



Coordinamenti RSA - Banca Monte dei Paschi Siena Spa

FORMAZIONE 2011

In data odierna le parti hanno sottoscritto un importante accordo avente ad oggetto i contenuti della formazione contrattuale relativa all'anno 2011. Tale accordo introduce interessanti novità per le Strutture Centrali e per la Rete distributiva, e consolida il ruolo di agente contrattuale delle RSA periferiche previsto in tal senso dalle norme del CIA BMPS, andando così a perfezionare l'impianto normativo disciplinato con la precedente Intesa del 26 gennaio 2010.

Nella stessa sede si è proceduto anche ad analizzare i dati relativi alla formazione professionale erogata nel corso dell'anno 2010. Le risultanze di tale analisi sono state sintetizzate all'interno di un report - che viene allegato alla presente comunicazione - da cui si evince una migliore distribuzione delle ore formative, con attinenza ai previsti "pacchetti contrattuali" ed agli ambiti aziendali di appartenenza, anche con riferimento alle Strutture Centrali.

Permangono tuttavia alcune aree da sviluppare ulteriormente, come nel caso della formazione finanziata, per la quale le scriventi OO.SS. hanno manifestato la volontà di avvalersi delle previsioni contemplate dagli Avvisi 1/10 sulla "Responsabilità Sociale delle Imprese" e 2/10 sulle "Pari Opportunità", allo scopo di procedere alla predisposizione di appositi Piani, fino ad oggi non realizzati per mancate convergenze fra le parti in ordine ai relativi contenuti.

Passando invece alla esposizione dell'**Accordo sulla Formazione 2011** - anch'esso accluso a questa circolare - l'unica eccezione rispetto ai numerosi punti qualificanti del medesimo è rappresentata dal **mancato accoglimento della richiesta sindacale inerente l'estensione degli interventi in aula sulla materia dell'antiriciclaggio, con attinenza ai ruoli ed alla durata dei corsi**; aspetto, questo, sul quale le scriventi OO.SS. continueranno a dedicare la dovuta attenzione nel corso del tempo.

Questi, in sintesi, gli elementi di maggior rilievo:

- il previsto quantitativo contrattuale di 56 ore di attività formativa sarà articolato, anche per l'anno in corso, in due "pacchetti" di 28 ore ciascuno, dei quali il primo da svolgere interamente in orario di lavoro e con interventi in aula;
- l'estensione alle **Strutture Centrali** del sistema di programmazione già disponibile per le Filiali (PAFI) ha assunto oramai carattere consolidato, rendendo del tutto omogenei i criteri e le modalità di erogazione dei corsi indirizzati ai dipendenti operanti nei diversi ambiti lavorativi della Banca, pur tenendo conto delle specificità del ruolo ricoperto e degli interessi - anche di tipo "culturale" - manifestati di volta in volta dai colleghi coinvolti in tale processo (personalizzazione dell'offerta). **Pertanto, il personale di Capogruppo Bancaria sarà coinvolto da un progetto formativo orientato, in particolar modo, alla crescita di "capacità trasversali", come innovazione e spirito di iniziativa e leadership**; l'offerta formativa sarà articolata attraverso pre-work di orientamento, interventi in aula, pillole formative online, coaching, eventi formativi post aula e project work;
- **con riferimento, invece, ai Poli del Consorzio Operativo di Gruppo**, è stata completata l'estensione dell'offerta formativa già prevista per tutti gli altri dipendenti, con ciò sanando una dicotomia gestionale sulla materia più volte contestata dai Coordinamenti Aziendali. Allo stesso tempo, si proseguirà nella predisposizione di interventi con contenuti "trasversali" - con focus particolare su sviluppo capacità e manageriale - ad integrazione di

- quelli più specificamente riferibili ai ruoli propri del COG, da condividere comunque con il personale interessato;
- **con attinenza alla Rete Commerciale, particolare rilievo assumerà anche nel corso del 2011 la formazione di ingresso a ruolo, con primaria attinenza ai neo Titolari – percorso formativo strutturato, denominato “Maestri di Mestiere” - ed alle funzioni commerciali, a cominciare dal Gestore.** Proseguiranno inoltre le attività formative finalizzate allo sviluppo delle competenze creditizie di base, per le quali si prevede – in coerenza con il processo di revisione organizzativa della Banca – l’ampliamento della erogazione specialistica in aula, analogamente a quella dedicata allo sviluppo dei comportamenti commerciali. Ulteriore attenzione verrà inoltre dedicata, anche in questo ambito, all’accrescimento delle così dette “capacità trasversali” (tecniche di comunicazione, efficacia personale e sviluppo di specifici ruoli) ed ai temi derivanti da previsioni di legge (ISVAP), da concretizzare anche attraverso l’utilizzo degli strumenti di finanziamento esterno, previsti a livello di settore;
 - in relazione al “**Laboratorio di auto sviluppo delle capacità**” – intervento di carattere formativo di natura esperienziale, già previsto nei precedenti accordi, ed oggetto di finanziamento FBA – **le parti hanno convenuto sulla necessità di allargare ulteriormente la platea dei possibili percettori del corso**, in modo tale da rendere coerenti i contenuti del medesimo con quanto previsto all’interno del Contratto Integrativo sui capitoli dello sviluppo professionale. A tale proposito, **attenzione prioritaria verrà dedicata ai colleghi che concludono il periodo di apprendistato professionalizzante.** E’ stato inoltre convalidato il principio secondo il quale il “Laboratorio” non ha, e non avrà, alcun intento valutativo e/o selettivo;
 - **il ricorso alla formazione “on line”** viene confermato a sostegno della fruibilità degli interventi di tipo “massivo” (ad esempio ISVAP), per i quali l’Azienda assume l’impegno di potenziare – ove ancora necessario - il numero delle postazioni appositamente dedicate all’interno delle diverse Aree Territoriali;
 - **sarà comunque incrementata, per tutti i colleghi della Banca, l’offerta di tutorial multimediali, e verranno pubblicati e-books per l’approfondimento di tematiche legate allo sviluppo delle capacità;**
 - **in sede decentrata, l’analisi dei bisogni formativi del personale e la relativa tempistica di erogazione saranno accresciute, anche attraverso l’attività dei presidi territoriali e dei Gestori delle Risorse Umane. Dei risultati di tale analisi dovranno essere informate, da parte dei medesimi Gestori – e comunque in maniera preventiva rispetto alla programmazione degli interventi – le RSA periferiche di pertinenza, al fine di raccoglierne le specifiche indicazioni, così come previsto dalle norme del CIA BMPS.**

Le scriventi OO.SS. esprimono apprezzamento per l’accordo sottoscritto, che disciplina in maniera uniforme – dopo anni di progressiva implementazione - i temi della formazione verso tutti gli ambiti lavorativi della Banca. L’ampliamento dei contenuti del catalogo dei corsi e l’estensione della platea dei possibili percettori della formazione specialistica, rispondono inoltre al criterio delle pari opportunità di sviluppo professionale per tutti i dipendenti, codificato nelle previsioni del Contratto Integrativo vigente.

La programmazione, delegata sul territorio ai Gestori delle Risorse Umane, sarà tuttavia sottoposta al monitoraggio delle RSA periferiche, le quali dovranno quindi essere adeguatamente coinvolte e consultate. A livello centrale verranno allo scopo effettuate verifiche congiunte in merito al lavoro svolto dalle competenti funzioni aziendali, ed alla rispondenza del medesimo con quanto concordato fra le parti.

LE SEGRETERIE

Siena, 21 marzo 2011