

FORMAZIONE 2013

Il giorno 9 aprile 2013

- la Banca Monte dei Paschi di Siena Spa

e

- le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle R.S.A.

Premesso che

- le Parti confermano il ruolo centrale della formazione quale strumento essenziale per lo sviluppo ed il consolidamento delle competenze professionali; le attività formative dovranno quindi offrire pari opportunità di crescita a tutti i dipendenti mediante l'adozione di criteri di trasparenza, rispondendo all'esigenza di diffondere a tutto il personale le competenze-ritenute adeguate alla copertura dei ruoli, anche in coerenza con le trasformazioni che investono il sistema bancario;
- 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/DRUS e i Responsabili diretti delle risorse nella realizzazione delle relative attività; è stata consolidata e ampliata l'offerta di percorsi formativi per lo sviluppo delle capacità, allargando le modalità integrate di formazione e "allenamento" delle stesse in chiave di interdisciplinarietà, personalizzazione e autosviluppo (aula, affiancamento, tutorship, biblioteca, newsletter, piani d'azione individuali);
- si conferma la valorizzazione dell'attività di affiancamento strutturato, come momento essenziale di trasferimento delle conoscenze "di mestiere", soprattutto nelle fasi di ingresso in ruolo (anche riferibili a processi di riconversione);
- si intendono potenziare ulteriormente i "docenti interni" - sia in rete che in DG, previa selezione e formazione dedicata – nonché gli strumenti che consentono l'apprendimento continuo in chiave "social" soprattutto a sostegno dell'operatività e quelli che sono fruibili a distanza ma con livello elevato di interazione (es. simulatori) e a fruizione sincrona (es. web session);

- è stato ulteriormente potenziato il pacchetto di strumenti di knowledge management a sostegno dell'operatività, nonché la strumentazione volta a rendere più diffusa l'offerta formativa.

Tutto ciò premesso:

le Parti convengono che:

- 1) per l'anno 2013, 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:
 - la formazione di ingresso per i principali ruoli di Rete continuerà ad essere seguita congiuntamente dal Servizio KMF con i Dipartimenti Operativi di Rete, in particolare attraverso l'attività sul territorio dei Gestori Risorse Umane e dei presidi di amministrazione e pianificazione per garantirne l'erogazione tempestiva e sistematica;
 - in questo senso, particolare attenzione sarà dedicata alla programmazione ed al monitoraggio dei programmi riguardanti personale eventualmente interessato da processi di riqualificazione/riconversione;
 - Particolare rilievo sarà ulteriormente dedicato nel corso del 2013 alla formazione di ingresso a ruolo (Titolari, Gestori Affluent, Small Business, Pmi, ecc.); la preparazione sarà infatti integrata in modo strutturale da adeguata formazione in aula sulle conoscenze tecniche di base (credito per titolari e gestori SB, elementi di finanza per il segmento affluent), per fornire un quadro di riferimento teorico – normativo allineato ai processi aziendali e aggiornato in coerenza con le linee guida del Piano Industriale, tenendo conto delle valutazioni espresse dai partecipanti ai corsi;
 - per i neo-titolari sarà confermato il percorso strutturato e coordinato a livello accentrato in coordinamento con le Aree Territoriali denominato “Maestri di Mestiere”;
 - per le Strutture della Rete Commerciale, il Piano annuale della Formazione prevede il proseguimento delle attività formative finalizzate al costante sviluppo delle competenze creditizie di base (per neo inseriti in ruolo) e il consolidamento delle conoscenze sul credito problematico; per i ruoli Affluent è previsto un approfondimento mirato sulle conoscenze in materia di finanza (sulla base di una preventiva analisi dei bisogni) e la prosecuzione dei corsi incentrati sullo sviluppo dei comportamenti commerciali; per i Titolari, un focus particolare è rivolto agli aspetti di programmazione commerciale e lettura conto economico di filiale anche con interventi mirati

attivabili su richiesta (via web session); per i Ruoli Private è previsto un percorso dedicato che contempla, come per gli altri segmenti , una formazione specialistica, oltre alla preparazione all'esame per l'iscrizione all'albo dei Promotori finanziari.

- 2) Nell'ambito degli interventi volti a sviluppare in maniera specifica le capacità delle risorse umane:
 - o Si confermerà l'attenzione per la formazione manageriale dei ruoli di coordinamento commerciale in Rete (compresi i Titolari) e DG (compresi i Responsabili di Settore), con particolare focus su "Gestione dei colloqui con i collaboratori;
 - o Al servizio dei piani di azione formativi individuali verrà reso disponibile a tutto il personale in Clic un apposito applicativo (LAP- Learning Action Plan) in cui ciascuna risorsa potrà predisporre la propria agenda formativa in coerenza con quanto pianificato annualmente ma con la possibilità di integrarlo sulla scorta di un'offerta di pillole multimediali on-line e flip-books disponibili e organizzati per argomenti/competenze;
 - o L'erogazione dei Laboratori di Autosviluppo (LAC), focalizzati sull'orientamento professionale e formativo in ottica di sviluppabilità nei ruoli, riguarderà tutto il personale, con particolare attenzione alle risorse inserite per la prima volta all'interno dei diversi ruoli ed al personale di Rete;
 - o Per il personale di Capogruppo Bancaria continuerà l'offerta di iniziative formative strutturate per la crescita di capacità trasversali; proseguirà la formalizzazione degli affiancamenti in ingresso e consolidamento in ruolo; proseguirà la positiva esperienza dei "learning circles" avviata nel 2012 attraverso la quale – all'interno delle Direzioni/Aree – si effettuano seminari a docenza interna su aspetti specialistici (es. Basilea, Project Management, ecc.);
- 3) Proseguiranno l'estensione della formazione abilitante ai fini Isvap e la relativa attività di aggiornamento periodico per tutti i Collocatori, nonché 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; proseguirà l'erogazione – avviata nel 2012 - di uno specifico modulo formativo in aula per gli ODS in materia di antiriciclaggio riferito all'operatività di sportello; inoltre sarà effettuato un aggiornamento (per tutti i ruoli) con nuovi corsi online multimediali.
- 4) In materia di sicurezza (DLgs 81/2008) saranno sistematicamente erogati i relativi interventi d'aula previsti dalla normativa.

- 5) Sarà attivato un nuovo percorso strutturato di reinserimento formativo per risorse interessate da periodi di lunga assenza (es. maternità) coordinato e monitorato a livello centrale;
- 6) per quanto riguarda il Consorzio Operativo, oltre a percorsi formativi in ambito specialistico (Suite Cognos ecc.) e da “Piano di sviluppo” (es. training per sviluppo in java, ecc.) verrà esteso l’utilizzo del learning action plan (LAP) per l’autosviluppo delle competenze trasversali a favore del quale, a inizio 2013, è stata anche estesa la biblioteca di flip-books in Clic; proseguirà la formazione su salute e sicurezza secondo previsioni normative;
- 7) con particolare riferimento alla neo-costituita DAACA si conferma, l’utilizzo di affiancamenti strutturati per ingresso/consolidamento in ruolo.

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

Entro il 1 semestre del 2013 le Parti procederanno ad effettuare una verifica congiunta in merito all’attività formativa svolta nell’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 verranno esaminati i dati relativi alla formazione “ISVAP” e i corsi rientranti nei Piani di Finanziamento FBA.

L’AZIENDA

LE OO.SS.