

Protocollo programmatico sulla Contrattazione di II livello

Il giorno 10 ottobre 2024 in Siena

tra

la Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle OO.SS.

FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA e UNISIN

Il presente Accordo conferma il valore strategico del confronto e del coinvolgimento attivo delle Organizzazioni Sindacali, sostenuto da un modello consolidato di relazioni industriali che ha consentito, nel rispetto dei reciproci ruoli e tenendo nella massima considerazione le persone e le loro professionalità, l'individuazione delle migliori soluzioni nell'interesse comune della crescita sostenibile della Banca nel lungo periodo e dello sviluppo professionale dei Dipendenti.

A tal fine viene rinnovato l'impegno aziendale a valorizzare i diritti di informazione e consultazione sindacale e a sviluppare, a livello centrale e periferico, un confronto costante sia nelle fasi procedurali, nel rispetto delle previsioni di CCNL, sia in ambiti dedicati, in coerenza con i principi del Protocollo sulle relazioni industriali aziendali del 23.12.2022 e delle previsioni della contrattazione di II livello.

L'accordo sottoscritto in data odierna conferma l'importanza delle intese collettive aziendali e la centralità del Welfare per promuovere le iniziative di crescita e di benessere delle persone.

In tale ottica le Parti condividono l'impegno a procedere al rinnovo della contrattazione di II livello, quale elemento fondante per salvaguardare l'efficacia degli strumenti di contrattazione aziendale e per sostenerne lo sviluppo nel tempo, a beneficio di tutti i Dipendenti.

A tale riguardo, le Parti definiranno un programma strutturato di incontri volti alla sistematizzazione degli accordi tempo per tempo intervenuti rispetto all'attuale Articolato della contrattazione di II livello e all'ulteriore sviluppo delle tematiche afferenti alla contrattazione integrativa, al fine di garantire un adeguamento strutturale e continuo dell'assetto contrattuale aziendale, anche rispetto all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro.

Pertanto, oltre agli impegni già definiti con l'Accordo sottoscritto in data odierna in materia di buono pasto e previdenza complementare aziendale le Parti individuano a titolo esemplificativo, e non esaustivo, i seguenti capitoli sui quali sviluppare il confronto:

- sviluppo professionale, quale ambito complessivo di confronto che comprenderà l'aggiornamento delle attuali previsioni in materia di valutazione professionale, l'assetto dei livelli inquadramentali minimi di ruolo e degli avanzamenti professionali in relazione all'evoluzione dei profili e delle competenze di ruolo (di Rete e di DG), i percorsi professionali;
- mobilità territoriale, con particolare riferimento alle domande di trasferimento;

- formazione, con particolare riferimento agli strumenti e ai programmi di formazione per il rafforzamento delle competenze nel continuo, anche in considerazione dei piani di evoluzione digitale e della fruibilità della stessa;
- condizioni ai Dipendenti;
- assistenza sanitaria;
- politiche di inclusione e sviluppo delle pari opportunità;
- conciliazione tempi di vita e di lavoro (lavoro agile, orari di lavoro, flessibilità, permessi, part-time);
- salute e sicurezza ai fini delle prerogative dell'Organismo Paritetico Aziendale;
- sistema premiante, fermo restando l'impegno delle Parti ad avviare il confronto sul premio aziendale 2025 (erogazione 2026) a seguito dell'approvazione delle Politiche di remunerazione, con l'obiettivo di pervenire ad una intesa entro il primo semestre dell'anno di riferimento;
- indennità modali.

Entro il 31/10 p.v. sarà calendarizzato il programma delle tematiche da trattare, nell'ottica di favorire l'efficacia delle fasi di confronto e la partecipazione delle Segreterie di coordinamento, anche utilizzando gli strumenti telematici e in relazione alle specifiche materie oggetto di disamina.

L'Azienda

Le OO.SS.