

MPS: Welfare e dintorni

				
---	---	---	---	---

Nella recente riunione della Commissione Welfare sono stati affrontati i seguenti temi:

◆ **MPSOLIDALE**: la Banca ha illustrato i dati a consuntivo dell'anno 2019 e i dati parziali dell'anno in corso – fino ad agosto 2020 -. Nel confermare l'utilità dello strumento contrattuale, che dall'inizio del 2019 ha aiutato circa 180 colleghi a fronteggiare situazioni gravi, dobbiamo purtroppo constatare, ancora una volta, la scarsa sensibilità alle donazioni da parte del management. Infatti, **solo il 4% dei dirigenti ha contribuito ad alimentare la dotazione di MPSOLIDALE.**

Invitiamo in primis il management della Banca , nonché tutti i colleghi, a fare un gesto di concreta generosità per mantenere efficace e capiente questo istituto, tanto più importante in una fase di emergenza sanitaria come quella che stiamo attraversando. Ricordiamo, inoltre, che è possibile donare anche ad ore.

◆ **LAVORO AGILE**: sono stati illustrati i dati sulla fruizione del lavoro agile in questa porzione di anno, resa complicata dalla pandemia, e commentata la rilevazione sul lavoro agile effettuata nel mese di maggio.

Dall'analisi dei dati raccolti, che ha visto la partecipazione di circa la metà dei dipendenti del Gruppo, concentrati principalmente nell'area geografica centro nord Italia, emerge il generale apprezzamento dello strumento – utilizzato come forma di tutela e protezione – pur nell'evidenza di criticità operative, organizzative, ambientali e di gestione del tempo, e con una esigenza di maggiori investimenti in innovazione e tecnologia. I Responsabili di team coinvolti nell'indagine confermano la stabilità della coesione e la produttività dei collaboratori.

Il dato non sorprende e conferma l'importanza della

contrattazione sindacale di questi mesi in materia di lavoro agile, in estensione per tutti i dipendenti compresa la rete commerciale e, soprattutto dell'Accordo del 16 giugno scorso, che ha continuato a garantire la fruizione del lavoro agile, in particolare a tutela della genitorialità e dei soggetti in condizione di fragilità fintanto che permane lo stato di emergenza.

Le scriventi OO.SS. ritengono quindi non più rinviabile l'avvio di un confronto con l'azienda – già condiviso fra le parti all'interno del citato Accordo del 16 giugno 2020 – indirizzato a negoziare il tema del lavoro agile non solo come elemento di protezione in condizioni emergenziali, ma anche come elemento di evoluzione del modello di organizzazione del processo produttivo.

◆ **SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ:** sono stati rappresentati i risultati della prima edizione di "SOS GENITORI" consistente in un percorso di 4 seminari in modalità webinar dedicati al rapporto genitori – figli nel contesto attuale. Hanno partecipato circa 1000 colleghi e l'iniziativa sta proseguendo con 2 percorsi sull'orientamento per la scelta del percorso di studi dedicati ai ragazzi di 2° e 3° media e loro genitori, e ragazzi di 4° e 5° superiore.

◆ **VACCINO ANTINFLUENZALE:** l'Azienda ha disposto – limitatamente al corrente anno – che per tutti i dipendenti in servizio alla data del 1° ottobre, fatte salve le categorie a rischio già a carico obbligatoriamente del Servizio Sanitario Nazionale, verrà rimborsato il costo del vaccino e della sua somministrazione presentando la richiesta di rimborso nel portale Caspie. Iniziativa lodevole, pur se tuttora permane il problema dell'approvvigionamento dei vaccini, differenziato su base regionale.

Siena, 8 ottobre 2020

LE SEGRETERIE

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