

Mps : Integrazione Contrattazione II Livello

In data 12 luglio 2019 le parti aziendali hanno sottoscritto un Accordo relativo al rinnovo della contrattazione di II livello, integrando così il percorso programmato lo scorso 31 dicembre con attinenza alle seguenti materie:

- Condizioni ai Dipendenti
- MPSolidale
- Buono Pasto
- Valutazione del Personale
- Sviluppo Professionale

Sulle condizioni ai Dipendenti, in linea con le previsioni dell'Accordo 31 dicembre 2018, è stata portata a termine la procedura di miglioramento dei tassi e di ampliamento della durata relativamente a sovvenzioni ordinarie e prestiti Cassa Mutua.

Con riferimento, invece, al **Welfare Aziendale**, con particolare attinenza all'istituto contrattuale MPSolidale, è stata introdotta la possibilità per tutti i Dipendenti di **devolvere non solo giornate intere, ma anche ore di permesso retribuito**. Inoltre, il Sindacato ha richiesto la divulgazione di una specifica campagna di comunicazione indirizzata a Dirigenti e Top Management, per incrementare in maniera significativa il plafond di tale importante strumento solidaristico.

Parlando ancora di Welfare, relativamente al capitolo **Ticket Pasto**, l'istanza aziendale riguardante la richiesta di attivazione dello stesso anche in forma elettronica ha offerto la possibilità alle OO.SS. di richiedere – a partire dal 1° settembre 2019 – **l'incremento del valore ad euro 6**, dagli attuali euro 5,29 per i Lavoratori a tempo pieno, e ad euro 5, dagli attuali euro 4,50 per i Lavoratori a part-time. Verrà comunque avviata una fase sperimentale fino al 31 dicembre 2019, all'inizio della quale il Dipendente potrà richiedere il

mantenimento del Buono Pasto in forma cartacea, negli attuali importi previsti.

Particolarmente importanti risultano poi le previsioni normative sottoscritte sui temi della **gestione del Personale**, a cominciare dal processo di valutazione dei Dipendenti.

Azienda e Sindacato, in ottica di semplificazione di tale processo e degli strumenti che lo compongono (in primis, scheda di valutazione), si sono impegnati ad avviare un confronto negoziale – partendo anche dalle previsioni dell’articolo 76 CCNL vigente – con l’obiettivo di pervenire alla costruzione di un percorso contrattuale, dove anche il “feedback intermedio” assuma carattere di obbligatorietà e di condivisione fra valutatore diretto e risorsa valutata.

Sullo **sviluppo professionale dei Dipendenti**, le OO.SS. prendono atto con favore della volontà aziendale di riattivare nel 2019 il processo promotivo ordinario, indirizzandolo in via prevalente ai livelli inferiori della III Area Professionale ed alla valorizzazione della posizione ricoperta e della prestazione professionale. E’ importante sottolineare, inoltre, che il processo promotivo sopra richiamato – grazie all’attività di incessante sensibilizzazione del Sindacato – proseguirà anche negli anni successivi, sulla base di valutazioni fra le parti circa la sostenibilità economica e gestionale dello stesso.

A prescindere dallo specifico tema delle promozioni, Azienda ed OO.SS. si impegnano comunque a definire un processo di confronto negoziale per disciplinare la materia dei **percorsi di sviluppo professionale**, in coerenza con gli obiettivi della contrattazione collettiva nazionale ed aziendale. Nel frattempo, al fine di individuare soluzioni migliorative di carattere contrattuale sulla gestione della mobilità territoriale legata alla “job rotation”, le parti hanno previsto la possibilità di utilizzare – in alternativa alla indennità giornaliera di pendolarismo – le richieste di **rimborso degli abbonamenti** per la fruizione dei mezzi

pubblici, entro i limiti massimi di importo mensile indicati nella tabella inserita all'interno dell'Accordo.

I risultati raggiunti con la sottoscrizione dell'Intesa in analisi completano, al momento, il confronto bilaterale sui capitoli della contrattazione di II livello, rimandando ad una fase successiva al rinnovo del CCNL di settore la possibilità di apportare ulteriori miglioramenti alla normativa aziendale.

Le scriventi OO.SS. esprimono quindi un giudizio del tutto positivo sui contenuti dell'Accordo, che valorizzano elementi di equità distributiva (ticket pasto e condizioni ai Dipendenti), di responsabilità sociale (MPSolidale) e di solidarietà generazionale (promozioni e sviluppo professionale).

Siena, 12 luglio 2019

Le Segreterie

Fabi

First/Cisl

Fisac/Cgil

Uilca

Unisin

Scarica il volantino

MPS: accordi raggiunti

Si è conclusa, in data odierna (31 dicembre 2018), la negoziazione fra Azienda ed Organizzazioni Sindacali legata al capitolo delle **eccedenze di Personale** del Gruppo MPS – Piano di Ristrutturazione 2017/2021 – ai temi del **costo del lavoro** ed alla **contrattazione di II livello**.

Con attinenza a quest'ultimo aspetto, la trattativa in analisi non esaurisce il confronto sulle materie del CIA, confronto che prosegue quindi fin dai prossimi giorni, allo scopo di

pervenire alla codificazione – in primis – di un testo unico articolato della normativa aziendale vigente, che recepisca in toto le innovazioni nel frattempo concordate fra le Parti.

Con specifico riferimento al tema del Fondo di Sostegno al Reddito per 650 Risorse – che rimane lo strumento unico per gestire la materia esuberi nel Gruppo MPS – viene confermato il principio basilare della **volontarietà** di accesso, fermi restando gli obiettivi fissati dal Piano di Ristrutturazione, integralmente recepiti nell'accordo sottoscritto. Viene introdotta, inoltre, una importantissima clausola di salvaguardia a favore dei Lavoratori, in base alla quale si afferma che le domande di adesione saranno effettuate sulla base delle previsioni normative vigenti in materia pensionistica, e che sarà possibile per il Dipendente ritirare la domanda in caso di modifiche nel frattempo sopravvenute sui requisiti previdenziali di accesso agli ammortizzatori sociali di Settore.

In questo caso, le Parti torneranno ad incontrarsi per ricercare – in linea con il quadro normativo di Categoria – possibili ed ulteriori soluzioni condivise.

Ai dipendenti che volontariamente aderiscono al Fondo entro la data prevista dall'intesa raggiunta, verranno garantite le condizioni in essere su assistenza sanitaria, previdenza complementare, agevolazioni creditizie, finanziamenti al Personale, ivi compresa la possibilità di continuare a beneficiare dei servizi previsti dalla Cassa Mutua e l'assunzione di familiari del Dipendente deceduto in costanza di adesione al Fondo.

Con attinenza, invece, al tema del costo del lavoro, l'iniziale proposta aziendale – orientata a confermare le decurtazioni sulle spese per il Personale previste per il triennio 2016/2018 – **è stata respinta con forza dalle OO.SS.** al fine di recuperare un complessivo potere di acquisto delle retribuzioni orientato a premiare il ruolo e l'impegno svolti

dai Lavoratori negli ultimi anni a tutela dell'immagine e dell'operatività della Banca.

Pertanto, con particolare riferimento al welfare aziendale, nel confermare la struttura complessiva di Assistenza (Polizza Sanitaria) e Previdenza complementare aziendale, **è stata integralmente ripristinata la base di calcolo per il TFR e per il contributo datoriale a Previdenza complementare**, in ordine alla quale a decorrere dal 1/4/2019 si abolisce la decurtazione complessiva del 23% e si include nuovamente la 13^a mensilità nelle voci contabili di riferimento per il calcolo dei relativi contributi.

Relativamente alle giornate di solidarietà, è stata convalidata la possibilità per il Dipendente di incrementare **su base volontaria**, ed a fronte delle proprie esigenze, il numero di giorni di ASO contrattualmente previsto. A tale scopo le Parti si confronteranno quanto prima per individuare possibili soluzioni migliorative rispetto alle normative in vigore.

Particolare rilievo riveste anche la soluzione individuata sulle condizioni ai Dipendenti, che consente la **rinegoziazione di tutte le tipologie di mutui in essere** per il Personale in servizio ed in quiescenza, con modalità operative semplificate.

Si tratta di una manovra che ripristina il confronto sindacale sulla materia a livello annuale, orientato a favorire la ricerca di convergenze sulle condizioni praticate ai Dipendenti in coerenza con l'impianto complessivo di welfare. In tal senso, il confronto sulla materia non si esaurisce con il presente accordo, e proseguirà fin dai prossimi giorni per l'analisi delle condizioni relative alle sovvenzioni ordinarie ed alla Cassa Mutua, con l'intento di addivenire a risultati migliorativi rispetto ai tassi attualmente adottati.

Come dicevamo in premessa alla presente circolare, nell'ambito

del negoziato complessivo il Sindacato ha preteso che fossero anche sviluppati – anticipatamente alla prevista scadenza del 30/6/2019 – i temi della Contrattazione di II Livello, armonizzando quindi le soluzioni su costi ed ammortizzatori sociali con la effettiva codifica di un impianto normativo riguardante la contrattazione integrativa aziendale.

Sono stati raggiunti risultati significativi sui seguenti argomenti:

- Sistema premiante: viene confermata la validità del Premio Variabile di Risultato, che costituisce l'istituto principale del Sistema premiante ed incentivante a carattere aziendale, mentre le altre forme (quali Campagne Prodotti e Contest) saranno assoggettate ad una specifica procedura di confronto sindacale;
- Politiche Commerciali e Budget: al fine di garantire il puntuale svolgimento dei lavori della Commissione Politiche Commerciali, e la diffusione di informazioni univoche fra i Lavoratori da parte delle competenti funzioni aziendali, si stabilisce che il budget deliberato annualmente dal CdA formerà oggetto di tempestiva informativa alle OO.SS.;
- Formazione: ampliamento significativo dei corsi in aula per la formazione obbligatoria e regolamentazione specifica del "tempo protetto" anche attraverso la combinazione degli strumenti con le modalità di fruizione; valorizzazione del catalogo formativo con riferimento alle cosiddette "competenze trasversali" volte ad introdurre elementi di qualità negli interventi formativi a favore di tutte le professionalità esistenti;
- Avanzamento professionale: verranno definiti tempi e modalità per la riattivazione del processo promotivo ordinario basato di volta in volta su criteri di

- sostenibilità economica e gestionale;
- MPS Solidale: estensione della possibile contribuzione ad ore per tutto il Personale ed a giornate intere anche per i Dirigenti oltre a quella già prevista per il Top Management;
 - Assunzioni: è prevista l'assunzione di n° 50 Risorse con contratto a tempo determinato da destinarsi alla Rete commerciale;
 - Organizzazione del Lavoro: introduzione di fasi negoziali sui temi organizzativi aziendali – ad oggi non previste in base alle norme vigenti in Categoria – e rafforzamento del processo comunicativo a favore dei Lavoratori coinvolti dai progetti di ristrutturazione aziendale.

I risultati raggiunti non esauriscono il confronto fra le Parti che, come prima ricordato, proseguirà senza soluzione di continuità già a partire dai prossimi giorni. L'ipotesi di accordo valorizza comunque elementi di solidarietà generazionale e di responsabilità sociale, introducendo nuovi principi di equità distributiva che consentono di valutare in maniera del tutto positiva i complessivi contenuti concordati fra Azienda ed Organizzazioni Sindacali.

Siena, 31 dicembre 2018

LE SEGRETERIE

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN

Scarica il volantino

Accordo Fondo Solidarietà

Accordo Formazione

Accordo Contrattazione Secondo Livello

Allegato Condizioni dipendenti

Proroga Costi personale e assunzioni

Verbale Assunzioni