

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 31 dicembre 2018

**Banca Monte dei Paschi di Siena SpA,**

e

**le Segreterie degli Organi di Coordinamento FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN** (di seguito Organizzazioni Sindacali)

hanno raggiunto la seguente intesa.

### Premesso che

Banca MPS e le Organizzazioni Sindacali stanno proseguendo nella sistematizzazione di tutte le previsioni di contrattazione aziendale vigenti per pervenire entro e non oltre il 15 gennaio 2019 alla stesura dell'Articolato della Contrattazione di Il livello 2015, in ottica di definizione e condivisa interpretazione e correlazione degli istituti che sono stati introdotti nel tempo in Azienda con accordi tra le Parti volti a potenziare le politiche di Welfare interno e a favorire iniziative di sviluppo sostenibile attraverso la crescita delle competenze e la salvaguardia delle professionalità interne,

### le Parti convengono quanto di seguito:

in ambito **Welfare**, oltre a sistematizzare nell'Articolato il complesso degli interventi che nel tempo hanno consolidato e innovato il modello di Welfare MPS, le Parti addivengono alle seguenti ulteriori intese, con l'impegno a confrontarsi tempestivamente nell'ambito della Commissione Welfare sui singoli temi per l'implementazione delle soluzioni migliorative:

- **Condizioni ai Dipendenti**: a seguito della fase di confronto prevista in materia dalla Contrattazione di Il livello, le Parti condividono l'attivazione di una specifica campagna volta a consentire ai dipendenti la rinegoziazione dei mutui in essere (Piano Case, Mutuo Ipotecario, Mutuo Ipotecario Fondiario) con modalità operative che favoriscono l'accesso e la semplificazione della manovra (cfr allegato), in ottica di attenzione alle esigenze dei dipendenti e di coerenza nel rapporto tra agevolazioni concesse e vincoli alla concessione dei finanziamenti. Con riferimento ai mutui Piano Case viene inoltre introdotto l'ampliamento al 100% del *Loan To Value* (rapporto tra finanziamento e valore del bene a garanzia) con conseguenziale venir meno della necessità di ricorrere a ulteriori forme di finanziamento integrativo.

Tale manovra integra quanto già realizzato nel 2016 sulle condizioni delle nuove erogazioni a valere su finanziamenti a dipendenti in servizio ed in quiescenza (Piano Case, Mutuo Ipotecario, Mutuo Ipotecario Fondiario, Sovvenzioni MPS) e revisione tassi sullo stock Mutui Piano Case ferma restando

l'opportunità di conseguire un ulteriore miglioramento delle condizioni attraverso l'adesione alla predetta campagna di rinegoziazione.

Viene ribadita l'importanza della fase annuale di disamina congiunta in applicazione delle previsioni della Contrattazione di II livello al fine di verificare l'andamento delle condizioni praticate ai suddetti finanziamenti e di ricercare convergenze per nuove soluzioni in coerenza con l'impianto complessivo di welfare; in tal senso prosegue il confronto tra le Parti con riferimento alle condizioni praticate alle sovvenzioni (ordinarie e Cassa Mutua) orientato alla ricerca di soluzioni migliorative. Le Parti si incontreranno, inoltre, per la disamina anche delle condizioni applicate ai prodotti di raccolta in ottica di attenzione complessiva al personale.

- **MPSolidale**: con riguardo a detto istituto finalizzato ad incentivare iniziative di solidarietà tra colleghi attraverso la costituzione di un bacino annuale di ore di assenza retribuita per far fronte a gravi ed accertate esigenze personali e/o familiari, le Parti ne confermano la validità con l'impegno di individuare nell'ambito della Commissione Welfare norme tese a migliorare ed agevolare la richiesta e la fruizione della relativa dotazione, con particolare riferimento alla devoluzione anche di permessi in ore e all'attivazione di specifiche campagne di donazione finalizzate a situazioni particolari. L'Azienda si impegna ad attivare al contempo una serie di interventi informativi volti ad ampliare la conoscenza e l'accessibilità all'istituto. L'Azienda provvederà inoltre ad attivare specifiche iniziative di comunicazione per sensibilizzare il personale con particolare riferimento alla categoria dei Dirigenti e il Top Management.

Nell'ambito delle **Relazioni Industriali**, oltre a quanto previsto nella vigente Contrattazione di II livello, le Parti implementano il modello aziendale anche sulle seguenti tematiche di interesse collettivo, produttivo ed organizzativo:

- **Organizzazione del Lavoro**: Il Piano di ristrutturazione richiede l'attivazione di un complesso di iniziative di rafforzamento da un lato e di sviluppo della produttività e della redditività dall'altro, mantenendo un forte focus sull'efficienza in un contesto innovativo e di cambiamento.  
In questo quadro, un ruolo centrale mantengono i programmi di valorizzazione del personale al fine di adeguare le competenze ai mutati contesti, interni ed esterni, anche in ottica di riqualificazione per il rafforzamento delle attività commerciali e di supporto alla clientela. La realizzazione dei progetti strategici richiede quindi elevati livelli di coinvolgimento del personale su obiettivi, contenuti e modalità di attuazione con particolare riguardo ai cambiamenti che si riflettono sull'organizzazione del lavoro.  
In detto contesto, assume rilevanza, oltre al potenziamento degli strumenti e dei processi di comunicazione e formazione, lo sviluppo di un costante confronto con le organizzazioni sindacali nell'ambito delle fasi contrattualmente previste e negli ambiti specificamente dedicati – quali ad esempio la Commissione Nuovo Modello di Banca - anche attraverso la disamina congiunta su aspetti organizzativi e operativi di progettualità strategiche comportanti cambiamenti sull'operatività che si riflettono in misura significativa sulla gestione delle risorse umane. L'obiettivo condiviso è di acquisire contributi critici e osservazioni utili per una migliore cognizione dei riflessi sui dipendenti al fine di ricercare le opportune convergenze per contenere le ricadute e preservare la qualità delle condizioni

di lavoro ed in tal senso il confronto sarà attivato anche nelle fasi sperimentali dei progetti laddove previste. In detta ottica, gli Accordi raggiunti tra le Parti potranno prevedere anche specifici incontri di verifica successivi per un esame congiunto sull'attuazione dei progetti medesimi.

Per consentire linearità e uniformità nell'attuazione dei progetti, viene inoltre favorito l'ampliamento del livello della partecipazione del personale interessato tramite una adeguata informazione su finalità, contenuti e modalità attuative dei programmi, attivando processi di comunicazione secondo criteri tesi ad evitare interpretazioni difformi;

- **Contest:** fermo restando che il Premio Variabile di Risultato è l'istituto di riferimento per la retribuzione variabile incentivante, le Parti convengono che in caso di attivazione, in presenza di accertate condizioni di sostenibilità economica e patrimoniale, di campagne prodotto/contest, a basso impatto di costo e prevalentemente destinate a risorse operative di Rete, mirate al sostegno alle attività di business e della produttività, verrà avviata una specifica fase di disamina congiunta, preventivamente alla pubblicazione della relativa normativa, volta alla verifica della sussistenza dei requisiti di oggettività, qualità e trasparenza; le singole iniziative formeranno oggetto anche di informativa a consuntivo;
- **Budget Annuale:** al fine anche di garantire adeguati livelli di informazione e di favorire il puntuale svolgimento dei lavori della Commissione Politiche Commerciali, il budget relativo all'esercizio di riferimento, una volta deliberato dalle competenti Funzioni, formerà oggetto di tempestiva illustrazione alle Organizzazioni Sindacali nell'ambito di un incontro dedicato;
- **Osservatorio Aziendale:** per consentire all'Osservatorio Aziendale l'analisi delle dinamiche gestionali aziendali in ottica di monitoraggio delle condizioni di lavoro e del clima interno, le Parti stabiliscono che l'Osservatorio si riunisca entro il primo trimestre di ogni anno per la puntuale disamina dei dati riferiti all'anno precedente, anche al fine di consentire il corretto seguimiento delle tematiche funzionali alle fasi di confronto politico tra le Parti;
- **Commissione Paritetica sulle Pari Opportunità:** le Parti condividono la volontà di rafforzare l'attività della Commissione al fine di un confronto costante sul tema che, nell'ambito di un attento studio di fattibilità, trovi soluzioni e azioni concrete capaci di valorizzare le persone proprio in considerazione della *diversity*, considerate dalle Parti valore per l'Azienda e fattore di crescita culturale e sociale complessiva. In tale contesto in considerazione del crescente numero di personale femminile presente in Azienda e delle recenti iniziative in ambito gestionale e formativo volte a favorire la diffusione di una cultura di inclusione, particolare attenzione viene rivolta al tema della leadership al femminile affinché nell'ambito della Commissione vengano individuate soluzioni e interventi per identificare e rimuovere gli ostacoli organizzativi e culturali inibitori della managerialità delle donne e per promuovere iniziative a supporto;
- **Commissione Politiche Commerciali:** a fronte dell'attivazione della Commissione in forza dell'Accordo sulle Politiche Commerciali sottoscritto il 26.2.2018 e completato con la Regolamentazione sul funzionamento della stessa, l'Azienda si impegna ad attivare anche specifiche iniziative di

comunicazione interna sulle attività della Commissione per favorirne la diffusione e la sensibilizzazione;

- **Commissione Welfare:** l'Azienda si impegna a sostenere le attività della Commissione Paritetica Welfare per consentire la diffusione e lo sviluppo permanente delle politiche di welfare interno in linea con i bisogni emergenti dei dipendenti; con particolare riguardo alle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro la Commissione seguirà la prosecuzione della sperimentazione del Lavoro Agile nel rispetto delle previsioni che potranno essere assunte a livello di settore;

In aggiunta a quanto sopra, in ambito **Formazione** le parti hanno definito i principi del piano formativo 2019 riconfermando la centralità della formazione come strumento essenziale per la valorizzazione delle risorse e la loro crescita professionale. In particolare l'Accordo valorizza logiche di diversificazione e personalizzazione della formazione per cluster di ruoli (Top Management, Management, Middle Management, Core), interventi formativi focalizzati in ambiti di maggiore necessità quali ad esempio la misurazione dei rischi e introduce importanti novità volte a favorire un più facile accesso e conseguente fruibilità dei momenti formativi attraverso la combinazione di strumenti integrati (aula, on line, webinar ecc.) e modalità di fruizione (tempo protetto e la fruizione in modalità "lavoro agile");

Con riferimento al tema dell'**avanzamento professionale** l'Azienda in ordine all'attivazione di un processo promotivo secondo tempi, criteri e modalità che di volta in volta verranno definiti e che formeranno oggetto di preventiva informativa, si impegna a valutare la relativa sostenibilità economica e gestionale .

Il confronto sulla Contrattazione di II livello continua nel rispetto delle procedure di rinnovo di cui all'art. 28 del vigente CCNL di Settore.

Siena, 31 dicembre 2018

**Banca Monte dei Paschi di Siena SpA**

**Le OO.SS.**