

ANALISI UILCA MPS ACCORDI 25 LUGLIO 2025: RINNOVO CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE E PREMIO DI PRODUZIONE 2025

L'accordo sottoscritto il **25 luglio 2025** tra la Banca Monte dei Paschi di Siena e le Organizzazioni Sindacali (FABI, FIRST CISL, FISAC CGIL, UILCA, UNISIN) rappresenta un passaggio di grande rilievo per il sistema delle relazioni industriali, consolidando un impianto contrattuale che punta su stabilità, inclusione e sviluppo, anche alla luce delle trasformazioni profonde che stanno attraversando il settore bancario. In un contesto caratterizzato da tensioni strategiche, processi di concentrazione, pressioni regolatorie e ridefinizione dei modelli distributivi, il rinnovo della contrattazione di secondo livello e la definizione del premio aziendale per l'esercizio 2025 si configurano come un risultato negoziale di assoluta rilevanza.

PREMIO DI PRODUZIONE 2025

L'accordo sul Premio Aziendale 2025 introduce un sistema di incentivazione strettamente connesso a parametri di redditività corretta per il rischio, patrimonializzazione e liquidità. L'importo stabilito, pari a 1.500 euro lordi "costo banca", sarà riconosciuto al personale appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi, al netto dei casi di esclusione previsti dal contratto collettivo.

L'erogazione sarà subordinata al raggiungimento congiunto di cinque specifici obiettivi:

- **ROE** superiore alla Risk Capacity
- **MREL** in linea con la Risk Tolerance
- **Total Capital Ratio, NSFR** e **RAROC** superiori alla soglia minima prevista.

Il premio è riconosciuto come misura di produttività e qualità organizzativa e potrà beneficiare del regime di detassazione previsto dalla normativa vigente.

Inoltre, sarà offerta la possibilità di conversione, anche parziale, nel Conto Welfare, tramite apposita piattaforma informatica, secondo modalità che saranno comunicate individualmente dopo l'approvazione del bilancio 2025.

L'erogazione del premio in welfare sarà possibile solo per i dipendenti che non abbiano superato il limite di 80.000 euro di reddito da lavoro dipendente nell'anno precedente a quello di erogazione del premio.

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Ancora più articolato e incisivo si presenta il rinnovo della contrattazione aziendale di secondo livello, che interviene in modo organico su tutte le principali aree di interesse collettivo:

- **SISTEMA DI VALUTAZIONE**
- **SVILUPPO PROFESSIONALE**
- **INQUADRAMENTI**
- **PERCORSI DI CARRIERA**
- **FORMAZIONE**
- **WELFARE**
- **CONCILIAZIONE VITA-LAVORO**
- **MOBILITÀ TERRITORIALE**
- **LAVORO AGILE**

L'intera struttura negoziale è imperniata su una logica di accompagnamento del cambiamento e di rafforzamento del ruolo delle persone all'interno dell'organizzazione, sia attraverso il riconoscimento del merito e delle competenze, sia mediante strumenti normati di accesso alle opportunità.

SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione è stato riformulato in chiave dinamica e partecipativa, con l'introduzione del **Piano di Sviluppo**, la valorizzazione del feedback intermedio e finale, e l'impegno alla formazione annuale dei responsabili per uniformare la cultura valutativa. **Le valutazioni professionali non potranno essere influenzate negativamente dal mancato raggiungimento di obiettivi quantitativi esogeni, in linea con il principio già sancito dal CCNL.**

SVILUPPO PROFESSIONALE

In tale quadro si inserisce l'aggiornamento dei criteri di avanzamento professionale per numerosi ruoli: gestori Premium e Premium Top, specialisti Valore, gestori e responsabili Small Business, gestori e responsabili Centri Imprese, con tempistiche chiare, valutazioni minime richieste e riconoscimento dell'esperienza pregressa nei segmenti commerciali di riferimento. È previsto inoltre un confronto specifico, a partire da settembre, per l'avvio di percorsi professionali normati con requisiti oggettivi, momenti intermedi, formazione programmata e monitoraggio condiviso.

DECLARATORIA INQUADRAMENTI

TITOLARE, SOSTITUTI E PREPOSTI

- **Titolare Di Filiale:** Confermato inquadramento nei Quadri Direttivi 1° livello per filiali con almeno 3 risorse, incluso il Titolare (inquadramento previsto da CCNL per filiali con almeno 5 addetti).
- **Preposto Modulo Commerciale / Sostituto Di Filiale Modulo Commerciale:** 3° livello della Terza Area Professionale se il modulo ha almeno 6 risorse (compreso il preposto) oppure organico complessivo filiale di almeno 7 risorse.
- **Preposto/Sostituto Filiale Paschi Valore:** 3° livello della Terza Area Professionale. 4° livello della Terza Area Professionale per filiali con almeno 15 risorse.
- **PREPOSTI DI LINEA:** Inquadramento minimo confermato: 2° livello della Terza Area Professionale.

LINEA PREMIUM

- **Preposto Linea Premium:** 3° livello della Terza Area Professionale se la linea ha almeno 4 risorse. 4° livello se la linea ha almeno 6 risorse.
- **Gestore Premium:** 2° livello della Terza Area Professionale dopo 1 anno nel ruolo con valutazione ≥ 4 . 3° livello dopo 2 anni aggiuntivi nel ruolo con valutazione ≥ 4 . Per chi ha già 2 anni di copertura effettiva alla firma dell'accordo, valgono le valutazioni 2024 e 2025. Decorrenza: 1/9/2026.
- **Gestore Premium Top:** 4° livello: dopo 6 mesi nel ruolo. Da settembre 2025 è previsto un confronto sindacale sul ruolo di Gestore Premium, per eventuali evoluzioni o ulteriori riconoscimenti contrattuali.

LINEA VALORE

- **Preposto Linea Valore:** 3° livello della Terza Area Professionale se la linea ha almeno 6 risorse. 4° livello se la linea ha almeno 9 risorse.
- **Specialista Valore (mutui, prestiti, POE):** 2° livello della Terza Area Professionale decorso un periodo di copertura del ruolo di almeno 4 anni, con valutazione professionale negli ultimi 2 anni pari almeno a 4. Per chi ha maturato i requisiti vengono prese a riferimento le valutazioni 2024/2025, con decorrenza 01/09/2026.

CENTRI SMALL BUSINESS

- **Responsabile Distretto Small Business:** Livello inquadramentale minimo 1° livello dei Quadri Direttivi. Sarà riconosciuto l'avanzamento professionale al 2° livello retributivo dei Quadri Direttivi decorso un ulteriore periodo di 6 mesi di effettiva copertura del ruolo dalla maturazione del livello inquadramentale minimo. Qualora all'immissione nel ruolo la risorsa abbia già il 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi, l'avanzamento professionale al 2° livello retributivo dei Quadri Direttivi avverrà decorso un periodo di 6 mesi di effettiva copertura del ruolo.
- **Deputy Distretto Small Business:** Livello inquadramentale minimo 4° livello retributivo della Terza Area Professionale. Sarà riconosciuto l'avanzamento professionale al 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi decorso un ulteriore periodo di 6 mesi di effettiva copertura del ruolo dalla maturazione del livello inquadramentale minimo. Qualora all'immissione nel ruolo la risorsa abbia già il 4° livello retributivo della Terza Area Professionale, l'avanzamento al 1° livello retributivo dei Quadri Direttivi avverrà decorso un periodo di almeno 6 mesi di effettiva copertura del ruolo.
- **Gestore Small Business:** Livello inquadramentale minimo 2° livello retributivo della Terza Area Professionale. Sono inoltre previsti i seguenti ulteriori avanzamenti professionali:
 - 3° livello retributivo della Terza Area Professionale decorso un periodo di copertura effettiva del ruolo di ulteriori 2 anni, con le relative valutazioni professionali pari almeno a 4;
 - 4° livello retributivo della Terza Area Professionale decorso un periodo di copertura effettiva del ruolo di ulteriori 2 anni, con le relative valutazioni professionali pari almeno a 4.

CENTRI IMPRESE

- **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.

SVILUPPO PROFESSIONALE: INCONTRI SULL'ANALISI DEI RUOLI DI DG

Le Parti avvieranno da settembre 2025 **un'analisi congiunta sui ruoli di Direzione Generale** che, tenendo conto della eterogeneità dei profili, valuti i livelli inquadramentali minimi in coerenza con le previsioni del CCNL, sulla base degli specifici livelli di autonomia decisionale, delle responsabilità funzionali assegnate e della complessità delle strutture coordinate.

PERCORSI DI CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

L'avvio dei percorsi sarà preceduto da un confronto tra le Organizzazioni Sindacali e le Funzioni Aziendali su requisiti di accesso e strutturazione dei criteri selettivi, momenti intermedi di verifica, formazione programmata e stati di avanzamento, anche al fine di consentire un monitoraggio congiunto sul complessivo andamento degli stessi. Verrà mantenuta la volontarietà della candidatura e verrà verificata di volta in volta l'equità dei requisiti di accesso.

I percorsi si articoleranno in:

- **Percorsi Di Sviluppo verso ruoli di responsabilità:** percorsi 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;
- **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.

FORMAZIONE

Ampio e innovativo è anche l'impianto della formazione, che si consolida attorno al modello MPS Academy con un approccio multidimensionale: valutazione del rischio, aggiornamento continuo, digitalizzazione dei contenuti, sviluppo delle competenze soft e dei valori aziendali. **È garantito l'accesso alla formazione in tempo protetto, anche in modalità agile, con frazionamento sotto la giornata intera e con plafond individuali annuali.** Sono previsti percorsi dedicati di reinserimento post-assenza e piani mirati per i ruoli di Rete, anche in collaborazione con le strutture centrali.

Il tutto sarà oggetto di confronto periodico nell'ambito dell'Organismo Paritetico della Formazione.

MOBILITÀ TERRITORIALE

Altro capitolo centrale è quello della mobilità territoriale, affrontato in modo puntuale con l'obiettivo di garantire trasparenza, rispetto dei tempi, criteri oggettivi e monitoraggio congiunto.

- **Per i trasferimenti a domanda** vengono valorizzate le esigenze personali, la legge 104, la genitorialità, i problemi di salute e l'anzianità di servizio, con informative semestrali a livello territoriale.
- **Per i trasferimenti d'ufficio**, invece, viene significativamente rafforzata l'indennità di pendolarismo – con importi fino a 26 euro giornalieri – e introdotto un sistema di rimborso per gli abbonamenti ai mezzi pubblici, fino a un massimo di 450 euro mensili, in un'ottica di mobilità sostenibile.

L'aggiornamento degli applicativi interni e il confronto sindacale sulle nuove funzionalità rappresentano ulteriori elementi qualificanti.

WELFARE

Sul piano del welfare, l'accordo recepisce in via strutturale i risultati ottenuti con il protocollo del 10 ottobre 2024:

- L'incremento del buono pasto da 6 a 7 euro;
- L'aumento della contribuzione aziendale alla previdenza complementare dello 0,50%: dal 2,5% al 3%.

Vengono inoltre introdotte le seguenti misure:

- Riduzione degli spread sui nuovi mutui Mdip e Ipotecari Fondiari;
- Introduzione della facoltà di switch tra tasso fisso e variabile fino a 4 volte nel corso della vita del contratto;
- Estensione della durata per le sovvenzioni da 7 a 10 anni in analogia alle Sovvenzioni della Cassa di Mutua Assistenza MPS;
- Rateizzazione mensile, trimestrale o semestrale per i nuovi mutui "Piano Case".

Tutte queste misure saranno oggetto di analisi tecnica e verifica congiunta annuale.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA/LAVORO

Grande attenzione viene inoltre dedicata alla conciliazione dei tempi vita/lavoro.

- Il part-time viene favorito per situazioni di fragilità, salute e cura di figli fino a tre anni.
- L'orario flessibile viene valorizzato come strumento di equilibrio tra esigenze organizzative e benessere individuale.
- L'Istituto di MP Solidale – la banca ore per situazioni personali e familiari gravi – viene ulteriormente esteso alle vittime di violenza di genere e domestica, con nuove modalità di alimentazione automatica da quote residue inferiori ai 15 minuti.

Vengono potenziati anche i permessi retribuiti con l'inserimento di nuove casistiche:

- Permesso per l'inserimento al nido;
- Permesso per l'assistenza a figli con disturbi dell'apprendimento certificati (DSA);
- Permesso per lutto in caso di morte dei genitori del coniuge/convivente more uxorio.

Infine, l'accordo prevede anche iniziative formative e informative volte a promuovere la genitorialità condivisa e una cultura aziendale attenta alle famiglie.

LAVORO AGILE

- Viene confermato per il 2025 l'accesso alla formazione da remoto fino a 6 giorni annui per tutto il personale, più 30 ore di tempo protetto.
- **A partire dal 1° gennaio 2026, sarà consentito al personale della Rete Commerciale l'accesso al Lavoro Agile fino a 12 giorni annui**, di norma uno al mese, prioritariamente per la formazione ma anche per esigenze familiari o personali documentate. L'accesso al lavoro agile sarà possibile anche in caso di emergenze ambientali o eventi straordinari, con gestione centralizzata da parte delle Risorse Umane territoriali.

Saranno inoltre attivati specifici e periodici confronti nell'ambito della Commissione Welfare per monitorare l'efficacia e l'equità delle misure adottate, in particolare per la Rete.

RELAZIONI SINDACALI

L'accordo ribadisce infine l'impegno dell'Azienda a garantire una piena informativa sindacale e ad attivare commissioni paritetiche e gruppi di lavoro dedicati sui principali ambiti di intervento. A partire da ottobre 2025 è inoltre previsto un confronto specifico sugli organici della Rete Commerciale, per valutare eventuali esigenze di copertura o evoluzione dei presidi.

CONCLUSIONI

Questo impianto negoziale assume un valore strategico anche alla luce della fase di forte attenzione su MPS nel contesto del risiko bancario. Gli accordi del 25 luglio stabiliscono regole certe, inclusive e progressive, capaci di tutelare e valorizzare le persone, offrendo un quadro di riferimento solido per il futuro. La UILCA, insieme alle altre sigle firmatarie, ha contribuito con determinazione alla costruzione di un impianto moderno, attento alle evoluzioni organizzative ma ancorato ai diritti e alla dignità delle lavoratrici e dei lavoratori. Un risultato tanto più significativo in un'epoca di grande trasformazione, in cui la partecipazione negoziale resta la chiave per accompagnare il cambiamento in modo equo, condiviso e lungimirante.