



COORDINAMENTI RSA BANCA MONTE DEI PASCHI SIENA DI SIENA

NORMATIVA "CONTEST"

Si è svolto, in data 12 maggio, un incontro fra Azienda e Sindacato relativo alla pubblicazione della normativa riguardante il così detto "Contest POS" e "Contest Advice".

Per quanto concerne il "Contest POS", l'iniziativa è indirizzata in misura prevalente al settore "small business", e premia l'acquisizione di nuovi clienti e la quantità più alta di volumi transati. I Lavoratori beneficiati dal sistema saranno in totale 130 (di cui 10 posizioni apicali nelle DTM), ed il valore del premio sarà pari a 500 euro lordi.

Con riferimento, invece, al "Contest Advice", il piano di lavoro è rivolto a tutti i Dipendenti in servizio presso le Filiali della Rete MPS con ruolo di gestore Affluent (Lower Affluent/Upper Affluent/Misto Affluent/Misto) ed ai Titolari di Filiale (ove siano portafogliati Affluent). L'iniziativa è destinata, inoltre, ai Responsabili ed ai Settoristi delle Direzioni Territoriali di Mercato (DTM). Anche in questo caso è previsto il riconoscimento di premi in denaro (500 euro lordi), erogati in busta paga.

La normativa di riferimento, alla quale si rimanda per ulteriori approfondimenti, sarà pubblicata nei prossimi giorni.

L'incontro in analisi si è svolto dietro sollecitazione delle Organizzazioni Sindacali, avendo la controparte dichiarato che, trattandosi di campagne prodotte, le stesse non sono soggette alle medesime norme e procedure contrattuali che regolamentano il sistema incentivante (cfr. articolo 51 del vigente CCNL).

Dal canto loro, le Segreterie di Coordinamento hanno stigmatizzato il comportamento operativo adottato dalla delegazione datoriale, che va ad aggiungersi agli ultimi episodi di scarsa attenzione nei confronti delle previsioni della normativa interna (Accordo 19 dicembre 2012) e nazionale, come nel caso della divulgazione delle classifiche, dei dati individuali e dei report giornalieri. Per questo è necessario aprire al più presto un confronto complessivo sulla materia del salario variabile che, partendo dalle indicazioni codificate nell'Accordo 19 dicembre 2012, regolamenti specificamente i criteri di attribuzione del sistema, con l'obiettivo principale di allargare, nella misura massima possibile, la platea dei percettori e delle strutture operative beneficiarie, oltre a disciplinare in termini esaustivi i diritti di informativa, centrale e periferica, già contrattualmente previsti.

Resta il fatto che l'iniziativa descritta si inserisce all'interno di un clima aziendale gravato da pressioni commerciali sempre più incisive e fuori controllo, che rendono quindi improcrastinabile l'avvio immediato della discussione su tutte le fattispecie del salario variabile, al fine di pervenire alla sottoscrizione di una Intesa integrativa delle norme attualmente in vigore.

LE SEGRETERIE

Siena, 13 maggio 2014