



Coordinamenti RSA - Banca Monte dei Paschi Siena Spa

TRATTATIVA SUL CIA

AGGIORNAMENTI

Proseguono gli incontri riguardo al Contratto Integrativo Aziendale (CIA), che è stato unilateralmente disdettato dall'Azienda (decisione sulla cui fattibilità e legittimità ribadiamo che le OOSS hanno chiesto pareri legali).

Dall'ultimo volantino che le OOSS hanno divulgato sulle materie del CIA in data 14 novembre, si sono svolti ulteriori tre incontri nei quali l'Azienda ha continuato ad illustrare la propria proposta in merito al "rinnovo" del CIA (vale a dire quali capitoli normativi ed economici vorrebbe annullare, quali cambiare, quali far rimanere).

Assunzioni: l'intendimento aziendale è di adottare il sistema di "job-posting", già utilizzato in altri Gruppi Bancari, che prevede l'uso dell'intranet aziendale per inserire, da parte dell'Azienda, i profili delle figure professionali di cui necessita, e da parte dei Dipendenti il proprio "curriculum" lavorativo. Qualora la Banca non riuscisse a reperire le risorse dall'interno, si rivolgerebbe al mercato. In entrambi i casi, l'Azienda non ha specificato i criteri di scelta e le modalità di selezione.

Con riferimento, invece, alle assunzioni di tipo "massivo", mirate essenzialmente all'ingresso di Operatori di Sportello, l'Azienda, nel confermare la modalità selettiva, che è stato adottato fino ad ora e che ha garantito trasparenza e pari opportunità per i partecipanti, vorrebbe tuttavia modificare il modello concorsuale. Vorrebbe infatti dare un peso preponderante alle prove di assessment e di colloquio individuale, rispetto alla prova scritta dei test (che diventerà solo preselettiva, senza quindi incidere sul punteggio finale). Ciò significa spostare il baricentro verso una logica discrezionale a scapito dell'oggettività, svuotando di fatto il senso che il concorso ha sempre avuto al Monte.

Previdenza aziendale - polizza sanitaria - polizza infortuni - polizza casco: l'Azienda ha comunicato che il suo intendimento è di non cancellare questi "istituti". In particolare sulla previdenza, resterebbe al 2,5% il contributo che la Banca già versa alla posizione di ciascun dipendente iscritto alla previdenza complementare aziendale

(fondo post '90 e CPA), mentre sarebbe del 4% il contributo che l'Azienda verserà ai neoassunti a tempo indeterminato con salario di inserimento professionale (solo a coloro, quindi, che hanno una riduzione economica del 18% per i primi 4 anni, con un salario pari a € 1679,89 lordi), rispettando così i dettami del CCNL inerenti a questa materia, ma escludendo qualsiasi possibilità di contrattazione ulteriore col tavolo sindacale aziendale.

Per la polizza sanitaria, è intenzione dell'Azienda calendarizzare prossimamente degli incontri "ad hoc" per entrare nel dettaglio (visto anche l'avvicinamento della data di scadenza annuale della polizza sanitaria adesso in vigore, ovvero il 31 dicembre 2012).

Relativamente alla Polizza Infortuni e alla Polizza Casco, l'Azienda ha confermato il mantenimento delle stesse.

Sistema valutazioni personale: l'intendimento aziendale sarebbe quello di lasciare invariati i principi fondamentali dell'attuale sistema e di aggiungerne di nuovi strutturando il processo in tre fasi:

- autovalutazione di ogni dipendente sulla base di una griglia prestabilita di parametri sia quali-quantitativi dell'attività, sia comportamentali escludendo però l'eticità e l'orientamento al cliente. Le OOSS hanno valutato grave questa mancanza, mentre l'Azienda ha giustificato tale scelta dicendo che sono due principi ormai "dati per scontati", nonché già presenti nel Codice Etico della Banca;
- incontro responsabile-dipendente ad inizio anno per stabilire gli obiettivi commerciali, formativi e di crescita professionale, e per scegliere le azioni da fare per raggiungere i risultati decisi dall'Azienda;
- incontro finale (c.d. di "feedback") in cui l'Azienda valuta quali gap sono rimasti da colmare per ogni dipendente.

Non è ancora chiaro il legame tra il sistema promotivo ed il nuovo sistema di valutazione del personale, che andrà quindi chiarito in seguito con ulteriori approfondimenti. L'Azienda ha comunque dichiarato che il nuovo metodo di valutazione sarebbe totalmente slegato dal sistema premiante di tipo contrattuale.

A latere dell'illustrazione della proposta aziendale, pur non essendo all'ordine del giorno, le OOSS hanno chiesto di affrontare un problema molto sentito relativo alle difficoltà che tanti colleghi hanno attualmente riguardo al pagamento delle rate del mutuo. E' stata quindi riproposta la stessa domanda di qualche tempo fa: perché non viene applicata ai Dipendenti ciò che già avviene per i

clienti, e cioè l'iniziativa aziendale "combatti la crisi"? La parte datoriale ha risposto che non può essere applicata ai Dipendenti poiché i tassi sui mutui di cui godono sono già di per sé molto migliorativi rispetto a tutti i benchmark del mercato.

Le OOSS aggiorneranno tutti i Lavoratori sull'evolversi della trattativa.

Siena, 3 dicembre 2012

LE SEGRETERIE