

Siena, 07 agosto 2023

Verbale Di Accordo  
Sviluppo Professionale

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

**premesse che:**

- con accordo del 4/8/2022 di Piano Industriale 2022 - 2026, le Parti hanno confermato il valore strategico del confronto e del coinvolgimento attivo delle Organizzazioni Sindacali, valorizzandone i diritti di informazione e consultazione, nell'interesse comune di creare le basi per una crescita sostenibile della Banca nel lungo periodo, tenendo nella massima considerazione le persone e le loro professionalità;
- in tale contesto, con l'Accordo programmatico sulle relazioni industriali aziendali del 23/12/2022, le Parti ne hanno definito le modalità di sviluppo per supportare la realizzazione degli obiettivi e delle progettualità di Piano, con il fine condiviso di valorizzazione delle professionalità interne;
- in tal senso, il confronto sviluppatosi tra le Parti ha consentito di individuare iniziative funzionali e di stimolo alla crescita delle professionalità in Azienda

**tutto ciò premesso**

**si conviene quanto segue**

**SVILUPPO PROFESSIONALE**

Fermo rimanendo che il confronto sullo sviluppo professionale proseguirà a seguito dell'evoluzione della materia nell'ambito del rinnovo del CCNL, le Parti condividono intanto i seguenti principi ed obiettivi del modello di sviluppo professionale in Azienda.

Il modello di sviluppo professionale aziendale si articola in un processo funzionale alla pianificazione della copertura dei ruoli, in un equilibrato rapporto tra l'evoluzione dei profili professionali, la crescita nel continuo delle professionalità e la valorizzazione delle competenze agite, in ottica di sviluppo costante e salvaguardia delle professionalità interne.

**A) PERCORSI PROFESSIONALI**

In linea con le previsioni della Contrattazione di II livello, i percorsi professionali hanno l'obiettivo di assicurare la migliore copertura dei ruoli, garantendo anche comportamenti uniformi con un modello standard e riconoscibile. La partecipazione ai percorsi sarà specificamente normata al fine di garantire trasparenza e pari opportunità di accesso.

L'avvio dei percorsi sarà preceduto da un confronto con le Organizzazioni Sindacali su requisiti di accesso e strutturazione dei criteri selettivi, momenti intermedi di verifica, formazione programmata e stati di avanzamento, anche al fine di consentire il seguimiento congiunto tra le Parti sul complessivo andamento degli stessi (es. stato delle adesioni, degli avanzamenti, dei programmi formativi ecc.).

Viene confermato il criterio della volontarietà della candidatura, che sarà esaminata sulla base dei requisiti previsti per l'accesso, oggettivi e verificabili - indipendentemente dall'unità operativa di appartenenza - in linea con le normative interne e i principi di inclusione ed equità di accesso.

L'Azienda si impegna a supportare l'iniziativa con piani dedicati di comunicazione ai dipendenti volti a favorire la diffusione delle informazioni e la partecipazione attiva.

A tal fine i percorsi si articolano in un sistema integrato di processi e strumenti per favorire l'adeguamento nel continuo delle competenze interne, in particolare:

- percorsi di sviluppo verso ruoli di responsabilità

I percorsi sono volti a valorizzare le professionalità interne e a potenziare le capacità manageriali in coerenza con il ruolo target, tenendo conto delle aspettative delle risorse, delle esperienze professionali acquisite, della valutazione della performance.

Entro il 2023 sarà attivato il percorso professionale per il ruolo obiettivo di "Titolare di Filiale a Modulo Commerciale" e il confronto tra le Parti proseguirà per le opportunità di ampliamento dei ruoli target a partire dalle edizioni 2024.

- percorsi di sviluppo per il consolidamento delle competenze

In linea con gli obiettivi e le progettualità strategiche saranno individuati tempo per tempo percorsi di sviluppo per l'accrescimento delle competenze di ruolo. I percorsi saranno pertanto strutturati secondo una logica di alta professionalizzazione, attraverso iniziative di sviluppo sia delle competenze tecniche a maggiore complessità che di potenziamento della managerialità. I percorsi saranno attivati anche su base volontaria in una logica di inclusione ed equità di accesso e le candidature verranno esaminate in coerenza con la normativa interna tenendo conto delle esperienze professionali, della valutazione della performance e delle attese professionali.

Nel primo quadrimestre del 2024 saranno attivati i primi percorsi per il consolidamento delle competenze per specifici ruoli all'interno delle Linee Premium, Small Business e Valore.

Il confronto tra le Parti proseguirà per definire requisiti, modalità di accesso e relative tempistiche ed esaminarne l'andamento tempo per tempo, al fine di valutarne il progressivo ampliamento verso altri ruoli, anche di Direzione Generale, in coerenza con gli obiettivi aziendali.

## B) AVANZAMENTI PROFESSIONALI

A seguito dell'evoluzione dell'assetto organizzativo aziendale, con particolare riferimento al modello operativo della Rete Commerciale, sviluppatosi in ottica di seguimiento dedicato della clientela e semplificazione degli assetti, viene adeguato il sistema delle progressioni professionali previsto dalla Contrattazione di II livello.

### ▪ CENTRI IMPRESE

In considerazione dei livelli di autonomia, responsabilità ed elevata specializzazione previste dal profilo di ruolo, ferma restando la fungibilità a norma di CCNL per la categoria dei Quadri Direttivi, vengono definiti i seguenti livelli inquadramentali minimi da attribuire, a decorrere dal presente accordo, in applicazione delle previsioni di Legge e di Contratto.

#### Gestore Centro Imprese

1° livello dei Quadri Direttivi

#### Responsabile Centro Imprese

2° livello dei Quadri Direttivi per i Responsabili di Centro fino a 2 Gestori Imprese;

3° livello dei Quadri Direttivi per i Responsabili di Centro con almeno 3 Gestori Imprese;

### ▪ FILIALI

Fermi restando i livelli inquadramentali minimi contrattualmente previsti per il ruolo di Titolare di Filiale e per i Preposti di Linea e/o Sostituti con almeno 2 risorse (compreso il Preposto), vengono definiti i seguenti ulteriori livelli inquadramentali minimi da attribuire, a decorrere dal presente accordo, in applicazione delle previsioni di Legge e di Contratto:

#### ○ Preposto Modulo Commerciale - Sostituto di Filiale Modulo Commerciale

3° livello retributivo della Terza Area Professionale se il "Modulo" ha almeno 6 risorse (compreso il Preposto);

#### ○ Preposto Linea Valore

3° livello retributivo della Terza Area Professionale se la Linea ha almeno 7 risorse (compreso il Preposto);

#### ○ Preposto Linea Premium

3° livello retributivo della Terza Area Professionale se la Linea ha almeno 4 risorse (compreso il Preposto);

#### ○ Preposto Linea Small Business



3° livello retributivo della Terza Area Professionale se la linea ha almeno 4 risorse (compreso il Preposto);

o Sostituto Filiale Paschi Valore

3° livello retributivo della Terza Area Professionale.

Gestore Premium/Small Business

Viene previsto l'avanzamento al 2° livello retributivo della Terza Area Professionale decorso un periodo di copertura effettiva del ruolo di almeno due anni, con le relative valutazioni professionali pari almeno a 4.

Per chi ha maturato alla firma del presente Accordo il predetto periodo di copertura effettiva del ruolo, ai fini dell'avanzamento verrà considerata la verifica del requisito della valutazione professionale per l'anno 2023 (decorrenza 01/01/2024).

Restano fermi gli ulteriori sviluppi sul tema, nell'ambito della prosecuzione del confronto sullo sviluppo professionale, anche con riferimento all'implementazione dei percorsi professionali in Rete.

C) PROCESSO PROMOTIVO ANNUALE

In coerenza con i risultati di esercizio tempo per tempo conseguiti e con il complessivo contesto di sostenibilità economica e gestionale, viene programmato a cadenza annuale il processo di avanzamento per merito (a partire dal 2024, sulla base della valutazione 2023 e con decorrenza 01/01/2024), in ottica di valorizzazione della prestazione professionale e delle performance individuali, nel rispetto dei principi di equità, inclusione e diversità di genere.

Gli esiti del processo promotivo saranno oggetto di incontro di informativa sindacale a consuntivo.

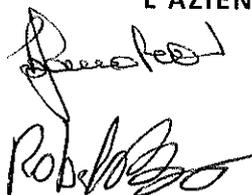
D) SCHEDA DI VALUTAZIONE

Allo scopo di abilitare il complesso delle iniziative di sviluppo professionale, le Parti si impegnano ad avviare tempestivamente il confronto sindacale per l'aggiornamento dell'attuale scheda di valutazione (in previsione della consegna della scheda 2023), con particolare riguardo all'articolazione di attività e comportamenti differenziati per ruolo, anche per una più efficace sviluppabilità delle competenze attese

\*\*\*

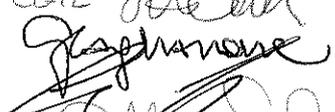
Con riferimento ai temi complessivamente indicati nel presente Accordo, le Parti si riservano la possibilità di verificarne periodicamente l'andamento a richiesta di una delle Parti.

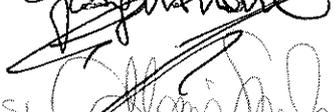
L'AZIENDA



Le OO.SS.

FISAC CGIL 

UNISIN 

VILCA 

FIRST CISL 

FABI 