



GRUPPOMONTEPASCHI

---

## ***Progetto “Muoversi in Rete”***

*Siena, 11 novembre 2014*

A seguito delle uscite per esodo/fondo previste per il 2014 si è manifestata l'esigenza di compensare le disomogeneità territoriali di risorse che si sono determinate.

A tale scopo l'Azienda ha predisposto il progetto **MUOVERSI IN RETE.**

L'obiettivo del progetto è di raccogliere la disponibilità alla mobilità delle risorse su tutto il territorio nazionale integrando quanto già dichiarato attraverso le Domande di Trasferimento alle quali si cercherà comunque, nel rispetto dei vincoli operativi, di dare massima esecuzione.



## A chi e' rivolto

Dipendenti Banca MPS appartenenti alle categorie professionali delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, delle strutture di Rete (in via preferenziale) e delle strutture Centrali (AT, DTM, DOR, Capogruppo, COG e altre società del Gruppo)



## Cosa si richiede

1. Disponibilità alla mobilità territoriale (assegnazione ad Unità Organizzative individuate dall'Azienda entro la fascia chilometrica prescelta)
2. Garanzia di permanenza nella sede di destinazione per un periodo di tre anni che può essere reso definitivo solo dalla volontà della risorsa



## Cosa offre l'Azienda

1. Un sostegno economico alla mobilità di particolare rilievo
2. Inserimento in un ruolo coerente con l'esperienza maturata
3. Un accompagnamento personalizzato al trasferimento
4. Soluzioni personalizzate di rafforzamento e valorizzazione professionale attraverso affiancamenti ed interventi formativi



## Criteri di selezione

1. Priorità alle risorse provenienti da DTM e singole unità organizzative con possibilità di uscita di risorse
2. Ruolo
3. Anzianità lavorativa

# Sostegno economico alla mobilità



4 proposte economiche in funzione della disponibilità alla mobilità (intesa come distanza tra la sede di lavoro di provenienza e di destinazione) e del trasferimento o meno del nucleo familiare.



www.dasgredicolnaregione.it

Tabella 1- Riconoscimenti economici Aree Professionali

| Fascia Chilometrica | Nucleo Familiare       | Bonus di Ingresso (*) | Alloggio           | Indennità di Disagio Annuale (*) |
|---------------------|------------------------|-----------------------|--------------------|----------------------------------|
| Tra 101 e 200 km    | Con Nucleo Familiare   | 4.000                 | da previsioni CCNL | 6.000                            |
|                     | Senza Nucleo Familiare | 2.000                 | da previsioni CCNL | 4.000                            |
| Tra 201 e 300 km    | Con Nucleo Familiare   | 5.000                 | da previsioni CCNL | 7.000                            |
|                     | Senza Nucleo Familiare | 3.000                 | da previsioni CCNL | 5.000                            |
| Tra 301 e 400 km    | Con Nucleo Familiare   | 6.000                 | da previsioni CCNL | 8.000                            |
|                     | Senza Nucleo Familiare | 4.000                 | da previsioni CCNL | 6.000                            |
| Oltre 400 km        | Con Nucleo Familiare   | 8.000                 | da previsioni CCNL | 10.000                           |
|                     | Senza Nucleo Familiare | 6.000                 | da previsioni CCNL | 8.000                            |

Tabella 2- Riconoscimenti economici Quadri Direttivi

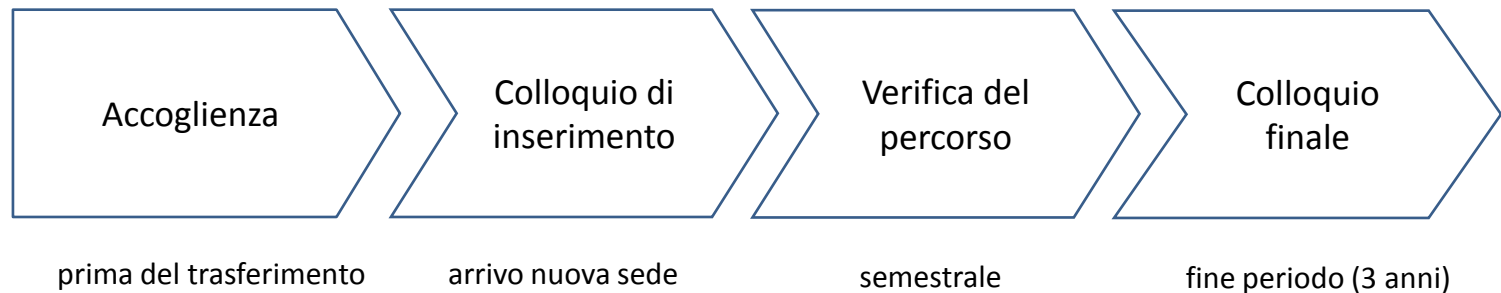
| Fascia Chilometrica | Nucleo Familiare       | Una Tantum e Diarie di Trasferimento | Alloggio           | Indennità di Disagio Annuale (*) |
|---------------------|------------------------|--------------------------------------|--------------------|----------------------------------|
| Tra 201 e 300 km    | Con Nucleo Familiare   | da previsioni CCNL                   | da previsioni CCNL | 7.000                            |
|                     | Senza Nucleo Familiare | da previsioni CCNL                   | da previsioni CCNL | 5.000                            |
| Tra 301 e 400 km    | Con Nucleo Familiare   | da previsioni CCNL                   | da previsioni CCNL | 8.000                            |
|                     | Senza Nucleo Familiare | da previsioni CCNL                   | da previsioni CCNL | 6.000                            |
| Oltre 400 km        | Con Nucleo Familiare   | da previsioni CCNL                   | da previsioni CCNL | 10.000                           |
|                     | Senza Nucleo Familiare | da previsioni CCNL                   | da previsioni CCNL | 8.000                            |

(\*) I riconoscimenti economici sono al lordo delle trattenute fiscali e previdenziali e per tre anni



**Supporto professionale e personale** da parte di un **TUTOR** (identificato nell'ambito della gestione Risorse Umane territoriale) per agevolarne il rapido ambientamento nella nuova unità organizzativa e nel contesto sociale.

## Di cosa si occupa il TUTOR



*Tali attività integreranno i processi di gestione e sviluppo*



**OBIETTIVO** Supportare le persone nelle necessità legate all'inserimento nel nuovo territorio

**ATTIVITÀ**

- definizione, con la risorsa, di tutte le necessità in ambito personale familiare inerenti la nuova sistemazione logistica. In particolare;
- supporto informativo relativamente alle necessità individuate ed in particolare:



## **CASA**

- migliore localizzazione (quartieri, distanze, collegamenti, ...)
- mercato immobiliare (prezzi, agenzie, ...)
- sistemazione transitoria (alberghi, residence, convenzioni, ...)



## **FAMIGLIA & TEMPO LIBERO**

- Assistenza sanitaria (medici di base, asl, cliniche convenzionate, ...)
- Istruzione (asili, scuole pubbliche e private, ...)
- Attività sportive (associazioni sportive, palestre, ...)
- Attività culturali (teatri, cinema, associazioni culturali, ...)



## OBIETTIVO

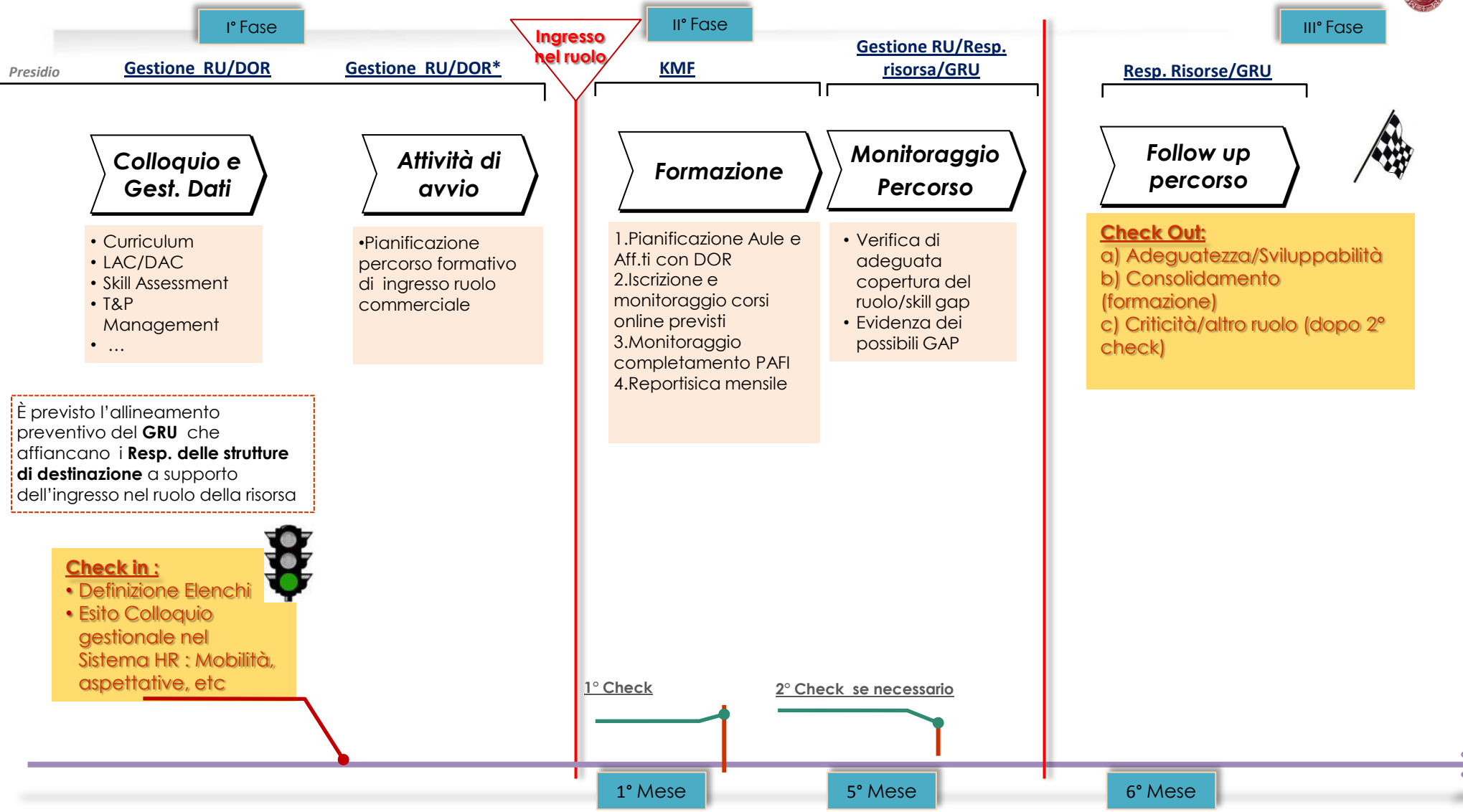
Verificare **posizionamento sul ruolo** e le **aspettative** nel medio termine

## ATTIVITÀ



- Illustrazione del **contesto di riferimento** con focus particolare su:
  - ambiente di lavoro
  - mercato di riferimento
  - riferimenti operativi di Area Territoriale e peculiarità di processo
  - filiera gerarchica
- Verificare con la risorsa eventuali **gap di competenze sul nuovo ruolo** finalizzato alla definizione di un percorso di affiancamento e formazione.
- Analizzare le **aspettative** della risorsa per verificare la possibilità di intraprendere alcune iniziative in coerenza con il contesto aziendale.

# Colloquio di inserimento: Schema Percorso formativo di Ingresso in Ruoli commerciali



**KMF provvederà alla pianificazione delle aule su poli per le risorse in ingresso nel ruolo qualora non si raggiungano numeri adeguati in AT.**

# Verifica andamento attività



|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>OBIETTIVO</b> | Verificare, rispetto alle condizioni/esigenze iniziali, la positività dell'inserimento nel nuovo contesto e la motivazione professionale                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>ATTIVITÀ</b>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Confronto con il responsabile della risorsa per analizzare le caratteristiche professionali e personali emerse nel periodo (punti di forza e aree di miglioramento).</li><li>• Colloquio con la persona al fine di condividere:<ul style="list-style-type: none"><li>– eventuali nuove esigenze formative</li><li>– elementi di soddisfazione/insoddisfazione</li><li>– possibili azioni di cambiamento per aumentare la motivazione</li></ul></li></ul> |





---

|                  |                                                                                                |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>OBIETTIVO</b> | Recepire le intenzioni della risorsa alla scadenza del periodo di permanenza previsto (3 anni) |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|

---

- |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ATTIVITÀ</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Feedback sull'operato della risorsa da parte del Responsabile.</li><li>• Colloquio con la persona per ufficializzare le sue intenzioni in merito alla permanenza o meno sul territorio.</li><li>• Nel caso in cui la risorsa, al termine del periodo di durata dell'iniziativa (tre anni), esprima <b>la volontà di ritorno</b> nella sede di origine, gli verrà ricordato che potrà, con decadenza dei benefici economici previsti, rientrare sulla DTM di origine o nella struttura non di Rete di provenienza, con trasferimento in accoglimento di domanda.</li><li>• Nel caso in cui la risorsa, al termine del periodo di durata dell'iniziativa (tre anni), esprima <b>la volontà di rimanere</b> stabilmente presso la struttura di destinazione, bisognerà ricordargli che i benefici economici dell'iniziativa decadranno ad eccezione della fornitura alloggio che, come da previsioni CCNL, continuerà ad essere erogata per ulteriori due (Aree Professionali) o cinque anni (Quadri Direttivi).</li></ul> |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|





Per gli approfondimenti si faccia riferimento al documento normativo interno