non più stampabili dagli interessati! – molte delle quali peggiorative nonostante le dichiarazioni di apprezzamento per il valore dell’impegno profuso dai Lavoratori in un anno

– l'ennesimo – difficile per la banca.

**Siamo certamente interessati al futuro dei nostri figli, ma a quando una iniziativa dedicata al presente dei lavoratori? Le Organizzazioni Sindacali, che si trovano ad interloquire con una Banca poco propensa all'ascolto e alla condivisione, quando non autoreferenziale, sono pronte ad affrontare ed a discutere tutti i temi afferenti alla gestione ed alla valorizzazione del Personale sulla base degli accordi e degli impegni vigenti, impegni ai quali l'Azienda non può assolutamente sottrarsi, a meno che il suo obiettivo non sia quello di far peggiorare ancora di più il clima interno e le Relazioni Sindacali.**

Siena, 30 agosto 2018

#### LE SEGRETERIE

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Scarica il volantino

---

## La Fisac MPS contro razzismo e omofobia

Il Direttivo Fisac Cgil di Banca e Gruppo Monte dei Paschi di Siena esprime forte preoccupazione per il moltiplicarsi di aggressioni di stampo fascista e razzista. Esprime solidarietà alle vittime di tali aggressioni, ultima delle quali quella subita dal giornalista **Enrico Nascimbeni**, da sempre attivo nei movimenti antifascisti, antirazzisti e antiomofobi milanesi.

**Il Direttivo ritiene che le forze politiche al Governo siano fortemente responsabili del clima di odio e xenofobia quando non si oppongono nettamente in nome della Costituzione a simili eventi e alle ideologie ad essi sottese.**

Il Direttivo condivide quanto espresso dalla Segretaria Generale della CGIL Susanna Camusso e ritiene indispensabile una forte azione culturale di diffusione dei valori di tolleranza, integrazione, solidarietà e antifascismo alla base della nostra Organizzazione e della Carta Costituzionale.

***Ordine del giorno Direttivo CAC Fisac Banca e Gruppo MPS del 3 agosto assunto dalla Segreteria***

---

## **MPS: tutta colpa di chi esce in orario**

Apprendiamo dalla Stampa di una dichiarazione dell'Amministratore Delegato Dott. Morelli che **attribuirebbe la responsabilità per la difficile situazione aziendale al rispetto da parte dei Lavoratori dell'orario di uscita, contrattualmente previsto dal CCNL di Settore.**

Quanto riportato nell'articolo sopra richiamato, oltre che una evidente caduta di stile, ci sembra **in netta controtendenza rispetto alle scelte aziendali sulle mancate autorizzazioni del lavoro straordinario.** Tale affermazione sarebbe, inoltre, un segnale di grossa incoerenza riguardo all'attenzione sui costi del personale e alle dichiarazioni fatte dallo stesso AD rispetto alla qualità, alla professionalità ed al senso di appartenenza dei Lavoratori del Gruppo Montepaschi, i quali troppo spesso si sono trovati invece a dover gestire situazioni in cui le preposte Funzioni aziendali si sono

sfilate lasciandoli soli e senza una guida.

**Chiediamo, quindi, all'Azienda di rettificare prontamente quanto riportato dagli Organi di Stampa, affinché sia mantenuto un adeguato livello di Relazioni Industriali e che il lavoro svolto fino ad oggi non sia vanificato da dichiarazioni che non sono necessarie, soprattutto visti gli impegni che ci attendono nei prossimi mesi.**

**Ribadiamo infine che, nonostante il contesto, è solo grazie all'impegno costante ed alla dedizione giornaliera di tutti i Lavoratori se il Gruppo MPS ha potuto superare le recenti complessità.**

Siena, 8 marzo 2018

LE SEGRETERIE

---

## **MPS: firmato accordo su politiche commerciali**

Nella giornata di ieri le scriventi OO.SS. hanno raggiunto con la Banca l'Accordo sulle politiche commerciali in MPS aggiornandolo rispetto al protocollo aziendale in essere dal 2015 e recependo, tra i primi nel settore, quanto previsto in materia dall'accordo nazionale Abi del 8/2/2017.

**Si tratta di un'intesa significativa, che ribadisce il ruolo della Commissione Paritetica, come strumento bilaterale in grado di produrre risultati e trovare soluzioni sostenibili.**

In particolare l'accordo sulle politiche commerciali sottoscritto prevede:

- informazione/formazione: impegna l'Azienda alla **puntuale divulgazione a tutti i livelli dei principi e dei contenuti dell'accordo stesso**. Solo attraverso un approccio culturale uniforme e fatto di regole condivise si può arrivare al raggiungimento di un clima aziendale rispettoso;
- budget/obiettivi commerciali: viene ribadito **l'approccio collettivo**, la logica del team e la collaborazione tra Colleghi nel perseguimento degli obiettivi che devono essere **realistici e misurabili**, compatibili con le strategie di medio/lungo periodo e devono tener conto dei dimensionamenti e delle peculiarità del mercato delle unità produttive;
- **le riunioni di orientamento devono essere effettuate nel rispetto delle norme sulle prestazioni lavorative;**
- le comunicazioni aziendali devono avvenire con modalità strutturate e attraverso gli appositi canali aziendali, improntate al rispetto delle norme vigenti senza messaggi fuorvianti o vessatori nei confronti dei Lavoratori e lesivi della loro dignità e professionalità;
- ribadisce che **il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali non può determinare una valutazione negativa del Lavoratore;**
- **il monitoraggio dei risultati e la rilevazione dei dati commerciali dovranno essere attuati tramite modalità strutturate al fine di evitare abusi, eccessiva frequenza e inutili ripetizioni**, nonché condotte improprie pressioni contrarie a principi e regolamentazioni aziendali e lesive della dignità e professionalità dei Lavoratori. La rilevazione/misurazione dei risultati deve essere chiara ed i metodi utilizzati devono essere esplicitati, escludendo la divulgazione di classifiche nominative;
- rafforza le tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni in merito all'anticipo delle spese legali da parte dell'Azienda ai Lavoratori coinvolti;

- in merito ai sistemi incentivanti, prevede la **valorizzazione del lavoro di squadra**, l'assegnazione di obiettivi sia qualitativi che quantitativi chiari, sostenibili oltre ad essere fondati su criteri realistici equi e trasparenti.

L'Organismo Paritetico sulle Politiche Commerciali, che potrà riunirsi almeno trimestralmente e con verbalizzazione degli argomenti trattati, sarà composto da 5 rappresentanti della Banca, appartenenti alle funzioni della direzione del personale (Relazioni Industriali e Gestione HR) e della direzione commerciale (Settore Controlli Conformità e Reclami) e, da parte sindacale, da un rappresentante per ogni Sigla e avrà come obiettivo la verifica e il monitoraggio dei comportamenti, concordando, laddove necessario, opportuni interventi volti a favorire atteggiamenti corretti e conformi alla normativa vigente.

Di particolare rilevanza il coinvolgimento della funzione "Controlli conformità e reclami" in quanto presidio del corretto recepimento degli indirizzi operativi e di gestione del rischio.

Inoltre, ai lavori della Commissione potranno partecipare funzioni specialistiche della Banca individuate secondo l'ordine del giorno.

L'accordo prevede, in via sperimentale, il coinvolgimento in sede di Commissione delle OO.SS. periferiche per specifiche e significative segnalazioni a livello territoriale aventi ad oggetto i temi di cui all'Accordo.

L'Organismo paritetico infine declinerà le varie procedure delle segnalazioni dei Dipendenti e in particolare verranno adottate modalità di ascolto attivo per un migliore monitoraggio dei comportamenti e per favorire lo sviluppo di "buone pratiche" coerenti con l'accordo sottoscritto nell'ambito di casistiche lavorative specifiche e con il

coinvolgimento dei Lavoratori. Fermo restando il quadro normativo in tema di segnalazioni interne l'ascolto attivo può consentire all'Organismo Paritetico l'analisi di situazioni specifiche su segnalazione dei Dipendenti o per il tramite dei Rappresentanti Sindacali attraverso i componenti dell'Organismo medesimo, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali. Sarà attivata una specifica casella di posta elettronica aziendale per favorire l'accesso alle attività dell'Organismo Paritetico ed è prevista l'individuazione di un referente aziendale.

**Dopo la firma di questo importante accordo sarà compito delle Parti attuarlo nel quotidiano, renderlo operativo ed efficace al fine di eliminare quei comportamenti inaccettabili di pressioni commerciali più volte denunciate e affinché il clima interno e l'attività lavorativa al MPS siano rispettose delle Persone che vi operano e credono nel rilancio della propria Azienda.**

Siena 27 Febbraio 2018

**Le Segreterie**

---

## **Mps: Quesito su presunta violazione obblighi susseguenti agli aiuti di Stato**

Di seguito riportiamo il testo del quesito posto dalle Segreterie Nazionali di Coordinamento MPS al Ministro dell'Economia ed alla Commissione Europea.

Siena, 18 dicembre 2017

Ill.mo Sig. Ministro dell'Economia e delle  
Finanze

Dott. Pier Carlo

PADOAN caposegreteria.ministro@mef.gov.it

Alla Commissione europea – Direzione  
generale della Concorrenza

Dott.ssa Margrethe Vestager margrethe-  
vestager-contact@ec.europa.eu

**Oggetto: Quesito su presunta violazione obblighi susseguenti  
agli aiuti di Stato**

Nei giorni scorsi il CdA di MPS, ad appena due giorni dalla sua decadenza, ha deliberato la promozione di n° 49 nuovi Dirigenti e l'erogazione di premi a circa mille Dipendenti. Tali decisioni appaiono del tutto immotivate sia dal punto di vista operativo/organizzativo sia per il conseguente notevole incremento dei costi che rischia di allontanare pericolosamente il raggiungimento degli obiettivi (Commitment) fissati dalla Commissione Europea della Concorrenza per Banca MPS.

Al di là della netta opposizione sindacale ad una iniziativa in palese contrasto rispetto ai vigenti accordi aziendali, sui quali ci riserviamo di intervenire con ogni strumento costituzionalmente previsto, vorremmo sapere se le decisioni assunte dal CdA di MPS siano compatibili, o meno, rispetto alle normative europee in caso di autorizzazione ai cosiddetti "aiuti di Stato".

In caso di violazione delle norme, o degli impegni assunti in fase di sottoscrizione tra il Governo Italiano e la Commissione europea dell'accordo del 1° giugno 2017 per la ricapitalizzazione precauzionale della banca in linea con le regole degli aiuti di Stato, siamo a richiederVi di intervenire per sanzionare chi si è reso responsabile di tali

*decisioni.*

*Cordiali saluti*

*Le Segreterie di Coordinamento*

Scarica la lettera