

FORMAZIONE 2015

Il giorno 29 Giugno 2015

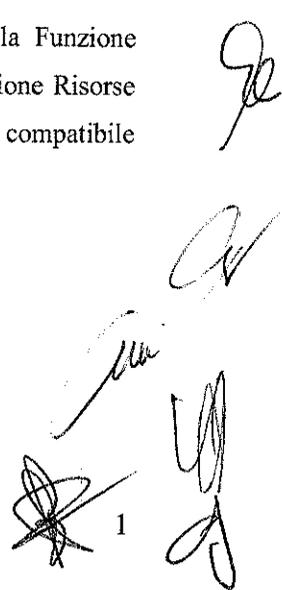
- la Banca Monte dei Paschi di Siena Spa

e

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

Premesso che

- o le Parti confermano il ruolo della formazione come strumento essenziale per lo sviluppo ed il consolidamento delle competenze professionali; le attività formative dovranno offrire pari opportunità di crescita a tutti i dipendenti osservando criteri di trasparenza finalizzati a diffondere a tutto il personale le competenze previste per i diversi ruoli, anche in linea con i profondi cambiamenti in atto nel sistema Bancario e a livello aziendale;
- o l'analisi dei bisogni formativi è supportata dall'utilizzo delle Guide per Ruolo alle Azioni Formative (GRAF), che sistematizzano l'offerta formativa aziendale e ne agevolano la personalizzazione (PAFI), la diffusa conoscibilità e la tempestiva pianificazione, sostenendo nel contempo i GRU/DRUSC nonché i Responsabili diretti delle risorse nella esecuzione delle attività previste; si conferma l'ampliamento dell'offerta formativa per lo sviluppo delle capacità, allargata a modalità "multicanale" di formazione e "allenamento" nel continuo attraverso l'utilizzo integrato e personalizzato di aula, affiancamento, tutorship, biblioteca, newsletter, piani d'azione individuali;
- o successivamente alla fase di analisi e programmazione, le attività dovranno essere pianificate in un'ottica di sostenibilità complessiva della formazione prevista per la risorsa; la Funzione Operativa di riferimento, raccordandosi con la Funzione KMF e la Funzione Gestione Risorse Umane, garantirà che l'effettiva erogazione della formazione (soprattutto online) sia compatibile con le esigenze organizzative ed operative, facilitandone la fruizione;
- o si conferma la valorizzazione di:
 - affiancamenti strutturati, soprattutto nelle fasi di ingresso in ruolo;
 - docenza interna (previa selezione e formazione dedicata);



Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top right, a signature below it, and several initials and a small signature at the bottom right.

- strumenti che facilitano l'apprendimento continuo in chiave "social" e a fruizione sincrona e interattiva (es. webinar);
- dispositivi di knowledge management a sostegno dell'operatività;

Tutto ciò premesso

le Parti convengono che:

1) Per l'anno 2015, l'attività formativa, determinata secondo quanto previsto dal vigente CCNL – un primo "pacchetto" di 24 ore, da svolgere in orario di lavoro, ed un ulteriore "pacchetto" di 26 ore, di cui 8 retribuite da svolgere sempre in orario di lavoro - sarà articolata come di seguito descritto:

I temi portanti sono:

- per ruoli di Rete: Credito, Finanza, abilità commerciali e conoscenza dei prodotti;
 - per i Ruoli di Direzione Generale: l'aggiornamento continuo delle diverse competenze specialistiche;
 - per tutto il personale: lo sviluppo dei comportamenti e l'allineamento su temi "compliance" (Market Abuse, Antiriciclaggio ecc.) e Salute e Sicurezza;
- o la formazione di ingresso per i principali ruoli di Rete continuerà ad essere seguita congiuntamente dal Servizio KMF con i Dipartimenti Operativi di Rete, in particolare attraverso l'attività sul territorio dei Gestori Risorse Umane e dei presidi di amministrazione e pianificazione per garantirne l'erogazione tempestiva e sistematica con particolare attenzione al personale eventualmente interessato da processi di riqualificazione/riconversione;
 - o in ambito credito proseguiranno gli interventi qualificanti (con verifica competenze iniziale e certificazione finale) già avviati nel 2014 per ruoli che rappresentano snodi centrali nei processi di erogazione del credito lungo tutta la filiera (es. DTM, Deliberanti Credito e Qualità ecc.); prevista, inoltre, l'attivazione di percorsi specialistici per il personale delle strutture "Rischio Anomalo" e "Recupero Crediti";
 - o sono previsti percorsi di allineamento delle competenze tecnico- professionali (finanza, tecniche di gestione/sviluppo della clientela, strumenti e prodotti) per tutto il personale coinvolto nel processo di riorientamento dei modelli di servizio, con particolare attenzione ai segmenti "Valore" e "Small Business" (per questi sarà anche messo a punto uno specifico progetto di change management);
 - o per i neo-titolari sarà confermato il percorso strutturato e coordinato a livello accentrato in coordinamento con le Aree Territoriali;

- per i Ruoli Private è previsto un percorso dedicato di formazione specialistica, oltre alla preparazione all'esame per l'iscrizione all'albo dei Promotori finanziari;
 - proseguiranno le partecipazioni mirate e selettive a **convegni esterni** finalizzate a garantire il necessario aggiornamento delle competenze specialistiche nei diversi settori di DG (Rischi, Credito, ecc.) cui seguono sistematiche azioni di "riversamento" delle informazioni/argomenti acquisiti a cura dei partecipanti a favore degli altri colleghi delle strutture interessate ("Learning Circle").
- 2) Nell'ambito degli interventi volti a sviluppare in maniera specifica le capacità delle risorse umane:
- si confermerà l'attenzione per la formazione manageriale dei ruoli di coordinamento commerciale in Rete e di strutture specialistiche in DG (compresi i Responsabili di Settore);
 - proseguirà il percorso di sostegno formativo per le risorse al **rientro dalla maternità** volto a facilitare la conciliazione del lavoro con le esigenze della famiglia, con attività di formazione in affiancamento on the job e strumenti multimediali selezionati che nel primo anno hanno conseguito riscontri positivi;
 - in ottica di sviluppo e crescita professionale delle risorse, si riconfermerà, altresì, la proposta di azioni formative nelle aree di miglioramento evidenziate nella Sezione Formazione e Sviluppo della Scheda di valutazione da fruire in tempi coerenti con quelli previsti dalle fasi applicative del sistema di valutazione stesso;
 - a consolidamento del sistema di **Welfare aziendale** e con l'obiettivo di ampliare la conoscenza degli strumenti già disponibili per tutto il personale, saranno attivate iniziative info-formative a tutti i livelli con un focus dedicato per i Responsabili;
 - l'erogazione mirata di strumenti di autosviluppo (DAC), focalizzati sull'orientamento professionale e formativo in ottica di sviluppabilità nei ruoli;
 - il potenziamento dello "Skill Gym Center", già disponibile per tutto il personale, per lo sviluppo dei comportamenti, che consente al singolo di costruire - a partire da una Library online con oltre 600 titoli tra corsi multimediali, letture e libri su temi manageriali e soft skill - il proprio percorso di auto sviluppo personalizzato;
 - per il personale di Capogruppo Bancaria continuerà l'offerta di iniziative formative strutturate per la crescita di capacità trasversali; proseguirà la formalizzazione degli affiancamenti in ingresso e consolidamento in ruolo; proseguirà la positiva esperienza dei "learning circles" attraverso la quale -

all'interno delle Direzioni/Aree – si effettuano seminari a docenza interna su aspetti specialistici (es. Basilea, Project Management, ecc.);

- 3) Proseguiranno l'estensione della formazione abilitante ai fini IVASS e la relativa attività di aggiornamento periodico per tutti i Collocatori, nonché gli interventi formativi in materia di compliance (Dlgs 231/2001, Trasparenza, ecc.). In particolare per l'antiriciclaggio continuerà l'erogazione dei corsi in aula per i Titolari di Filiale ed i Responsabili dei Centri PMI e Private; proseguirà l'erogazione di uno specifico modulo formativo in aula per gli ODS in materia di antiriciclaggio riferito all'operatività di sportello; inoltre sarà effettuato un aggiornamento (per tutti i ruoli) con nuovi corsi online multimediali.
- 4) In materia di sicurezza (DLgs 81/2008) saranno sistematicamente erogati i relativi interventi d'aula previsti dalla normativa.
- 5) Per quanto riguarda il Consorzio Operativo, saranno attivati interventi formativi tra cui, in particolare:
 - o formazione specialistica per Project Specialist
 - o formazione manageriale per ruoli di responsabilità
 - o formazione specialistica sulle altre famiglie professionali
 - o proseguimento dei percorsi di rientro dalla maternità
 - o copertura fabbisogni formativi obbligatori

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

Entro il primo semestre del 2015 le Parti procederanno ad effettuare una verifica congiunta in merito all'attività formativa svolta nell'anno, suddivisa tra la formazione erogata al personale facente parte delle strutture periferiche e quella erogata al personale appartenente alle Strutture Centrali, ivi compreso il Consorzio Operativo di Gruppo; sempre a consuntivo saranno esaminati i dati relativi alla formazione "IVASS" e i corsi rientranti nei Piani di Finanziamento FBA.

L'AZIENDA
[Signature]

LE OO.SS.

FISAC *[Signature]*
SINFOS *[Signature]*
FABI *[Signature]*
FIRST-ESC *[Signature]*
VILCA *[Signature]*
UGL *[Signature]*