

IPOTESI DI ACCORDO

Rinnovo della contrattazione di II livello

Il giorno 12 luglio 2019, in Siena,

tra

la Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.

e

**le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle OO.SS. FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL,
UILCA e UNISIN**

Premesso che:

- il rinnovo della contrattazione di II livello, nel rispetto dei cicli negoziali di cui all'art. 28 del CCNL, interviene nel percorso di attuazione del Piano di Ristrutturazione 2017-2021 che individua azioni ed interventi atti ad incidere e rafforzare la Banca sotto il profilo del capitale, della liquidità e della redditività in ottica di sviluppo sostenibile nel lungo termine;
- in detto contesto il modello di relazioni industriali si sostanzia in un percorso di confronto e di dialogo continuo tra le Parti per accompagnare le progettualità strategiche del Piano con l'obiettivo condiviso di contenere le ricadute occupazionali e valorizzare le professionalità presenti in Azienda, in un quadro di compatibilità e sostenibilità complessive;
- le Parti sono addivenute all'Accordo del 31/12/2018 a valere sulla Contrattazione di II livello in materia di welfare (in particolare sulle condizioni dei mutui ai dipendenti), organizzazione del lavoro, contest, formazione e commissioni paritetiche (Osservatorio Aziendale, Commissione Pari Opportunità, Commissione Politiche Commerciali);
- il confronto è proseguito sugli ulteriori ambiti di sviluppo contrattuale a sostegno della crescita e del benessere delle persone per incidere positivamente sul clima aziendale e sostenere il percorso e la crescita aziendale;

le Parti convengono quanto segue:

WELFARE

CONDIZIONI AI DIPENDENTI

In linea con le previsioni dell'accordo del 31/12/2018 relative alle condizioni sui mutui riservati ai dipendenti, all'esito della fase annuale di disamina congiunta volta a verificare l'andamento delle

condizioni in essere e a ricercare convergenze per nuove soluzioni coerenti con l'impianto complessivo di Welfare, le convergenze raggiunte tra le Parti portano un miglioramento delle condizioni di tasso e di durata delle sovvenzioni (ordinarie e Cassa Mutua, cfr. allegato 1).

Il confronto completa il piano di interventi sul miglioramento delle condizioni dei finanziamenti riservate al personale.

MPSOLIDALE

In attuazione delle previsioni di cui all'Accordo 31/12/18, all'esito del confronto sviluppato nell'ambito della Commissione Welfare, al fine di favorire le donazioni a MPSolidale e sostenere l'accesso alle prestazioni, viene introdotta la possibilità per tutti i dipendenti di devolvere non solo giornate ma anche ore di permesso retribuito (a titolo esemplificativo, banca delle ore, festività soppresse ad ore, etc). L'istituto di solidarietà collettiva verrà inoltre valorizzato attraverso specifiche iniziative di comunicazione volte a favorire la conoscenza e l'accessibilità.

Per diffondere una cultura aziendale solidaristica con particolare riferimento ai livelli retributivi più alti, l'Azienda si impegna ad attivare una specifica campagna di comunicazione verso Top Management e Dirigenti perchè supportino lo sviluppo dell'istituto contrattuale attraverso la loro contribuzione fattiva e la diffusione della conoscenza dell'iniziativa; per i Dirigenti è infatti espressamente previsto che possano alimentare MPSolidale anche con quote della retribuzione equivalenti a giornate lavorative.

L'andamento del plafond forma oggetto di analisi e monitoraggio nell'ambito della Commissione welfare.

BUONO PASTO IN FORMA ELETTRONICA

Per l'attivazione del buono pasto in forma elettronica restano confermate le previsioni contrattuali aziendali relative alla facoltà per i percettori di optare per l'indennità sostitutiva in busta paga, per la destinazione a Fondo di Previdenza Complementare o per la decurtazione delle giornate di sospensione dell'attività lavorativa attualmente prevista.

A decorrere dalla data di attivazione, programmata per il 1 settembre 2019, il valore giornaliero del buono pasto nella sola forma elettronica viene elevato a € 6,00 per il personale a tempo pieno e a € 5,00 per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, indipendentemente dall'orario di lavoro contrattualizzato; per il personale con contratto part time verticale o misto, per i giorni di effettiva presenza in servizio con orario di lavoro contrattualizzato pari al tempo pieno, il valore del buono pasto in forma elettronica sarà dello stesso importo giornaliero previsto per i dipendenti full time.

Verrà avviata una fase sperimentale fino al 31/12/2019 all'inizio della quale il dipendente potrà chiedere il mantenimento del buono pasto in forma cartacea nell'attuale importo di € 5,29 per i full time ed € 4,50 per i part time.

Restano confermate, negli stessi termini e condizioni attualmente vigenti, le previsioni per il personale di pulizia ad orario ridotto.

Dichiarazione delle OO.SS.

Sulla base di quanto condiviso tra le Parti circa lo sviluppo positivo del clima aziendale, le OO.SS. richiamano l'Azienda ad agevolare l'accoglimento delle richieste di part time.

SVILUPPO PROFESSIONALE E FORMAZIONE

VALUTAZIONE PROFESSIONALE PERFORMANCE MANAGEMENT

La valutazione della prestazione professionale è parte del più ampio Processo aziendale di Talent & Performance Management che ha l'obiettivo di conoscere meglio le proprie risorse e orientarne i comportamenti e l'impegno per sostenere lo sviluppo professionale e garantire l'efficace copertura delle posizioni.

Oggetto di valutazione è la prestazione annuale resa dal collaboratore, intesa come il complesso delle attività svolte, della performance conseguita e delle competenze anche comportamentali agite.

La valutazione deve inserirsi in un processo di dialogo continuo capo/collaboratore sul presidio delle attività e delle competenze agite rispetto al profilo di ruolo, a supporto e stimolo per il miglioramento e la crescita continua dei collaboratori in una logica di inclusione e valorizzazione del merito. In tal senso deve essere effettuato il "Feedback Intermedio" - reso con riferimento al primo semestre - quale elemento fondamentale del processo di valutazione per un dialogo chiaro e costruttivo che consenta al capo e al collaboratore di monitorare in corso d'anno l'andamento del Piano di Azione, di fare il punto sul presidio delle competenze anche comportamentale e delle attività previste per il ruolo, a supporto e stimolo per il miglioramento e la crescita continua dei collaboratori.

Il processo complessivo di valutazione - articolato nelle fasi di piano d'azione, osservazione, feedback intermedio, autovalutazione e feedback finale - è infatti un elemento centrale per crescita continua delle professionalità, anche in logica di consapevolezza e autosviluppo.

L'azienda si impegna pertanto ad attivare annualmente un piano formativo e informativo per consolidare la cultura del feedback continuo e dello sviluppo dei collaboratori; interventi mirati sono riservati ai responsabili di nuova nomina non solo per l'acquisizione degli elementi tecnici legati alla valutazione ma soprattutto per sviluppare e uniformare la "cultura valutativa" ed elevarla a skill distintivo e oggetto di valutazione per la managerialità in azienda.

Le Parti si impegnano a ricercare nell'ambito delle procedure di confronto di cui all'art 76 CCNL soluzioni condivise più idonee a migliorare il processo valutativo in ottica anche di semplificazione di processo e focalizzazione sull'obiettivo di sviluppo delle professionalità.

SVILUPPO PROFESSIONALE

Fermo rimanendo che il confronto sullo sviluppo professionale proseguirà ad esito delle determinazioni sulla materia nell'ambito di rinnovo del CCNL e in considerazione dell'evoluzione degli assetti organizzativi della Rete, le Parti condividono intanto principi e obiettivi del modello di sviluppo professionale in Azienda.

Il modello di sviluppo professionale, in una logica di inclusione e pari opportunità, vuole offrire ai dipendenti interventi finalizzati al miglioramento costante delle competenze professionali e delle "soft skill" favorendo la propensione delle persone all'autosviluppo.

Il cambiamento degli scenari di mercato, i riassetti organizzativi e di processo, l'evoluzione nel continuo dei ruoli e delle competenze apportata dalla normativa regolamentare richiedono oggi un modello di sviluppo professionale con nuove soluzioni, in un equilibrato rapporto tra le esigenze organizzative e produttive, la crescita nel continuo delle professionalità e la valorizzazione delle responsabilità assegnate e del merito.

Lo sviluppo professionale in BMPS si articola in un sistema integrato di processi e strumenti, che, partendo dall'aggiornamento nel continuo dei profili professionali per ciascun ruolo e per i diversi livelli di responsabilità ha l'obiettivo di assicurare la migliore copertura dei ruoli adeguando le competenze interne e garantendo comportamenti uniformi con un modello standard riconoscibile. Il sistema riveste un ruolo centrale nell'adeguare le competenze ai mutati contesti, anche per i processi di riqualificazione professionale come leva di salvaguardia delle professionalità interne in un contesto di evoluzione degli assetti organizzativi.

I Percorsi di sviluppo professionale

In coerenza con gli obiettivi strategici del Gruppo, in linea con le previsioni del CCNL i percorsi per lo sviluppo delle competenze combinano:

- step esperienziali con mobilità professionale programmata su diverse posizioni al fine di agevolare l'acquisizione di competenze tecniche ed il potenziamento delle capacità manageriali (job rotation orizzontale e verticale)
- e
- piani formativi che consentano alla risorsa di seguire un cammino di crescita programmato per adeguare e rafforzare le competenze nel tempo.

I percorsi vengono disegnati sulla base di due input fondamentali:

- conoscenza strutturata della risorsa fornita dal processo di Talent & Performance Management - con particolare attenzione alle fasi di autovalutazione e di feedback (intermedio e finale) - e dai Development Assessment Center;
- esame delle aspettative e delle potenzialità a cura della Funzione Risorse Umane che a tal fine utilizza, oltre agli strumenti a sua disposizione (curriculum, Talent & Performance Management, colloqui) momenti strutturati di incontro con la risorsa e di confronto con la Business Line.

I suddetti elementi consentono di disegnare il percorso sulla base delle caratteristiche della risorsa, della qualità della prestazione resa nel tempo, del suo orientamento professionale, dei tempi di sviluppabilità e delle esigenze aziendali.

Resto inteso che l'esemplificazione dei percorsi esperienziali in Rete, il processo e le modalità dei percorsi di sviluppo professionale, formeranno oggetto di confronto tra le Parti.

In tal senso il confronto tra le Parti per la definizione del programma formativo annuale per l'aggiornamento professionale e lo sviluppo delle competenze costituisce un fattore fondamentale e strategico per accompagnare la crescita individuale e professionale e adeguare le competenze ai mutati contesti garantendo un più facile accesso e fruibilità ai momenti formativi combinando strumenti integrati (aula, on line, webinar, ecc) con diverse modalità di fruizione.

Nei casi di mobilità territoriale funzionale alla job rotation, l'Azienda con l'obiettivo di trovare nuove soluzioni per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di contenere i disagi per il dipendente, in alternativa alla indennità giornaliera di pendolarismo già prevista dalla contrattazione aziendale, valuterà le richieste di rimborso degli abbonamenti per l'utilizzo dei mezzi pubblici per il percorso casa/lavoro (a fronte di presentazione di idoneo giustificativo) entro limiti massimi di importo mensile per fascia chilometrica indicati in tabella; in considerazione delle attuali previsioni in materia fiscale, detto importo mensile lordo rappresenta altresì l'importo percepito dal lavoratore:

Fascia	Da 30 a 40 Km	Da 41 a 50 Km	Da 51 a 70 Km	Da 71 Km
Rimborso mensile massimo	120€	180€	250€	400€

La previsione decorrerà dal 1/9/2019 in via sperimentale fino al 31/12/2020 e potrà essere oggetto di modifica in caso di variazione della normativa fiscale di riferimento.

Le modalità della richiesta e gli altri aspetti operativi formeranno oggetto di normativa aziendale.

Dichiarazione aziendale

La Capogruppo, in linea con quanto dichiarato nell'accordo 31/12/18, si impegna ad attivare nel 2019 il processo promotivo rivolto prevalentemente alla Rete Commerciale, nel rispetto dei vincoli di compatibilità economica e secondo i seguenti criteri gestionali:

- appartenenza in via prevalente alla 3^a Area Professionale, con prioritaria attenzione ai livelli retributivi inferiori (I° e II° Livello);
- valorizzazione della posizione ricoperta e della prestazione professionale resa.

* * *

Con riferimento al tema dell'avanzamento professionale l'Azienda si impegna di anno in anno a valutare la sostenibilità economica e gestionale al fine di attivare i relativi processi promotivi.

* * *

Le predette previsioni integrano la vigente Contrattazione di II livello di cui all'articolo 14/1/2019 che continueranno a trovare applicazione per tutti gli aspetti ed istituti non disciplinati o non modificati con la presente intesa. Le Parti si impegnano a editare una nuova stesura

dell'articolato di Contrattazione di II livello contenente tutte le previsioni di contrattazione aziendale vigenti.

In materia di decorrenza e procedure di rinnovo troveranno applicazione le previsioni del CCNL di Settore.

Le norme di cui alla presente intesa troveranno applicazione successivamente all'approvazione dei competenti organi deliberativi.

Nell'ambito delle Società del Gruppo, le rispettive Parti si impegnano a recepire le previsioni ivi contenute coerentemente e compatibilmente con il complessivo quadro di riferimento e a sottoscrivere analoghi accordi.

L'AZIENDA

LE OO.SS.