

Il giorno 14 gennaio 2019 in Siena

la **BANCA MONTE dei PASCHI di SIENA SpA**

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento **FABI, FIRST – CISL, FISAC - CGIL, UILCA e UNISIN**

Le Parti, nell'ambito di un rapporto basato sul confronto e sul dialogo quale strumento indispensabile per ricercare, nel rispetto dei reciproci ruoli, soluzioni coerenti con gli obiettivi strategici, hanno raggiunto specifici accordi che, così come è previsto dal CCNL, oltre a trattare le materie delegate, sono volte a salvaguardare le persone e le professionalità in un contesto di rilevante ristrutturazione e in ottica di crescita sostenibile nel lungo periodo.

In particolare con la Contrattazione di II livello (da ultimo con Accordo del 24.12.2015) la Banca e le Organizzazioni Sindacali aziendali hanno inteso contribuire al benessere delle persone e alla crescita aziendale attraverso la valorizzazione di tutto il patrimonio di Welfare aziendale esistente e l'introduzione di nuove misure in termini di sistema premiante, sviluppo professionale e conciliazione tempi di vita e di lavoro.

In virtù di quanto sopra, le Parti hanno proceduto alla sistematizzazione di tutte le previsioni di contrattazione aziendale vigenti, pervenendo alla stesura dell'**Articolato della Contrattazione di II livello del 24.12.2015**, in ottica di compiuta definizione e condivisa interpretazione e correlazione degli istituti introdotti nel tempo in Azienda con accordi tra le Parti volti a favorire politiche di sviluppo sostenibile attraverso la crescita delle competenze e la salvaguardia delle professionalità interne.

In materia di decorrenza e procedure di rinnovo della presente Contrattazione di II livello, troveranno applicazione le previsioni di cui all'art. 28 del vigente CCNL di Settore.

Nel corpo dell'articolato tutti i riferimenti al "CCNL" devono intendersi come "CCNL di settore tempo per tempo vigente".

CAPITOLO I

ASSUNZIONI

Art. 1 - ASSUNZIONI

Qualora, in vigenza della presente Contrattazione di II livello, dovesse emergere l'esigenza di assunzioni di personale, anche con riferimento al cd. collocamento obbligatorio, numericamente significative in ruoli di ingresso le Parti avvieranno un apposito confronto in ordine alle metodologie selettive da adottare.

Art. 2 - TRATTAMENTO ECONOMICO AL PERSONALE DI NUOVA ASSUNZIONE

A decorrere dall'1.1.2013 opereranno le previsioni dettate in materia di CCNL.

Ai dipendenti assunti a decorrere dall'1.11.2012 per il periodo di attribuzione del "livello retributivo di inserimento professionale" è prevista:

- un'erogazione straordinaria di € 60 per 13 mensilità
e
- in caso di iscrizione al "Fondo Pensione Complementare per i dipendenti della Banca Monte dei Paschi di Siena SpA divenuti tali dall'1.1.1991", l'incremento della misura del contributo aziendale al 4%.

In caso di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante, al termine del periodo di apprendistato, con il proseguimento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di servizio già prestato viene computato integralmente ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, ad ogni fine economico e normativo.

Norma transitoria ai sensi della Contrattazione di II livello

Nell'ottica di salvaguardare le aspettative del personale di recente assunzione, ai dipendenti che all'1.1.2013 abbiano avuto in corso di maturazione il primo automatismo sarà attribuito, alla scadenza originariamente prevista, il relativo livello retributivo superiore e la cd. eventuale "maggiorazione assegno di livello". Dalle predette attribuzioni (automatismo di carriera/maggiorazioni assegno di livello) non conseguiranno nuovi inserimenti in polizza collettiva.

Art. 3 - ASSUNZIONE DEI FAMILIARI DI DIPENDENTI DECEDUTI IN SERVIZIO

Possono essere assunti per chiamata diretta il coniuge (di età non superiore a 55 anni), ovvero l'orfano del dipendente deceduto in servizio, in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, a titolo esemplificativo: assenza di informazioni pregiudizievoli, livello di istruzione minimo adeguato all'attività bancaria e regolarità della documentazione richiesta.

CAPITOLO II

SVILUPPO PROFESSIONALE E FORMAZIONE

Art. 4 - VALUTAZIONE PROFESSIONALE: Performance Management

Il Gruppo MPS ha implementato, a partire dal 2013, nei confronti di tutto il personale, un nuovo sistema di Performance Management con l'obiettivo di conoscere meglio le proprie risorse, valorizzarle attraverso l'individuazione dei punti di forza e aree di miglioramento e supportarne le competenze richieste per rispondere meglio agli sviluppi professionali.

Nel processo disegnato dal Gruppo, la valutazione della performance non si esaurisce in un singolo colloquio annuale, ma è parte del più ampio processo di sviluppo dei collaboratori che copre tutto l'arco dell'anno. In tal senso il colloquio di metà anno costituisce elemento fondamentale per la formulazione della valutazione complessiva di fine anno, come previsto dall'art.75 del CCNL.

Tale "Feedback Intermedio" - che, di norma, si colloca dopo il primo semestre dell'anno - è uno strumento particolarmente importante; un dialogo chiaro e costruttivo che permette all'Azienda e ai dipendenti di monitorare in corso d'anno l'andamento del Piano di Azione assegnato, di fare il punto sul presidio dei comportamenti, delle competenze specialistiche e delle attività previste dal ruolo e che vuole essere soprattutto utile per il futuro, costituendo un supporto e uno stimolo per il miglioramento e la crescita continua dei collaboratori.

A tal proposito, nella consapevolezza che la valutazione è un potente strumento e come tale comporta forti responsabilità per chi lo esercita, l'Azienda conviene con le Organizzazioni Sindacali sulla necessità di strutturare una importante e continua attività formativa per supportare l'attività del valutatore e rafforzare il valore del processo.

Sulla base di quanto sopra esposto, nell'ambito del presente Accordo, le Parti nella medesima convinzione dell'importanza della centralità e valorizzazione del capitale umano e della necessità che la valutazione della prestazione sia esercitata in maniera sempre più corretta ed attenta e venga percepita dai dipendenti come strumento di valorizzazione e non, eventualmente, quale fattore demotivante e conflittuale, si impegnano a ricercare in maniera condivisa tutte le soluzioni più idonee a migliorare il processo valutativo esistente al fine di creare un percorso virtuoso, all'interno del quale la risorsa si senta responsabilmente parte attiva e fondamentale dell'Azienda, nella quale e per la quale possa accrescere le proprie esperienze, competenze e professionalità.

A decorrere dalla valutazione relativa all'anno 2015, le Parti convengono che l'Azienda apporti al processo di valutazione vigente, le seguenti modifiche:

Scala di valutazione

Al fine di evitare possibili riferimenti alla «persona», l'inserimento del termine «Prestazione» davanti alle declaratorie, per chiarire che la valutazione si riferisce alla performance resa:

- **Prestazione non in linea con le attese:** i risultati sulle attività non sono stati raggiunti o sono stati raggiunti saltuariamente rispetto a quanto assegnato. I comportamenti e le competenze specialistiche sono risultati non in linea rispetto alle attese.

- **Prestazione parzialmente in linea con le attese:** i risultati sulle attività sono stati parzialmente raggiunti rispetto a quanto assegnato. I comportamenti agiti e le competenze specialistiche sono risultati parzialmente in linea rispetto alle attese.
- **Prestazione in linea con le attese:** i risultati sulle attività sono stati completamente raggiunti rispetto a quanto assegnato. I comportamenti e le competenze specialistiche sono risultati in linea rispetto alle attese.
- **Prestazione oltre le attese:** i risultati sulle attività sono andati oltre rispetto a quanto assegnato. I comportamenti e le competenze specialistiche sono risultati efficacemente agiti andando talvolta oltre le attese.
- **Prestazione ampiamente oltre le attese:** i risultati sulle attività, anche quelle di elevata complessità, sono andati notevolmente oltre rispetto a quanto assegnato. I comportamenti e le competenze specialistiche sono risultati tutti pienamente ed efficacemente agiti andando costantemente oltre le attese.

Collegio di valutazione dei ricorsi

Il Collegio di valutazione dei ricorsi sarà composto da due risorse della filiera HR: la prima competente sulla struttura di appartenenza della risorsa, la seconda esterna.

Il Collegio esaminerà gli atti ed assumerà una decisione, con relativa verbalizzazione.

Il Valutato potrà essere assistito da un rappresentante sindacale.

Art. 5 - SVILUPPO PROFESSIONALE E INQUADRAMENTI

Le Parti proseguono il confronto, nel rispetto delle previsioni del CCNL, sulle politiche di sviluppo professionale.

Lo sviluppo professionale è orientato a principi di pari opportunità per le risorse interessate, in linea con le esigenze di copertura dei ruoli in ottica di pianificazione, valutando la possibilità di attivare specifiche selezioni interne, per la copertura di ruoli e/o la ricerca di competenze specialistiche.

In detto contesto le Parti si confronteranno anche sull'istituto del c.d. Stage, con particolare riferimento alle esigenze di copertura di ruoli che potranno giustificare l'attivazione (in ogni caso limitata al solo passaggio a Quadri Direttivi di 3° livello), con possibilità di partecipazione per tutte le risorse in possesso dei requisiti individuali di accesso alle selezioni, che dovranno essere maggiormente adeguati al livello inquadramentale di conseguimento (con particolare riguardo all'anzianità minima richiesta, al livello inquadramentale di appartenenza e alle valutazioni conseguite).

In attuazione delle previsioni del CCNL vigente per i preposti di linea con almeno due risorse, compreso il preposto, viene confermato l'inquadramento minimo alla 3 A 2 L.

L'inquadramento del Quadri Direttivi di 1° livello, già previsto dai livelli inquadramentali del CCNL per i Titolari delle Filiali da 5 addetti (compreso il Titolare), viene esteso anche ai ruoli di Titolare di Filiale con almeno 3 risorse (compreso il Titolare).

Norma transitoria

Alle risorse che al 31.12.2012 non avevano completato il percorso professionale a suo tempo attivato, l'Azienda garantisce la prosecuzione dell'iter programmato di sequenze di posizioni di lavoro, fermi rimanendo i periodici momenti di verifica sull'andamento del percorso attraverso la "relazione quadrimestrale degli stati di avanzamento", a cura delle competenti Funzioni aziendali. Per la

regolamentazione del percorso (avanzamenti di grado e retributivi, trattamenti per la mobilità, valutazione della prestazione, ecc.) troveranno applicazione le previsioni contrattuali tempo per tempo vigenti; eventuali “interventi economici aggiuntivi” già attribuiti per i casi di mobilità disagevole, ai sensi della precedente contrattazione aziendale, continueranno ad essere corrisposti finché permane la condizione (e comunque non oltre la scadenza del percorso).

Art. 6 - FORMAZIONE

Le Parti confermano la centralità della formazione come strumento essenziale per l’acquisizione e lo sviluppo delle competenze professionali; le attività formative dovranno quindi essere progettate e realizzate per offrire a tutti i dipendenti pari opportunità di crescita e aggiornamento continuo, secondo criteri di trasparenza, rispondendo all’esigenza di diffondere a tutto il personale le competenze ritenute essenziali nell’immediato e in chiave prospettica, oltre che garantire la copertura degli obblighi normativi.

La sistematizzazione di un’offerta formativa permanente (“MPS Academy”) articolata in tre macro-ambiti (People, Business e Compliance) è improntata alla interdisciplinarietà, alla personalizzazione e all’auto-sviluppo. La diffusa conoscibilità delle opportunità formative (attraverso appositi strumenti divulgativi) e la tempestiva programmazione delle attività sono a cura delle strutture dei Dipartimenti Risorse Umane di Area Territoriale (DRUAT) e Dipartimenti Risorse Umane Strutture Centrali (DRUSC) secondo una pianificazione centrale, integrabile con specifici interventi strutturati.

Tale offerta si propone anche di sostenere e agevolare i processi di mobilità, al fine di permettere una riqualificazione e riconversione professionale delle risorse; saranno quindi attivati appositi programmi formativi per raggruppamenti professionali omogenei (Valore, Premium, SB, ecc.) e per ambiti di competenze trasversali oltre che individuali in linea con i fabbisogni rilevati e in coerenza con le esigenze rivenienti dall’attività di Performance Management. Particolare attenzione verrà dedicata alla formazione di ingresso nei ruoli di Rete e al percorso strutturato di reinserimento formativo per risorse interessate da periodi di lunga assenza (es. maternità), coordinati e monitorati a livello centrale.

Con l’obiettivo di favorire una maggiore capillarità e personalizzazione nella diffusione dei momenti formativi (in ottica di self-empowerment continuo), la realizzazione delle attività formative si avvale di strumenti e modalità integrate (aula, affiancamento con tutor esperti e programmi definiti, project work, tutorship, coaching, biblioteca multimediale, newsletter, piani d’azione); si intende, inoltre, proseguire nella costante innovazione degli strumenti “social” (community, blog tematici, ecc.) che consentono l’apprendimento continuo anche in chiave auto formativa (compresa la possibilità di consultare, su base volontaria, la Library multimediale aziendale anche da casa).

Le Parti, in relazione alla necessità di garantire uno scrupoloso governo dei costi, condividono la necessità di assicurarsi l’accesso alle diverse forme di finanziamento disponibile (FBA, Fondir, FOC, ecc.). Anche in tale prospettiva è confermato il periodico confronto nell’ambito dell’Organismo Paritetico della Formazione (di cui al successivo art. 30).

Inoltre la formazione svolta annualmente sarà oggetto di periodica verifica congiunta.

L’Azienda mette a disposizione una serie di strumenti volti ad agevolare lo sviluppo volontario della cultura professionale dei propri dipendenti (cfr. art. 24 Cap V Home Learning e Biblioteca).

CAPITOLO III

PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

Art. 7 - PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

Le Parti, nel confermare la centralità delle risorse umane per il raggiungimento degli obiettivi di Piano Industriale, si danno reciprocamente atto della volontà di rafforzare la effettiva correlazione dei premi ai risultati finalizzata al continuo coinvolgimento e partecipazione dei dipendenti al miglioramento dell'efficienza operativa e della produttività/competitività aziendale.

In tale contesto le Parti condividono l'opportunità di definire per l'esercizio 2016 (anno di erogazione 2017), nel rispetto delle disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione, l'articolazione della retribuzione variabile attraverso il Premio Variabile di Risultato (PVR) in sostituzione del premio aziendale e del sistema incentivante, a beneficio dei dipendenti appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, ai sensi dell'art. 52 CCNL 19.1.2012, rinnovato con Accordo 31.3.2015.

Il PVR avrà caratteri di variabilità e stretta correlazione ai risultati aziendali in termini di liquidità e patrimonio, produttività, redditività e qualità. In tal senso l'attivazione della fase di erogazione è subordinata al raggiungimento di un Utile Netto maggiore di zero ed ai seguenti requisiti:

- ✓ Common Equity Tier 1: 11,05%
- ✓ Net Stable Funding Ratio: 86%
- ✓ Utile Ante Imposte (esclusa la componente variabile della retribuzione): superiore al 75% del budget.

Mentre i primi due parametri hanno la sola funzione di attivare la fase di erogazione, il terzo funge anche da modulatore del montepremi erogabile: al superamento del 75% del budget verrà erogato il 50% del montepremi; tale percentuale si incrementerà di 2 punti percentuali ad ogni incremento di 1 punto percentuale del livello di raggiungimento del budget sino ad un massimo del 100% del montepremi (es.: 85% budget -> 70% montepremi; 95% budget -> 90% montepremi; 100% budget -> 100% montepremi).

Il montepremi complessivo così determinato sarà distinto in tre diverse quote:

- a) Premio base, con erogazione subordinata al raggiungimento dei suddetti requisiti, per un valore complessivo pari a circa il 30% del montepremi che sarà distribuito in maniera omogenea a tutte le risorse appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, prevedendo un incremento dell'importo individuale pari al 15% per i percettori di RAL (rapportata a tempo pieno) inferiore ai 35.000 € (fermo rimanendo il 30% del montepremi);
- b) Premio di struttura, subordinato al raggiungimento degli obiettivi di struttura per un valore complessivo massimo pari a circa il 45% del montepremi, nell'ipotesi che tutte le strutture raggiungano il proprio target;
- c) Premio di eccellenza, per un valore massimo complessivo pari a circa il 25% del montepremi da distribuire in base alle migliori performance di struttura ed individuali.



Ai fini dell'erogazione del premio si applicheranno i casi di esclusione o limitazione di cui all'art. 48, commi 8,9,10 del vigente CCNL di settore.

Il premio verrà erogato al personale in servizio alla data di erogazione e non sarà riconosciuto nel caso di irrogazione di provvedimento disciplinare comportante la sanzione della sospensione dal servizio e dal trattamento economico.

L'azienda inoltre potrà sospendere temporaneamente l'erogazione del premio nel caso in cui il dipendente si trovi sottoposto a procedimento disciplinare e/o allontanato dal servizio fino alla definizione del procedimento stesso.

Con riferimento al giudizio di sintesi della prestazione, relativamente:

- al premio di struttura, concorreranno pienamente alla distribuzione del premio le risorse con giudizio uguale o superiore a 3, mentre concorreranno con una decurtazione del 20% per le risorse con giudizio uguale a 2
- al premio di eccellenza, concorreranno le risorse con giudizio almeno pari a 3.

Fermo rimanendo il predetto modello, le parti si incontreranno per definire modalità di erogazione del premio secondo le logiche del c.d. "premio sociale" in coerenza con le politiche di welfare proprie del Gruppo e tenendo conto del quadro normativo in tema di agevolazioni per le retribuzioni di risultato e/o sostegno al welfare.

Resta inteso che gli importi a tale titolo erogati non rientrano nella base di calcolo del TFR.

Successivamente all'approvazione del Budget, l'Azienda fornirà alle organizzazioni sindacali informativa relativa al montepremi complessivo ed alla definizione delle schede obiettivo/ISP funzionali alla distribuzione del premio.

Resta comunque inteso che la presente previsione è subordinata all'approvazione dei competenti Organi Aziendali.

CAPITOLO IV

TRASFERIMENTI

Art. 8 - TRASFERIMENTO D'UFFICIO E INDENNITÀ DI PENDOLARISMO

Ad integrazione della normativa del CCNL in materia, nell'ipotesi di trasferimento d'ufficio disposto dall'1.11.2012 a sede di lavoro distante oltre 30 Km e fino a 100 Km da quella di residenza/dimora abituale, è riconosciuta un'indennità giornaliera di pendolarismo con le seguenti articolazioni:

Fascia*	Da 30 a 40 Km*	Da 41 a 50 Km*	Da 51 a 70 Km*	Da 71 a 100 Km*
Importo	8 €	12 €	17 €	24 €

**distanza chilometrica tra nuova sede di lavoro e residenza/dimora abituale, calcolata secondo il programma "Via Michelin percorso consigliato da Comune a Comune"*

La presente indennità, concessa a richiesta del dipendente in alternativa al trattamento alloggio o al contributo affitto spettante secondo le previsioni del CCNL, non rientra tra gli emolumenti stabili della retribuzione e non viene quindi considerata ai fini del calcolo della paga oraria (con riflessi sul lavoro straordinario, compenso festività, ferie, ecc.), dell'indennità sostitutiva del preavviso, del trattamento di fine rapporto e del contributo a previdenza complementare.

Il trattamento sarà riconosciuto per la stessa durata prevista dalla contrattazione nazionale per il trattamento alloggio (nell'attualità 8 anni per i Quadri Direttivi e 5 anni per le Aree Professionali).

Il trasferimento d'ufficio che, rispetto al precedente, comporti un riavvicinamento al Comune di residenza/dimora abituale, comporterà la rideterminazione dell'importo dell'indennità di pendolarismo in considerazione della nuova distanza percorsa (fino alla revoca dell'attribuzione in caso di riavvicinamento al Comune di residenza/dimora abituale per una distanza inferiore alla fascia minima prevista ovvero di successivo trasferimento a richiesta del dipendente), mentre il periodo di corresponsione (8 anni per i Quadri Direttivi e 5 anni per le Aree Professionali) non decorrerà nuovamente, ma terrà conto del/i precedente/i trasferimenti.

In caso di successivo trasferimento d'ufficio comportante ulteriore allontanamento dal Comune di residenza/dimora abituale, oltre alla determinazione dell'importo in relazione alla nuova distanza, decorrerà integralmente il nuovo periodo di corresponsione. Il trattamento in argomento sarà corrisposto per i giorni di effettiva presenza in servizio e non sarà riconosciuto al dipendente che, per la particolarità delle mansioni svolte, percepisca trattamenti volti comunque a compensare il disagio (ivi compresi i rimborsi in materia di missione).

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Con riferimento all'indennità di pendolarismo ed alle previsioni ivi contenute sul calcolo delle distanze intercorrenti fra due località, secondo il programma "Via Michelin percorso consigliato da Comune a Comune", si specifica che, nel caso in cui sussista una distanza chilometrica tra il percorso "Sede di lavoro – dimora abituale" differente tra andata e ritorno, verra' presa a riferimento la media tra le due distanze.

Art. 9 - TRASFERIMENTO A DOMANDA

I dipendenti potranno avanzare richiesta di trasferimento decorsi almeno due anni dalla data di assunzione. Per la copertura di esigenze l'Azienda terrà nella dovuta considerazione anche le domande di trasferimento, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive e a parità di condizioni oggettive (ad es. competenze, profili professionali, livello di copertura del ruolo). Nel valutare le domande di trasferimento l'Azienda, compatibilmente con le esigenze della dipendenza interessata, valuterà prioritariamente le domande di trasferimento avanzate in relazione alle previsioni della Legge n. 104/92 e successive modificazioni ed integrazioni.

Nel rispetto della normativa di cui al CCNL, quanto previsto in caso di trasferimento d'ufficio non trova applicazione quando il trasferimento avvenga in accoglimento di domanda del lavoratore.

CAPITOLO V

WELFARE

Le Parti hanno da sempre lavorato alla costruzione di un sistema di welfare interno, completo e articolato, volto a sostenere in vario modo e attraverso diversi servizi e prestazioni le esigenze del personale e delle proprie famiglie. L'impegno delle Parti ha consentito, nel corso degli anni, di mantenere il complessivo sistema di welfare e svilupparlo, in coerenza con il sorgere di nuove esigenze e cogliendo l'opportunità di volta in volta offerte dalla Legge.

In linea con tale impegno, la Contrattazione di II livello del 24.12.2015 ha previsto nuovi interventi tesi a stimolare la solidarietà tra colleghi, favorire l'accesso alle prestazioni o consentirne una maggiore flessibilità nell'utilizzo.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE E MISURE DI SOSTEGNO AL REDDITO

Art. 10 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

I Fondi di Previdenza Complementare Aziendali sono la "Cassa di Previdenza Aziendale per il Personale del Monte dei Paschi di Siena" e il "Fondo Pensione Complementare per i dipendenti della Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. divenuti tali dall'1.1.1991"; le posizioni individuali degli iscritti, in applicazione delle previsioni statutarie e di legge tempo per tempo vigenti, sono alimentate da una contribuzione a carico della Banca e degli iscritti stessi con le modalità ivi sancite. La misura del contributo a carico della Banca è calcolata sulla retribuzione imponibile utile per la determinazione del Trattamento di Fine Rapporto (TFR), nella misura tempo per tempo stabilita con gli accordi collettivi.

A decorrere dall'1.1.2007 la misura del contributo a carico della Banca ai Fondi di Previdenza Complementare Aziendale è pari al 2,50%. (cfr. Allegato n. 1)

Nei confronti dei lavoratori assunti con livello retributivo di inserimento professionale di cui all'art. 46 CCNL vigente, iscritti al "Fondo Pensione Complementare per i dipendenti della Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. divenuti tali dall'1.1.1991", in considerazione della minor retribuzione e conseguente inferiore contribuzione obbligatoria, per tutto il periodo di spettanza del predetto livello retributivo, la misura del contributo aziendale viene incrementata al 4%. (cfr. Allegato n.2)

Conferimento Buono Pasto

A partire dall'1.1.2016, in alternativa alla corresponsione giornaliera del buono pasto, verrà data la facoltà al dipendente di optare, al netto degli eventuali contributi aziendali e delle ritenute di Legge tempo per tempo vigenti, per la destinazione dell'intero importo annuale al Fondo di Previdenza Complementare Aziendale.

La scelta sarà effettuabile annualmente, entro il mese di dicembre dell'anno precedente.

Resta inteso che l'opzione non dovrà comportare alcun onere aggiuntivo per l'Azienda nel rispetto del principio della parità di costo. (cfr. art. 11 Buono Pasto)

Conferimento Polizza collettiva

A partire dall'1.1.2016, il versamento annuo spettante a favore della polizza collettiva, per gli aventi diritto e per gli importi previsti, potrà essere fatto confluire, a scelta degli interessati, nella posizione individuale del Fondo di Previdenza Complementare aziendale. Tale scelta non sarà reversibile.

Gli accantonamenti annuali nelle polizze collettive, ovvero il versamento al Fondo di Previdenza Complementare aziendale per chi abbia effettuato tale opzione, continueranno ad essere versati, per gli aventi diritto, fino al raggiungimento del 3° livello della categoria dei Quadri Direttivi. (cfr. art. 16 Norma transitoria polizza collettiva)

Art. 11 - BUONO PASTO

L'Azienda, con decorrenza dall'1.7.2001, riconosce un buono pasto nella misura di € 5,29 per ogni giorno di presenza in servizio con diritto alla relativa percezione.

A decorrere dall'1.6.2006, nei riguardi del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, indipendentemente dall'orario settimanale contrattualizzato, viene riconosciuto un buono pasto nella misura fissa di € 4,50; per quanto riguarda il personale di pulizia ad orario ridotto viene corrisposta un'indennità sostitutiva di € 1,55 per ogni giorno di presenza effettiva in servizio.

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, percepisce il buono pasto dello stesso importo giornaliero previsto per i dipendenti full time.

In alternativa alla corresponsione giornaliera del buono pasto, verrà data la facoltà al dipendente di optare, al netto degli eventuali contributi aziendali e delle ritenute di legge tempo per tempo vigenti, per:

- un'indennità sostitutiva che verrà corrisposta in busta paga;
- la destinazione dell'intero importo annuale al Fondo di Previdenza Complementare Aziendale (cfr. precedente art. 10 Previdenza Complementare);
- e, per gli anni 2016, 2017 e 2018, la destinazione dell'intero importo annuale a decurtazione delle giornate di sospensione dell'attività lavorativa. Il numero delle giornate decurtabili verrà declinato all'interno di apposita normativa aziendale e varierà in funzione dell'inquadramento. Qualora l'entità reale della spettanza a fine anno non fosse sufficiente a coprire il valore della decurtazione applicata, l'Azienda provvederà a rideterminare, per le sole risorse interessate, la spettanza di giornate di sospensione per l'anno successivo.

La scelta sarà effettuabile annualmente entro i termini di pianificazione delle ferie.

Resta inteso che tali opzioni non dovranno comportare alcun onere aggiuntivo per l'Azienda nel rispetto del principio della parità di costo.

Art. 12 - TRATTAMENTO ECONOMICO AL PERSONALE DI NUOVA ASSUNZIONE

Per il personale di nuova assunzione con "livello retributivo di inserimento professionale" o contratto di apprendistato professionalizzante, valgono le previsioni di cui all'art. 2, Capitolo I.

Art. 13 - TRATTAMENTO ECONOMICO DURANTE IL CONGEDO DI MATERNITA'

Il trattamento economico previsto per l'astensione obbligatoria dal lavoro, pari al 100% della retribuzione goduta in servizio corrisposto per tutta la durata del congedo obbligatorio, potrà superare i 5 mesi, fino ad un massimo di 6, qualora il parto avvenga oltre la data presunta. L'intero trattamento economico verrà inoltre riconosciuto al genitore adottivo che secondo le previsioni di Legge utilizzi il periodo di tre mesi di assenza.

Art. 14 - CONDIZIONI SUI FINANZIAMENTI

Le condizioni praticate sui finanziamenti a favore del personale dipendente in servizio o in quiescenza della Banca, sono contenute in appositi documenti di normativa (nell'attualità, D600 e D78) che rinviano alle specifiche comunicazioni aggiornate in relazione alle variazioni che vengono apportate alle tipologie di finanziamento.

L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali nel confermare l'importanza degli Organismi Paritetici operanti in Azienda ed al fine di favorire un dialogo costruttivo tra le Parti e consentire una concreta partecipazione delle Organizzazioni Sindacali sui temi di interesse collettivo aventi carattere sociale, stabiliscono che nell'ambito della "Commissione Welfare" venga presa in esame, anche al fine di ricercare possibili soluzioni condivise, la coerenza complessiva delle condizioni riservate al personale in servizio e in quiescenza della Banca con particolare riguardo:

- ai mutui ipotecari
- ai mutui così detti "Piano case"
- alle sovvenzioni Cassa Mutua
- alle sovvenzioni ordinarie.

Si prenderà inoltre in esame la possibilità di prevedere l'eventuale rinegoziazione dei mutui ai dipendenti oltre alla possibilità di disciplinare casi di situazioni debitorie particolarmente complesse. Resta inteso che nel caso di eventuali modifiche praticate su altri finanziamenti ed altre agevolazioni al personale della Banca, l'Azienda fornirà alle Organizzazioni Sindacali preventiva informazione rispetto all'inserimento nel documento di riferimento.

Art. 15 - EX PREMIO DI RENDIMENTO

Le Parti hanno convenuto di mantenere la c.d. "quota extra standard del premio di rendimento" di cui alla precedente contrattazione aziendale (cfr. art. 25 Articolato 12.6.2008 del Contratto Integrativo Aziendale) e, in ottica di razionalizzazione delle componenti retributive, con decorrenza dall'1.1.2013, il relativo importo viene consolidato nella RAL sotto forma di assegno *ad personam* "ex p.r." su 12 mensilità, con le caratteristiche proprie della voce di provenienza.

Art. 16 - NORMA TRANSITORIA POLIZZA COLLETTIVA

Gli accantonamenti annuali nelle polizze collettive già maturati al 31.12.2012, ovvero il versamento al Fondo di Previdenza Complementare aziendale per chi abbia effettuato tale opzione ai sensi del precedente articolo 10 "Previdenza Complementare", continueranno ad essere versati fino al raggiungimento del 3° livello della categoria dei Quadri Direttivi.

La polizza collettiva sarà regolata dalle condizioni contrattuali tempo per tempo vigenti. (cfr. Cap. VI Articolato 12.6.2008 del Contratto Integrativo Aziendale)

COPERTURE ASSICURATIVE

Art. 17 - RIMBORSO SPESE MEDICHE

L'Azienda provvede alla definizione di programmi di rimborso spese mediche/polizze al fine di riconoscere interventi finanziari a fronte di spese originate dalle condizioni di salute, a favore di tutto il personale in servizio, nonché di tutto il personale in quiescenza che usufruisce di un trattamento pensionistico aziendale ed il personale ausiliario ad orario ridotto in quiescenza dall'1.10.1991, compresi il coniuge e i figli fiscalmente a carico.

In occasione del rinnovo annuale, ove sussista un accertato squilibrio fra prestazioni e premio che non consenta il mantenimento delle coperture esistenti senza significativo aggravio di costi, nell'ambito di apposito incontro - da tenere comunque nel mese antecedente la data di scadenza - l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali individueranno soluzioni condivise per il rinnovo medesimo.

Ad ogni rinnovo l'Azienda effettuerà valutazioni congiunte con le Organizzazioni Sindacali in ordine all'utilizzo dell'importo del c.d. "ristoro L. Amato" (Accordo del 7.12.1991 – punto 2) (cfr. artt. 59 - 60 dell'Articolato 12.6.2008 del Contratto Integrativo Aziendale), allo scopo di realizzare il migliore livello di copertura assicurativa anche tramite l'accorpamento al piano di rimborso/polizza delle disponibilità aggiuntive rivenienti dal suddetto "ristoro".

Rateizzazione del contributo per i familiari non fiscalmente a carico

Ai dipendenti ed ai percettori dell'assegno straordinario del "Fondo di Solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" che intendono estendere la copertura del programma di rimborso spese mediche ai familiari non fiscalmente a carico, verrà data la possibilità di rateizzare il contributo a loro carico in n. 10 rate mensili e senza applicazione di alcun onere aggiuntivo.

Copertura sanitaria pensionati

Al fine di rendere maggiormente sostenibile il complessivo impianto aziendale di copertura delle spese sanitarie, le Parti hanno concordemente valutato la necessità di introdurre il principio di compartecipazione alle spese per il personale in quiescenza. A far tempo dall'1.1.2016, pertanto, l'adesione al piano da parte del personale in quiescenza sarà facoltativa e la relativa quota tempo per tempo vigente sarà a loro carico nella misura del 50% con possibilità di rateizzazione in 10 mensilità.

Da tale previsione restano tuttavia esclusi i percettori di pensioni di importo inferiore a € 15.000 annui lordi per i quali il contributo resta interamente a carico dell'Azienda.

Art. 18 - POLIZZA INFORTUNI

L'Azienda provvede alla stipula di una polizza di assicurazione infortuni professionali ed extra-professionali a favore del personale dipendente.

Art. 19 - POLIZZA GUASTI ACCIDENTALI

L'Azienda provvede alla stipula di una Polizza Guasti Accidentali agli autoveicoli di proprietà dei dipendenti a copertura dei danni riportati dai medesimi durante l'utilizzo autorizzato di detti mezzi per ragioni di servizio.

MISURE DI CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Art. 20 - LAVORO AGILE

L'evoluzione delle tecnologie informatiche ha reso possibile l'introduzione di nuove modalità organizzative dell'attività lavorativa, caratterizzate da peculiari forme di flessibilità della prestazione, capaci di conciliare le esigenze aziendali di innovazione ed efficienza con le necessità personali dei lavoratori. A tal fine è stata avviata a partire dal 2017 una fase di sperimentazione per l'introduzione del "Lavoro agile" nell'ambito delle Strutture della Banca e del Consorzio Operativo Gruppo MPS al fine di consentire ai dipendenti – nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive dell'Azienda – una migliore gestione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso nuove forme di erogazione della prestazione lavorativa che siano caratterizzate da flessibilità ed autonomia e siano improntate a principi di valorizzazione dell'impegno, della responsabilità e del rapporto fiduciario tra Dipendente e diretto Responsabile. (cfr. allegati n.3 e allegato n.4)

Art. 21 - MP SOLIDALE

Al fine di incentivare iniziative di solidarietà tra colleghi, le Parti hanno condiviso di attivare in via sperimentale, per l'anno 2016 e prorogato per gli anni 2017 e 2018, l'istituto MP Solidale, finalizzato alla costituzione di un bacino annuale di ore di assenza retribuita, a beneficio del personale appartenente alla categoria delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che abbiano necessità di un'ulteriore dotazione di permessi in aggiunta a quelli individualmente spettanti, per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari.

In particolare, a decorrere dall'1.1.2016, MP Solidale sarà alimentato, da parte dei dipendenti appartenenti alla categoria delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che volontariamente aderiranno all'iniziativa, attraverso la donazione di giornata/e di ferie (con riferimento alla spettanza annuale eccedente/i il periodo annuale minimo di quattro settimane previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 66 dell'8.4.2003), giornata/e di "ex festività" e "banca ore". Il personale Dirigente potrà alimentare MP Solidale con giornata/e di ferie maturate e non godute antecedentemente al periodo in cui sono stati autorizzati dalla Banca a gestire autonomamente la fruizione del periodo feriale (cd zainetto) o con quote della retribuzione equivalenti.

La cessione da parte dei colleghi donanti avviene a titolo gratuito – con esclusione, pertanto, di qualsivoglia forma di monetizzazione delle stesse – e definitivo.

La fruizione dei permessi retribuiti di MP Solidale potrà avvenire in quote minime di 30 minuti, a mezze giornate ed a giornata intera; MP Solidale verrà gestita dall'Azienda secondo criteri di equità e trasparenza.

Il lavoratore potrà richiedere la fruizione di detti permessi di MP Solidale in mancanza di ogni altro titolo di permesso a disposizione relativo agli anni precedenti.

Le dotazioni di MP Solidale scadranno il 31 dicembre dell'anno di riferimento. La gestione di eventuali residui sarà oggetto di confronto tra le Parti all'interno della Commissione Welfare.

Ai fini della concessione dei permessi di MP Solidale verranno prioritariamente valutate gravi situazioni di salute all'interno del nucleo familiare, indifferibili necessità di assentarsi a fronte di disagi comportamentali di figli minorenni, quali ad es. tossicodipendenza, bulimia/anoressia,

bullismo, bisogni educativi speciali (BES) o disturbi specifici dell'apprendimento (DSA), nonché ulteriori necessità di carattere familiare che esauriscano ogni altra causale di assenza a disposizione. Le richieste di fruizione dovranno essere adeguatamente documentate in modo da consentire all'Azienda di verificare, nel rispetto della privacy, la sussistenza delle condizioni di accoglibilità e verranno soddisfatte secondo l'ordine cronologico di arrivo.

In considerazione del carattere sperimentale dell'iniziativa (1.1.2016 – 31.12.2018), le Parti effettueranno un incontro dedicato entro la fine di ogni anno di riferimento nell'ambito della "Commissione Welfare" per valutare l'andamento, l'utilità ed ogni altro aspetto legato alla gestione di MP Solidale anche ai fini di valutare l'opportunità di proroga dell'iniziativa (cfr. Allegati n.5 e 6).

Art. 22 - PERMESSI E CONGEDI

Sono riconosciute specifiche previsioni, per i casi di nascita figli, di morte di familiari e di studio, nonché per permessi non retribuiti per esigenze personali e per malattie dei figli. In particolare:

permessi per nascita di figli: tre giorni lavorativi continuativi di permesso retribuito;

permessi per morte del coniuge, del convivente more uxorio, dei figli e dei genitori: quattro giorni lavorativi in via continuativa;

permessi per motivi di studio, di miglior favore rispetto a quelli riconosciuti per legge e per norma di CCNL (art. 61):

1) **scuola media inferiore** (esami di licenza):

- n. 15 giornate lavorative di permesso retribuito
- massimo n. 7 giornate lavorative di permesso non retribuito

2) **scuola media superiore**

Esami di ammissione a classi intermedie:

- n. 17 giornate lavorative di permesso retribuito
- massimo di n. 7 giornate lavorative di permesso non retribuito

Esami di diploma:

- n. 20 giornate lavorative di permesso retribuito
- massimo n. 10 giornate lavorative di permesso non retribuito

3) **università**

Esami del corso di laurea:

- n. 4 giornate lavorative di permesso retribuito (complessive per esame anche se lo stesso è articolato in più prove, scritto e orale).

Tesi per corsi di laurea di durata pari o superiore a quattro anni:

- n. 15 giornate lavorative di permesso retribuito
- massimo 10 giornate lavorative di permesso non retribuito.

Tesi di laurea triennale:

- n. 10 giornate lavorative di permesso retribuito
- massimo 10 giornate lavorative di permesso non retribuito.

Tesi di laurea specialistica:

- n. 15 giornate lavorative di permesso retribuito
- massimo 10 giornate lavorative di permesso non retribuito.

Per sostenere gli esami del corso di laurea i permessi, sempre nel numero massimo dei giorni riconosciuti per ciascun esame, potranno essere usufruiti frazionatamente anche per il

successivo espletamento di adempimenti amministrativi per il perfezionamento di esami (ad es. registrazione), presentando idonea attestazione a giustificazione.

I permessi suddetti vengono riconosciuti ai soli dipendenti iscritti ai corsi universitari per il conseguimento di:

- **lauree con corso legale di quattro o più anni**, per la durata di dieci anni a partire dall'anno accademico di concessione del primo permesso;
- **lauree triennali**, per la durata di sei anni a partire dall'anno accademico di concessione del primo permesso;
- **lauree specialistiche**, per la durata di quattro anni a partire dall'anno accademico di concessione del primo permesso.

Il numero dei permessi non può comunque superare complessivamente, nel citato arco temporale, il numero degli esami previsto nel corso di laurea per ultimo frequentato, senza che un eventuale cambiamento di facoltà possa, in alcun caso, modificare o rinnovare la decorrenza del diritto del lavoratore.

Per stabilire il periodo di spettanza si tiene conto del corso universitario al quale il dipendente è iscritto al momento della richiesta dei permessi, computando altresì gli anni accademici già trascorsi dal primo permesso usufruito.

Può, pertanto, accadere che un dipendente che usufruisce di permessi per esami da oltre sei anni - per un corso di laurea della durata di quattro o più anni - chieda all'Università il trasferimento ad un corso di laurea triennale; in tal caso l'interessato può usufruire soltanto dei permessi previsti dalla Legge (un giorno per ogni esame), essendosi già concluso il periodo massimo in cui possono essere concessi i permessi aziendali per il corso di laurea triennale.

Nei casi di riparazione o ripetizione degli esami, nonché in quelli di esclusione previsti dal presente articolo, competono unicamente le agevolazioni di Legge (1 giorno lavorativo retribuito per espletamento dell'esame ex art. 10 L.300/70).

Per la preparazione e la discussione della tesi finale i permessi possono essere utilizzati solo in presenza delle seguenti condizioni:

- permessi retribuiti: dopo aver superato almeno i 3/4 degli esami previsti dal corso di laurea;
- permessi non retribuiti: dopo aver superato almeno i 2/3 degli esami previsti dal corso di laurea.

Detti permessi possono essere goduti una sola volta.

Essendo possibile fruire dei permessi in oggetto - purché rispettate le condizioni appena precisate - anche in epoca notevolmente antecedente la data di discussione della tesi di laurea, qualora l'esame finale non venga sostenuto entro il previsto periodo di utilizzo dei permessi (quattro, sei o dieci anni), i permessi retribuiti verranno trasformati in congedi non retribuiti.

I permessi suddetti sono comprensivi anche degli eventuali tempi di viaggio da o per la località dove dovrà essere sostenuto l'esame; l'ultimo giorno di permesso può pertanto non coincidere con quello dell'esame stesso.

Gli interessati sono tenuti a produrre una documentazione idonea a dimostrare di aver sostenuto gli esami o di trovarsi in una situazione che dà diritto alle agevolazioni suddette.

Permessi non retribuiti:

- 10 giorni all'anno da concedersi (anche ad ore) salvo imprescindibili esigenze di carattere operativo;
- nei casi di comprovata malattia dei figli fino a 10 anni di età, il limite annuo è fissato in 10 giorni cumulabili, senza riassorbimento, con quanto previsto al primo alinea; il non contestuale utilizzo di tali permessi fra i genitori e la possibilità di fruire della quota non utilizzata dell'altro genitore potranno essere documentati da autocertificazione.

L'Azienda potrà inoltre valutare la concessione di congedi, retribuiti e non, per gravi motivi personali o familiari, anche facendo ricorso a MP Solidale.

Art. 23 - ORARIO DI INTERVALLO E DI LAVORO DI PARTICOLARI STRUTTURE

In tema di orari di intervallo, orari di lavoro e consequenziali trattamenti per specifiche lavorazioni (attualmente svolte presso il Consorzio Operativo Gruppo MPS), vengono applicate le previsioni di cui agli specifici Accordi in materia (Cfr. Allegato n.7, Allegato n.8 e Allegato n.9).

Art. 24 - HOME LEARNING E BIBLIOTECA AZIENDALE

Viene resa fruibile per tutti i colleghi la "Biblioteca aziendale" composta da corsi multimediali, letture e flipbook su temi quali finanza, economia, sviluppo abilità manageriali (negoiazione, problem solving, decision making, ecc.) e su temi personali (comunicazione efficace, osservare attentamente, gestire le emozioni, ecc.).

Tale strumento è accessibile tramite il portale della formazione, anche da casa, permettendo così di estenderne la fruibilità anche ai familiari del dipendente.

Nell'intranet aziendale, tra l'altro, l'Azienda rende disponibile la possibilità di accedere a specifici quotidiani in versione digitale.

CAPITOLO VI

RELAZIONI INDUSTRIALI, RSA E AGGREGAZIONI, ORGANISMI PARITETICI

RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 25 - RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti si danno reciprocamente atto che il raggiungimento degli obiettivi del Piano di Ristrutturazione non può prescindere dall'adozione di un modello di relazioni sindacali orientato a logiche di trasparenza, rispetto reciproco e senso di responsabilità, al fine di salvaguardare un clima aziendale di positiva collaborazione e promuovere un coinvolgimento sempre più attivo delle Organizzazioni Sindacali.

In particolare, si condivide l'opportunità che le progettualità comportanti rilevanti ricadute sul personale siano oggetto di informativa e confronto sin dalla fase di avvio dell'eventuale sperimentazione in modo che gli obiettivi aziendali si coniughino efficacemente alle esigenze operative dei lavoratori.

Le Parti confermano, altresì, la necessità di individuare e cadenzare adeguati momenti di incontro, sia a livello centrale che periferico, che consentano da un lato una verifica sugli effetti applicativi degli accordi realizzati, dall'altro la valorizzazione degli obiettivi raggiunti in termini di occupazione, qualificazione professionale e sostenibilità economica e sociale.

L'Azienda fornirà semestralmente un'informativa alle Organizzazioni Sindacali sui trasferimenti, relativa al numero di domande di trasferimento in essere (anche raggruppate per piazze di destinazione particolarmente richieste) ed a quelle accolte nei 6 mesi precedenti; sulla situazione delle domande di trasferimento motivate dalla Legge n. 104/'92; sull'assegnazione dei nuovi assunti nel trimestre precedente, di qualsiasi livello, area o categoria.

In coerenza con l'attuale struttura territoriale della Banca, le Parti si danno reciprocamente atto che, per un efficace presidio delle relazioni sindacali, il puntuale espletamento degli obblighi di informativa semestrale nei confronti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali periferiche per gli ambiti territoriali di competenza su trasferimenti del personale (domande accolte, in evase, domande motivate dalla Legge n. 104/'92), part time (numero di posizioni accolte e domande in evase) e composizione numerica degli organici sarà svolto dai Direttori Risorse Umane di Area Territoriale anche attraverso i Gestori Risorse Umane di Area Territoriale.

RSA E AGGREGAZIONI

ART. 26 - RSA E AGGREGAZIONI

Si confermano le modalità di costituzione delle RSA così come le modalità di aggregazione ad essa di una o più unità operative (c.d. meccanismo dell'aggregazione). Gli ambiti geografici entro i quali esercitare le prerogative delle RSA periferiche e la facoltà di aggregazione devono intendersi riferiti al perimetro delle attuali Aree Territoriali di seguito dettagliato:

Ambiti di aggregazione di unità produttive:	Area Territoriale:
<ol style="list-style-type: none">1. Regioni Piemonte e Val d'Aosta2. Regione Liguria3. Regione Lombardia	NORD OVEST
<ol style="list-style-type: none">1. Triveneto (Regioni Veneto, Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia)2. Regione Emilia Romagna	NORD EST
<ol style="list-style-type: none">1. Province di Firenze, Prato e Pistoia2. Province di Lucca, Massa e Pisa3. Provincia di Livorno4. Provincia di Siena5. Provincia di Arezzo6. Provincia di Grosseto	TOSCANA
<ol style="list-style-type: none">1. Regioni Lazio e Sardegna2. Regioni Abruzzo e Molise3. Regione Marche4. Regione Umbria	CENTRO E SARDEGNA
<ol style="list-style-type: none">1. Province di Napoli, Caserta e Benevento2. Province di Salerno, Avellino e Regione Basilicata3. Province di Bari, Foggia e Barletta Andria Trani4. Province di Lecce, Brindisi e Taranto5. Province di Palermo, Caltanissetta, Agrigento e Trapani6. Province di Catania, Enna, Messina, Ragusa e Siracusa7. Regione Calabria	SUD E SICILIA

ORGANISMI PARITETICI

Nel delineato contesto di relazioni industriali, le Parti ribadiscono il valore strategico dei diritti di informazione e consultazione delle Organizzazioni Sindacali, rafforzato dalla conferma dell'attività degli Organismi Paritetici operanti in Azienda (Commissione Politiche Commerciali, Commissione Nuovo Modello di Banca, Commissione Welfare, Organismo Paritetico sulla Formazione, Commissione Misure di Sicurezza Antirapina, Osservatorio Aziendale, Commissione Pari Opportunità e Gruppo di Lavoro sulla sostenibilità ambientale).

Art. 27 - COMMISSIONE POLITICHE COMMERCIALI

Le Parti hanno costituito, in data 26.2.18, l'Organismo Paritetico sulle Politiche Commerciali, composto da rappresentanti della Banca e delle Organizzazioni Sindacali aziendali, nell'ambito del quale saranno affrontate tutte le tematiche inerenti le Politiche Commerciali, di cui all'Accordo aziendale del 26.2.2018, con possibilità di verifica e monitoraggio dei comportamenti agiti, concordando laddove necessario opportuni interventi volti a favorire comportamenti corretti e conformi alla normativa vigente e ai valori aziendali. L'Organismo si riunisce di norma trimestralmente o nell'immediatezza a richiesta di una delle Parti, con verbalizzazione degli argomenti trattati.

Il citato Accordo aziendale sulle Politiche Commerciali, in recepimento dell' "Accordo Nazionale su Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro" dell'8.2.2017, con riferimento alle attività di indirizzo, pianificazione, coordinamento e controllo delle politiche commerciali, ha enunciato una serie di principi con riguardo ai seguenti temi: la centralità del cliente, la formazione e l'informazione sulla normativa sovranazionale, nazionale e contrattuale in materia, i budget gli obiettivi e gli indirizzi commerciali, il monitoraggio e la rilevazione dei dati commerciali, l'ascolto attivo, la responsabilità e le tutele, il sistema incentivante e le iniziative commerciali, gli adempimenti verso la Commissione Bilaterale Nazionale. (cfr. Allegato n.10 e Allegato n.11)

Art. 28 - COMMISSIONE NUOVO MODELLO DI BANCA

Considerato il forte processo di trasformazione per il settore del credito, guidato essenzialmente dai forti impulsi di tipo regolamentare e normativo e da modifiche del modello di business, in data 29.5.2017 le Parti hanno costituito una Commissione Paritetica per definire il "Nuovo Modello di Banca", composta da rappresentanti della Banca e delle Organizzazioni Sindacali aziendali, diretto a favorire il sostegno dell'economia reale e delle famiglie, dell'occupazione e della crescita economica del Paese. (cfr. Allegato n.12)

Le Parti condividono la necessità di valutare misure innovative volte ad agevolare un approccio all'organizzazione del lavoro che miri a produrre maggiore efficienza ed efficacia nel raggiungimento dei risultati attesi attraverso una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, cogliendo le opportunità derivanti dall'introduzione delle nuove tecnologie.

ART. 29 - COMMISSIONE WELFARE

In data 16.9.2015 viene costituita la "Commissione Welfare", composta da rappresentanti della Banca e delle Organizzazioni Sindacali aziendali, al fine di favorire il dialogo continuativo sulle materie e sul sistema di Welfare MPS, così come regolato dalle normative vigenti e dalle previsioni contrattuali nazionali e aziendali, nonché sulle nuove tematiche di interesse collettivo di natura sociale, previdenziale e assistenziale, favorendo la condivisione di argomenti che hanno impatti sul benessere individuale e familiare dei dipendenti. (cfr. Allegato n.13)

All'interno della "Commissione Welfare" le Parti valuteranno, altresì, la possibilità di promuovere forme flessibili e semplificate di lavoro da remoto (così detto "Smart Working"), al fine di verificarne le ricadute organizzative e gestionali. Tali misure dovranno essere progettate e programmate nell'ottica di consentire ai dipendenti di conciliare maggiormente i tempi di vita e di lavoro consentendo, tra l'altro, di ottenere impatti positivi anche sui fattori ambientali.

Coerentemente con l'attenzione che il Gruppo ha sempre dimostrato verso le politiche di mobilità sostenibile, anche attraverso la nomina di un'apposita Funzione aziendale di Mobility Management e la predisposizione annuale di un "Piano spostamenti Casa-Lavoro", le Parti si impegnano a promuovere iniziative in ambito di mobilità, in linea con le strategie di responsabilità sociale aziendale.

Le Parti si confronteranno, altresì, all'interno della Commissione Welfare valutando la stipula di nuove convenzioni, il miglioramento degli orari e della frequenza del servizio di trasporto offerto dalle Aziende Pubbliche, l'istituzione di servizi navetta nonché l'attivazione di ogni altro intervento volto a supportare le esigenze dei colleghi per gli spostamenti casa-lavoro nonché per gli spostamenti per motivi di lavoro.

Nell'ambito della Commissione inoltre le Parti valuteranno le tematiche inerenti MP Solidale. La Commissione si riunisce di norma trimestralmente.

ART. 30 - ORGANISMO PARITETICO SULLA FORMAZIONE

Nel rispetto del diritto di informazione e consultazione delle Organizzazioni Sindacali in merito alle politiche formative, è confermato, a norma del vigente CCNL, l'Organismo Paritetico Azienda/Sindacato.

L'Organismo in questione è composto da 1 membro per ogni rappresentanza sindacale e dai rappresentanti delle funzioni aziendali Relazioni Industriali e Formazione.

Le riunioni avverranno periodicamente con cadenze da concordare e comunque su convocazione di una delle due Parti ogni qualvolta sia necessario valutare gli argomenti oggetto delle attività istituzionali dell'Organismo medesimo.

ART. 31 - COMMISSIONE MISURE DI SICUREZZA ANTIRAPINA

Le Parti concordano nel ritenere la sicurezza un obiettivo comune di assoluta importanza verso il quale è necessario produrre ogni sforzo per garantire un adeguato svolgimento dell'attività lavorativa.

Nell'ottica di assicurare una visione complessiva del fenomeno criminoso ed un'analisi periodica dei presidi di sicurezza più idonei ed efficaci da approntare per la disincentivazione del compimento degli atti criminali e per il contenimento delle conseguenze di tali atti, è confermata la Commissione Misure di Sicurezza Antirapina composta da rappresentanti dell'Azienda e delle Organizzazioni

Sindacali con lo scopo di esaminare le misure esistenti presso le dipendenze, gli eventuali nuovi sistemi di sicurezza che potranno affermarsi nell'ambito del settore, nonché le eventuali particolarità degli atti criminosi e delle relative circostanze.

La Commissione potrà avanzare osservazioni e proposte in ordine ai programmi aziendali in merito alle quali l'Azienda svolgerà le opportune valutazioni.

La Commissione si riunisce, di norma, trimestralmente, o per l'esame di situazioni particolari a richiesta di una delle Parti.

In virtù di quanto sopra le Parti concordano altresì di inserire il tema delle sicurezze all'interno di appositi incontri che potranno essere effettuati anche a livello periferico a richiesta di una delle Parti, indicativamente ogni tre mesi.

ART. 32 - OSSERVATORIO AZIENDALE

In coerenza con i principi espressi nel "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 16.6.2004" le Parti hanno confermato l'Osservatorio Aziendale con la finalità di monitorare le modalità di interazione tra il personale all'interno di tutte le diverse realtà operative, proponendo modelli di comunicazione e di relazione tra i colleghi di tutti i livelli, nonché di miglioramento dei rapporti in un'ottica tesa a preservare la personalità individuale ed a mantenere, in generale, un elevato standard della "qualità" della vita all'interno dell'Azienda.

In considerazione delle previsioni dell'art. 69 del CCNL, è compito dell'Osservatorio Aziendale svolgere uno specifico seguimiento di situazioni potenzialmente lesive della dignità dei lavoratori, con particolare riguardo alle vicende di "mobbing" formalmente denunciate.

Nel rispetto dell'impegno assunto con il citato Protocollo di adoperarsi attivamente affinché vengano sempre rispettati, ovunque si espliciti l'attività imprenditoriale, i diritti umani fondamentali e i diritti del lavoro, nonché i valori etici fondamentali a cui deve sempre ispirarsi l'attività di impresa (Responsabilità Sociale d'Impresa), all'Osservatorio Aziendale sarà anche fornita l'informativa sui contratti d'appalto di opere e servizi stipulati dalla Banca, in analogia alle informative nei confronti delle Organizzazioni Sindacali a livello sia centrale che periferico.

L'Osservatorio Aziendale si riunisce di norma semestralmente, o, per l'esame di situazioni particolari, a richiesta di una delle Parti.

ART. 33 - COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA'

È confermata ai sensi del vigente CCNL la Commissione Pari Opportunità con l'obiettivo di analizzare e rimuovere i fattori che rappresentano un obiettivo impedimento alla realizzazione delle pari opportunità, con particolare riferimento all'inserimento del personale femminile nel posto di lavoro. La realizzazione delle pari opportunità richiede un diffuso processo di crescita culturale tra il personale dipendente e, in primo luogo, tra quanti vengono chiamati a gestire le risorse umane.

A tale scopo verrà individuato un apposito spazio, nell'ambito dei corsi professionali riservati ai nuovi ruoli di responsabilità, per richiamare l'attenzione del personale direttivo sulle problematiche attinenti le pari opportunità, in particolare sulle normative di legge o aziendali, che interessano il personale femminile.

In considerazione dell'importanza che assume il rispetto degli impegni assunti in materia di pari opportunità, le Parti convengono sulla necessità di attivare adeguati strumenti di controllo circa il corretto svolgimento dei previsti adempimenti da parte dell'Azienda.

A detto fine le assenze per maternità e il part time sono circostanze meritevoli di attenzione per la proposizione di azioni positive e, in particolare, il rapporto di lavoro part time non deve costituire impedimento alla crescita professionale, pertanto le funzioni aziendali si faranno carico di rendere costantemente partecipe il personale interessato sugli sviluppi che riguardano gli aspetti operativi della Banca e specificatamente dell'unità di appartenenza.

A tale scopo, la Commissione, insediata per l'esame dei problemi concernenti le pari opportunità, effettua la verifica annuale del rispetto degli obblighi ridetti, procedendo ad un esame congiunto di eventuali problematiche sorte al riguardo. La stessa effettua altresì la disamina dei dati forniti dall'Azienda in base alle previsioni di cui all'Art. 52 D.Lgs. 198/06 e programmerà, raccordandosi con l'Osservatorio Aziendale, le azioni positive eventualmente necessarie a garantire le pari opportunità. La commissione si riunisce di norma semestralmente o, per l'esame di situazioni particolari, a richiesta di una delle Parti.

ART. 34 - GRUPPO DI LAVORO SULLA SOSTENIBILITA' AMBIENTALE

Le Parti hanno costituito un Gruppo di Lavoro per esaminare lo stato di attuazione degli impegni di politica ambientale già assunti dall'Azienda e/o derivanti da specifiche disposizioni normative (quali ad esempio, in materia di mobilità urbana con il DM 27.3.98 di cui all'art 69 del CCNL), definendo un apposito Protocollo sulla sostenibilità ambientale delle iniziative aziendali.

ART. 35 - COMPOSIZIONE DEGLI ORGANISMI PARITETICI AZIENDALI

I componenti aziendali degli organismi paritetici vengono di norma fissati in numero di tre e comunicati alle Organizzazioni Sindacali; i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali vengono designati, di norma, nella misura di uno per sigla, con indicazione dell'eventuale sostituto.

INDICE

INTRODUZIONE	pag. 1
CAPITOLO I – ASSUNZIONI	pag. 2
Art. 1 Assunzioni	pag. 2
Art. 2 Trattamento economico al personale di nuova assunzione	pag. 2
Art. 3 Assunzione dei familiari di dipendenti deceduti in servizio	pag. 2
CAPITOLO II – SVILUPPO PROFESSIONALE E FORMAZIONE	pag. 3
Art. 4 Valutazione professionale: Performance Management	pag. 3
Art. 5 Sviluppo professionale e inquadramenti	pag. 4
Art. 6 Formazione	pag. 5
CAPITOLO III - PREMIO VARIABILE di RISULTATO	pag. 6
Art. 7 Premio Variabile di Risultato	pag. 6
CAPITOLO IV – TRASFERIMENTI	pag. 9
Art. 8 Trasferimento d’ufficio e indennità di pendolarismo	pag. 9
Art. 9 Trasferimento a domanda	pag. 10
CAPITOLO V – WELFARE	pag. 11
Previdenza Complementare e misure di sostegno al reddito	
Art. 10 Previdenza Complementare	pag. 11
Art. 11 Buono pasto	pag. 12
Art. 12 Trattamento economico al personale di nuova assunzione	pag. 12
Art. 13 Trattamento economico durante il congedo di maternità	pag. 13
Art. 14 Condizioni sui finanziamenti	pag. 13
Art. 15 Ex Premio di Rendimento	pag. 13
Art. 16 Norma transitoria polizza collettiva	pag. 13
Coperture assicurative	
Art. 17 Rimborso spese mediche	pag. 14
Art. 18 Polizza infortuni	pag. 14

Art. 19 Polizza guasti accidentali	pag. 14
Misure di conciliazione tempi di vita e di lavoro	
Art. 20 Lavoro Agile	pag. 15
Art. 21 MP Solidale	pag. 15
Art. 22 Permessi e Congedi	pag. 16
Art. 23 Orario di intervallo e di lavoro di particolari strutture	pag. 18
Art. 24 Home Learning e Biblioteca Aziendale	pag. 18
CAPITOLO VI – RELAZIONI INDUSTRIALI, RSA E AGGREGAZIONI, ORGANISMI PARITETICI	Pag.19
Relazioni Industriali	
Art. 25 Relazioni Industriali	pag. 19
RSA e Aggregazioni	
Art. 26 RSA e Aggregazioni	pag. 20
Organismi paritetici	
Art. 27 Commissione Politiche Commerciali	pag. 21
Art. 28 Commissione Nuovo Modello di Banca	pag. 21
Art. 29 Commissione Welfare	pag. 22
Art. 30 Organismo Paritetico sulla Formazione	pag. 22
Art. 31 Commissione Misure di Sicurezza Antirapina	pag. 22
Art. 32 Osservatorio Aziendale	pag. 23
Art. 33 Commissione Pari Opportunità	pag. 23
Art. 34 Gruppo di Lavoro sulla Sostenibilità Ambientale	pag. 24
Art. 35 Composizione degli Organismi Paritetici Aziendali	pag. 24
ALLEGATI	
Allegato n. 1 Accordo del 3.03.2006 “Contribuzione ai Fondi Aziendali di Previdenza Complementare”	
Allegato n. 2 Accordo del 18.05.2012 “in materia di Previdenza Complementare neoassunti”	
Allegato n. 3 Accordo del 29.05.2017 “Lavoro Agile”	
Allegato n. 4 Accordo del 23.02.2018 “Prosecuzione e ampliamento sperimentazione Lavoro Agile”	
Allegato n. 5 Accordo del 20.03.2017 “MPSolidale revisione regolamento 2017”	
Allegato n. 6 Accordo del 20.02.2018 “Estensione MPSolidale 2018”	

Allegato n. 7 Accordi del 31.05.2000; 11.09.2000; 20.09.2000 in materia di orario di intervallo

Allegato n. 8 Accordo del 27.02.2018 “Reperibilità” (COG)

Allegato n. 9 Accordo del 4.06.2018 “Rilasci in produzione programmati” (COG)

Allegato n. 10 Accordo del 26.02.2018 “Politiche commerciali”

Allegato n. 11 Accordo del 26.02.2018 “Regolamento di costituzione e funzionamento dell’
Organismo Paritetico sulle politiche commerciali”

Allegato n. 12 Accordo del 29.05.2017 “Costituzione della Commissione Nuovo Modello Banca”

Allegato n. 13 Accordo del 16.09.2015 “Costituzione della Commissione Aziendale Welfare”

Allegato n.14 Accordo Quadro del 4.10.2017 “Piano di Ristrutturazione 2017-2021”

Allegato n. 15 Accordo del 29.05.2018 “Formazione 2018”

Allegato n. 16 Accordo 31.1.2014 in materia di telecamere videosorveglianza garage e parcheggi

Allegato n. 17 Accordo del 20.03.2014 “in materia di videosorveglianza”

Allegato n. 18 Accordo del 28.11.2017 “Attribuzioni degli RLS”

Allegato n. 19 Accordo del 25.09.2018 “In materia di sicurezza cibernetica”

Allegato n. 20 Accordi del 25.01.2017; 12.10.2017; 13.12.2017; 26.10.2018 “in materia di chiusura
unità operative”

Allegato n. 21 Accordo del 22.04.2013 “Fusione per incorporazione di Banca Antonveneta Spa in
Banca MPS S.p.a”

Allegato n. 22 Accordo del 24.04.2013 “Fusione per incorporazione MPS GCB in Banca MPS S.p.a.”

Allegato n. 23 Accordo del 11.06.2014 “Widiba e Banca On Line”

Allegato n. 24 Accordo del 14.04.2015 “Fusione per incorporazione di Consumit S.p.a in Banca MPS
S.p.a”

Allegato n. 25 Accordo del 3.11.2017 “NPL” e Accordo del 28.11.2017 “Piattaforma di servicing
recupero Crediti, Cartolarizzazione sofferenza e revisione del modello organizzativo della direzione
C.L.O”