

FORMAZIONE 2016

Il giorno 30 Marzo 2016

- la Banca Monte dei Paschi di Siena Spa

e

- le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle OO.SS.

Premesso che

- così come previsto anche dall'Accordo di secondo Livello del 24.12.2015 le Parti confermano il ruolo della formazione come strumento essenziale per lo sviluppo ed il consolidamento delle competenze professionali; le attività formative dovranno offrire pari opportunità di crescita a tutti i dipendenti osservando criteri di trasparenza finalizzati a diffondere a tutto il personale le competenze previste per i diversi ruoli, anche in linea con i profondi cambiamenti in atto nel sistema Bancario e a livello aziendale;
- la MPS Academy - avviata nel 2013 - progetta, programma e presidia l'attività formativa di Banca MPS con l'obiettivo di favorire il raggiungimento degli obiettivi aziendali di business, l'efficace esecuzione dei progetti di change management e l'evoluzione delle competenze di ruolo e manageriali, anche in logica prospettica ("nuovi mestieri"). Si confermano i tre indirizzi: People (comportamenti manageriali e sviluppo professionale), Business (competenze tecnico-specialistiche) e Compliance & Safety (formazione obbligatoria e normativa);
- l'analisi dei bisogni formativi è supportata dall'utilizzo delle Guide per Ruolo alle Azioni Formative (GRAF) che sistematizzano l'offerta formativa aziendale e ne agevolano la personalizzazione (PAFI), la diffusa conoscibilità e la tempestiva pianificazione, sostenendo nel contempo i GRU/DRUSC nonché i Responsabili diretti delle risorse nella esecuzione delle attività previste; si conferma l'ampliamento dell'offerta formativa per lo sviluppo delle competenze tecnico professionali (credito, finanza, abilità commerciali e conoscenza dei prodotti, ecc.) e delle capacità, allargata a modalità "multicanale" di formazione e "allenamento" nel continuo attraverso l'utilizzo integrato e personalizzato di aula, affiancamento, tutorship, biblioteca, newsletter, piani d'azione individuali;
- nell'ottica di mantenere costantemente aggiornata l'offerta formativa con i bisogni dei singoli in coerenza con l'evoluzione dei modelli di servizio, i GRAF dei ruoli di Rete prevedono

l'inserimento di nuovi corsi in ambito commerciale, credito e sviluppo comportamenti. Dal corrente anno verrà ulteriormente favorita la capillare conoscenza e consapevolezza delle opportunità formative predisposte mediante la pubblicazione e diffusione in tutte le filiali della Guida Formativa per i Ruoli di Filiale in formato cartaceo dove sono indicate le competenze e i comportamenti attesi per le diverse figure professionali e i relativi percorsi formativi in fase di ingresso in ruolo e successivo consolidamento;

- o si conferma la valorizzazione di:
 - affiancamenti strutturati, nelle fasi di ingresso e di consolidamento nel ruolo;
 - docenza interna (previa selezione e formazione dedicata, con riconoscimento di attestati aziendali di “Trainer” e “Best Trainer”);
 - strumenti che facilitano l'apprendimento continuo in chiave “social” e a fruizione sincrona e interattiva (es. webinar, learning circle, blog);
 - dispositivi di knowledge management a sostegno dell'operatività (tool, newsletter tematiche, ecc.);
 - certificazione competenze anche a mezzo di soggetti esterni (es. Università, EQF, ecc.).

Tutto ciò premesso:

le Parti convengono che:

- 1) per l'anno 2016, l'attività formativa, determinata secondo quanto previsto dal vigente CCNL –_un primo “pacchetto” di 24 ore, da svolgere in orario di lavoro, ed un ulteriore “pacchetto” di 26 ore, di cui 8 retribuite da svolgere sempre in orario di lavoro - sarà articolata come di seguito descritto:

I temi portanti sono:

- per ruoli di Rete: Credito, Finanza, abilità commerciali e conoscenza dei prodotti;
- per i Ruoli di Direzione Generale: l'aggiornamento continuo delle diverse competenze specialistiche;
- per tutto il personale: lo sviluppo dei comportamenti e l'allineamento su temi “compliance” (Dl. 231, Trasparenza, ecc.) e Salute e Sicurezza;

- la formazione di ingresso per i principali ruoli di Rete continuerà ad essere seguita congiuntamente dal Settore KMF con i Dipartimenti Operativi di Rete, in particolare attraverso l'attività sul territorio dei Gestori Risorse Umane e dei presìdi di amministrazione e pianificazione per garantirne l'erogazione tempestiva e sistematica con particolare attenzione al personale eventualmente interessato da processi di riqualificazione/riconversione o change management (es. Banca 2020);
- in ambito credito proseguiranno gli interventi qualificanti (con test di orientamento formativo iniziale, successivo test di verifica dell'apprendimento e certificazione finale) già avviati tra il 2014 e il 2015 per ruoli che rappresentano snodi centrali nei processi di erogazione del credito lungo tutta la filiera (es. DTM, Deliberanti Credito e Qualità, ecc.); prevista, inoltre, l'attivazione di percorsi specialistici per il personale delle strutture "Rischio Anomalo" e "Recupero Crediti" volti a sviluppare comportamenti coerenti con il nuovo approccio al mercato delle strutture interessate; vengono introdotte iniziative formative di consolidamento per Ruoli della Filiera Corporate, specifici percorsi per Analisti Finanziari e per Ruoli di Rete (Titolari Filiale e Filiera Small Business filiali Hub) sulla nuova classificazione e valutazione del merito creditizio; saranno predisposti nuovi on line multimediali su Garanzie e Raccolta Documentale;
- sono previsti percorsi di consolidamento e aggiornamento delle competenze tecnico- professionali (finanza, protezione e previdenza, gestione e sviluppo della clientela, strumenti e prodotti) in coerenza con il processo di riorientamento ed evoluzione dei modelli di servizio per tutto il personale, con particolare attenzione ai segmenti "Valore", "Small Business", nonché all'accompagnamento del nuovo assetto PMI; con particolare riferimento al segmento "Premium" è previsto l'avvio della "Premium Academy", con un intenso programma di webinar tematici dedicati; verrà inoltre erogato un corso sulla relazione telefonica con la clientela per gli Operatori di cassa delle filiali "cash – light" (chiusura cassa pomeridiana) e per i Gestori Valore;
- dal 2016 verrà introdotto uno specifico percorso per i Ruoli del "Supporto Operativo" centrato sull'efficace ed efficiente gestione del ruolo: le attività formative si svolgeranno tramite affiancamenti strutturati in ingresso ed in consolidamento ed in aula;
- prevista formazione per Settoristi e Titolari Filiali Hub sull'efficace interpretazione di ruolo e focus commerciale sul segmento "small business";
- per i Titolari sarà confermato il percorso strutturato di ingresso al ruolo gestito a livello accentrato in coordinamento con le Aree Territoriali; a partire dal 2016 per i Titolari già nel ruolo (minimo 3 e massimo 5 anni) sarà disponibile il percorso formativo di consolidamento nel ruolo con certificazione finale European Qualifications Framework (EQF);

- per i Ruoli Private prosegue un percorso dedicato di formazione specialistica, oltre alla preparazione all'esame per l'iscrizione all'albo dei Promotori finanziari;
- per ruoli di DG (estensibile anche a ruoli di Rete e di Area Territoriale su esplicita e motivata richiesta) e sulla base di skill gap, verranno predisposti corsi sui principali programmi del pacchetto Office (Excel, Power Point, Access); con particolare riferimento ad Excel sarà realizzato un apposito percorso con questionari di orientamento formativo e di verifica dell'apprendimento, con corsi on line multimediali e in aula;
- per altri ruoli specifici (Assistenti di Direzione, Autisti, ecc.) verranno predisposte iniziative formative mirate a sostenere la professionalità ed a consolidare le abilità proprie del ruolo ricoperto; per ruoli con frequenti contatti verso interlocutori esteri, saranno proposti, sulla base di skill gap, corsi di lingua;
- proseguiranno le partecipazioni mirate a convegni esterni finalizzate a garantire il necessario aggiornamento delle competenze specialistiche nei diversi settori di DG (Rischi, Credito, ecc.) cui seguiranno sistematiche azioni di "riversamento" delle informazioni/argomenti acquisiti a cura dei partecipanti a favore degli altri colleghi delle strutture interessate ("Learning Circle").

2) Nell'ambito degli interventi volti a sviluppare in maniera specifica le capacità delle risorse umane:

- anche nel 2016 sarà effettuata la formazione per tutti Responsabili di risorse (DG e Rete, circa 3.400 persone) sulla gestione dei Colloqui, del Piano di Azione e del Feedback in linea con il processo previsto dal "Performance Management";
- previsto il potenziamento dell'offerta (nuovi on line multimediali, nuovi testi, ecc.) della piattaforma "Skill Gym Center", già disponibile per tutto il personale, per lo sviluppo dei comportamenti, che consente al singolo di costruire - a partire da una Library online con oltre 600 titoli tra corsi multimediali, letture e libri su temi manageriali e soft skill - il proprio percorso di auto sviluppo personalizzato;
- proseguirà anche nel 2016 l'attività formativa a supporto del Piano di Azione individuale definito attraverso il sistema di Performance Management: tutte le risorse con comportamenti da migliorare, saranno iscritte ad on line multimediali della piattaforma Skill Gym Center coerenti con quanto evidenziato nel processo di Performance Management;
- per il personale di Direzione Generale continuerà l'offerta di iniziative formative strutturate per la crescita di capacità trasversali; proseguirà la formalizzazione degli affiancamenti in ingresso e consolidamento nel ruolo; proseguirà la positiva esperienza dei "learning circles" attraverso la quale

– all'interno delle Direzioni/Aree – si effettuano seminari a docenza interna su aspetti specialistici (es. Basilea, Project Management, ecc.);

- proseguirà il percorso di sostegno formativo per le risorse al rientro dalla maternità avviato nel 2014 volto a facilitare la conciliazione del lavoro con le esigenze della famiglia, con attività di formazione in affiancamento on the job e strumenti multimediali mirati;
- a consolidamento del sistema di Welfare aziendale e con l'obiettivo di diffondere la conoscenza degli strumenti già disponibili e di quelli di recente introduzione a seguito dell'accordo di II livello del 24.12.2015 (previsti nuovi interventi tesi a stimolare la solidarietà tra colleghi, migliore accesso alle prestazioni e maggiore flessibilità nell'utilizzo), per tutto il personale saranno attivate iniziative info-formative a tutti i livelli con un focus dedicato per i Responsabili, GRU e DRUSC;

3) Nell'ambito della formazione MPS Academy – Compliance & Safety proseguiranno l'estensione della formazione abilitante ai fini IVASS e la relativa attività di aggiornamento periodico per tutti i Collocatori; per i dipendenti part-time sarà prevista la possibilità di aprire un'edizione con le 15 ore distribuite su tre mattine;

- proseguiranno specifici interventi formativi per le risorse in organico alle Funzioni di Controllo della DG (Revisione Interna, Compliance, Rischi, Antiriciclaggio) con l'introduzione di apposita certificazione delle competenze;
- proseguiranno gli interventi formativi in materia di compliance (231, Trasparenza, ecc.). In particolare per l'antiriciclaggio continuerà l'erogazione dei corsi in aula per i Titolari di Filiale ed i Responsabili dei Centri PMI e Private; la durata sarà incrementata da 3,5 a 5 ore. Proseguirà l'erogazione di uno specifico modulo formativo in aula per gli ODS in materia di antiriciclaggio riferito all'operatività di sportello; anche in questo caso l'attività in aula sarà innalzata da 2,5 a 5 ore. Sarà inoltre effettuato un aggiornamento sul tema (per tutti i ruoli) con nuovi corsi online multimediali;
- previsto per tutto il personale delle Filiali, dei Centri specialistici, degli Staff di AT, dei Settori Organizzazione e Operatività di Rete (DOR) e, in DG, del Settore Amministrazione Grandi Gruppi un apposito corso on line multimediale utile a rappresentare in modo completo le norme e le modalità operative che consentono di identificare la clientela ai fini delle normative FATCA (Foreign Account Tax Compliance Act) e Common Reporting Standard (CRS);
- in materia di sicurezza (DLgs 81/2008) saranno sistematicamente erogati i relativi interventi d'aula previsti dalla normativa. Previsti inoltre corsi in aula e on line multimediali per tutto il personale;

4) per quanto riguarda il Consorzio Operativo, saranno attivati interventi formativi tra cui:

- formazione specialistica per Project Specialist e Analisti funzionali;
- formazione manageriale per ruoli di responsabilità;
- formazione a supporto del processo Performance Management in coerenza con quanto previsto per Banca MPS;
- sviluppo e consolidamento delle soft skill attraverso la piattaforma multimediale “Skill Gym Center”;
- formazione specialistica sulle altre famiglie professionali (es: user interface, Agile, ITIL, Devops, Share point, Performance tuning dei Mainframe ecc.);
- proseguimento dei percorsi di rientro dalla maternità;
- copertura fabbisogni formativi obbligatori, in coerenza con quanto previsto per Banca MPS.

L’analisi dei bisogni formativi e la programmazione delle relative attività saranno oggetto di specifiche informative alle RSA periferiche.

Entro il primo semestre del 2016 le Parti procederanno ad effettuare una verifica congiunta in merito all’attività formativa svolta da inizio anno, suddivisa tra la formazione erogata al personale facente parte delle strutture periferiche e quella erogata al personale appartenente alle Strutture Centrali, ivi compreso il Consorzio Operativo di Gruppo; sempre a consuntivo saranno esaminati i dati relativi alla formazione “IVASS” e i corsi rientranti nei Piani di Finanziamento FBA.

L’AZIENDA

LE OO.SS.