

MP SOLIDALE

REVISIONE REGOLAMENTO 2017

FINALITA'

L'Istituto è finalizzato alla creazione di un bacino annuale di ore retribuite, a beneficio di tutto il Personale BMPS, MPS Leasing & Factoring, MPS Capital Services Banca per le Imprese e Banca Widiba, che abbia necessità di un'ulteriore dotazione di permessi retribuiti in aggiunta a quelli individualmente spettanti, per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari.

DURATA/VALIDITA'

1.1.2016 – 31.12.2016 In via sperimentale.
Esteso fino al 31.12.2017.

DOTAZIONE

- **CHI PUO' CONTRIBUIRE:**
tutti i Dipendenti di BMPS, MPS Leasing & Factoring, MPS Capital Services Banca per le Imprese e Banca Widiba.

- **QUANTO SI PUO' CONTRIBUIRE:**
Aree Professionali e Quadri Direttivi:
 - ✓ Giornata/e di ferie di "ex festività" e "banca ore" maturate e non godute o relative all'anno di spettanza eccedenti il periodo annuale minimo di quattro settimane (previsto dall' art.10 del D.Lgs. n.66 dell'8 aprile 2003); il versamento minimo deve essere pari ad 1 giorno ovvero 7h30' per i full time, riproporzionate per i part time.
Dirigenti:
 - ✓ Giornata/e di ferie maturate e non godute antecedentemente al periodo in cui sono stati autorizzati dalla Banca a gestire autonomamente la fruizione del periodo feriale (c.d. zainetto ferie); in alternativa, con la rinuncia volontaria ad una quota parte della propria retribuzione corrispondente a una o più giornate lavorative.

La cessione avverrà a titolo volontario, gratuito e definitivo.

- **COME SI CONTRIBUISCE:**
In giorni: il versamento avviene attraverso apposite "Disposizioni" create sul self service di Paschi People.
In denaro: rinunciando volontariamente ad una quota parte della propria retribuzione corrispondente a una o più giornate lavorative.
Nei casi di contribuzione in denaro sarà il Gestore Risorse Umane di riferimento ad interfacciarsi con la Risorsa per gli adempimenti burocratici.

- **QUANDO SI PUO' CONTRIBUIRE**
in qualsiasi momento dell'anno

UTILIZZO

• BENEFICIARI:

Tutti i Dipendenti, compreso il Personale Dirigente, di BMPS, MPS Leasing & Factoring, MPS Capital Services Banca per le Imprese e Banca Widiba su richiesta e che abbia terminato ferie e banca delle ore arretrate. Il personale richiedente, una volta ricevuti i permessi di MPSolidale, potrà utilizzarli nel corso dell'anno di competenza anche ad ore ed in maniera frazionata. Resta fermo il dovere di fruire tutte le spettanze di ferie e banca ore dell'anno, pena lo storno a fine anno dei permessi di MPSolidale.

• COME SI AVANZA LA RICHIESTA:

Gli interessati dovranno inoltrare la richiesta e la relativa documentazione (Quale, a titolo esemplificativo, la documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico, in analogia alle previsioni di cui al comma 1 art. 3 Decreto Ministeriale 21 luglio 2000, n.278), laddove esistente, al proprio Gestore Risorse Umane di riferimento che a sua volta provvederà ad inoltrarla al Servizio Gestione Operativa HR.

Il numero massimo di giorni richiedibili, per singola istanza, sarà pari a 20.

Una volta terminati, la Risorsa potrà inoltrare una nuova richiesta.

GESTIONE OPERATIVA DI MP SOLIDALE

• CHI RICEVE LE RICHIESTE

La richiesta dovrà pervenire al Gestore Risorse Umane di riferimento.

• QUANDO LE RICHIESTE VENGONO PRESE IN CONSIDERAZIONE

Le richieste saranno evase in ordine di ricezione da parte del Gestore Risorse Umane. Lo stesso dovrà apporre la data di ricezione sulla richiesta.

• CHI EVADE LE RICHIESTE

Il Servizio Gestione Operativa HR, ricevuta e verificata la documentazione a corredo della richiesta, provvederà all'evasione della stessa. I casi particolari verranno esaminati nell'ambito della Commissione Welfare che nell'occasione sarà composta in misura ridotta da 8 membri: 4 aziendali e 4 sindacali a rotazione.

• PRIORITA' NELLA MOTIVAZIONE

Posta la priorità dell'ordine di arrivo delle domande, verranno considerate contemporanee le richieste arrivate nella stessa giornata.

Per individuare le priorità per l'evasione delle richieste vengono presi in considerazione complessivamente i seguenti criteri:

- ✓ data di arrivo della domanda,
- ✓ sussistenza del diritto ai permessi retribuiti legge 104;
- ✓ essere genitori di figli minorenni affetti da disagi comportamentali (Esempio: tossicodipendenza, disturbi gravi dell'alimentazione, BES/DSA, bullismo),
- ✓ rientrare comunque in una delle casistiche identificate come "gravi motivi" al comma 1 art.2 Decreto Ministeriale 21 luglio 2000, n.278. Ovvero:

- o le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al comma in parola;
- o le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al comma in parola;
- o le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- o le situazioni, riferite ai soggetti di cui al comma in parola a esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 1. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 2. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 3. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 4. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1,2 e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Successivamente verrà valutato l'accoglimento di richieste inerenti ulteriori eventi urgenti/eccezionali.

Le Parti si impegnano a valutare misure straordinarie nel caso in cui si verificano eventi eccezionali, così come successo per il terremoto che ha colpito il Centro Italia nel 2016.

- **COME E CHI RISPONDE**

La Funzione RU di riferimento comunicherà l'esito alla risorsa.

- **FRUIZIONE**

A fronte dell'accoglimento della richiesta presentata dal Dipendente, verrà caricato il plafond accordato sull'apposita causale.

Il Dipendente potrà così provvedere in autonomia a segnalare le assenze utilizzando la causale riferibile a MPSolidale in procedura assenze/presenze.

La segnalazione dovrà essere inserita con un preavviso di almeno 48 ore.

La fruizione di tali permessi non dovrà incidere sull'obbligo di utilizzo, entro i termini stabiliti, di tutti i permessi spettanti così come previsto dalla Contrattazione di II livello vigente.

Verrà attuato un monitoraggio sulle posizioni in parola al fine di garantire la totale fruizione delle spettanze.

- RENDICONTAZIONE

Rendicontazione da parte del Servizio Amministrazione HR, nel rispetto della privacy, di quanto viene versato, quanti permessi ed a chi vengono concessi e per quante ore.

RESIDUI

Così come avvenuto per il 2016, la gestione di eventuali residui, così come l'eventuale prosecuzione dell'iniziativa, saranno oggetto di confronto tra Azienda ed OO.SS. all'interno della Commissione Welfare entro il 31 Gennaio 2018.

NOTA

Le Parti, al fine di valorizzare concretamente tale iniziativa solidaristica:

- invitano i Dipendenti, con particolare riferimento ai Responsabili delle Funzioni apicali, a partecipare a MP Solidale.
- si impegnano ad attuare una serie di interventi di comunicazione al fine, sia di incentivare la contribuzione, sia di ampliare la conoscenza e l'utilizzo dell'istituto.

A richiesta di una delle Parti la Commissione si riunirà per valutare singole situazioni o l'andamento e gestione dell'istituto.

20/03/17

L'AZIENDA

LE OO.SS.

VERBALE DI ACCORDO
“Estensione MPSolidale 2018”

Premessa:

- MP Solidale è l'istituto, nato all'interno della Contrattazione di II° livello del 24.12.2015, finalizzato ad incentivare iniziative di solidarietà tra colleghi, attraverso la costituzione di un bacino annuale di ore di assenza retribuita, a beneficio del personale appartenente alla categoria delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che abbiano necessità di un'ulteriore dotazione di permessi in aggiunta a quelli individualmente spettanti, per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari;
- MP Solidale, in vigore nell'anno 2016 in via sperimentale è stato prorogato tra le Parti, nell'ambito della Commissione Welfare, per tutto il 2017 attraverso la sottoscrizione di un nuovo regolamento (cfr. Allegato 1) volto, tra l'altro, a migliorare ed agevolare richiesta e fruizione di tale iniziativa.

Quanto sopra premesso,

le Parti convengono di:

- prorogare MP Solidale anche per il 2018 confermando il regolamento attualmente in essere;
- attivare iniziative di comunicazione alle risorse per diffondere la conoscenza di MPSolidale così da favorire l'accesso e la fruizione per quanti possano trovarsi in situazioni di temporanea difficoltà;
- riunire la Commissione Welfare, al fine di condividere nuove iniziative ed interventi di solidarietà nell'ambito di MP Solidale, come ad esempio la donazione su base oraria o eventuali frazioni, ed in ogni caso, secondo quanto previsto dal Regolamento -entro il 31 Dicembre 2018 - per valutare l'andamento dell'iniziativa ai fini di un'ulteriore estensione.

L'AZIENDA

Le OO.SS.

Allegato 19

Intervallo per la colazione

Il punto 5 del capitolo IV dell'accordo 11 luglio 1999 per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, prevede la possibilità di ridurre o protrarre, rispettivamente, fino a mezz'ora o fino a 2 ore la durata dell'intervallo per la colazione.

Le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali aziendali costituite presso le unità produttive della Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. hanno già espresso il desiderio che la previsione di variazione possa trovare una pronta applicazione.

Conseguentemente l'Azienda e le suddette Segreterie degli Organi di coordinamento concordano in ordine alla possibilità di dare pronta attuazione alla previsione richiamata, purchè la sua attuazione non si ponga in contrasto con la funzionalità operativa delle singole dipendenze ed in particolare con le esigenze della clientela in ordine all'orario di apertura dello sportello.

Al riguardo le parti esprimono la volontà di cogliere l'opportunità che dalla suddetta attuazione, anche in relazione a quanto previsto dal terzo comma del punto 5 del capitolo IV dell'accordo 11 luglio 1999 per il rinnovo del C.C.N.L., possa discendere un ampliamento dell'orario di sportello.

Conseguentemente la Banca e le stesse Segreterie degli Organi di coordinamento demandano alle Direzioni delle Capogruppo e alle Rappresentanze sindacali aziendali delle unità produttive interessate le intese specifiche in ordine alle variazioni dell'orario di intervallo, che potranno riguardare sia il complesso del personale dell'unità operativa, sia gruppi omogenei di personale della medesima.

Siena, 31.5.2000

L'AZIENDA

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Allegato 20

VERBALE DI INCONTRO

In data 11 settembre 2000 si sono incontrate le rappresentanze della Direzione e degli Organi di Coordinamento delle S.A.S. in relazione ad intervenute esigenze interpretative delle intese raggiunte il 31 maggio 2000 per la nuova regolamentazione della durata dell'intervallo per la colazione.

L'accordo suddetto, in quanto realizzato tenendo presenti le peculiarità delle strutture di filiale, prevede che l'eventuale modifica dell'orario di intervallo debba riguardare il complesso del personale dell'unità operativa interessata, o gruppi omogenei di personale della medesima.

Atteso che la nuova opportunità contrattuale sta già trovando i necessari presupposti applicativi in taluni Gruppi, fra cui figurano le importanti realtà di Roma e di Napoli, si pone il problema di esaminare i termini di applicabilità degli istituti normativi in esame nell'ambito della Direzione Generale ove, nell'attualità, l'orario di intervallo è opzionabile, a livello individuale, fra un'ora e un'ora e mezza nei limiti in cui venga comunque garantita la funzionalità dell'ufficio con adeguato presidio nell'arco di tempo suddetto.

Le Parti, valutato quanto sopra, convengono che presso la Direzione Generale l'applicazione dell'accordo 31.5.2000 possa realizzarsi con modalità diverse da quelle previste per le filiali in deroga al principio della valenza collettiva delle nuove previsioni di orario, demandando alle rispettive competenti Funzioni le eventuali intese specifiche sulla materia.

Siena, 11 settembre 2000

L'AZIENDA

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Allegato 21

In data 20 settembre 2000 si sono incontrati

Una Rappresentanza della Direzione della Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.

Le R.S.A. della Direzione Generale

Con Verbale dell' 11 dicembre 1998, sottoscritto dalle R.S.A. della Direzione Generale e dall'Azienda, è stato convenuto di introdurre, in via sperimentale e limitatamente ai dipendenti assegnati agli Uffici di Direzione Generale, la possibilità di optare per un orario di intervallo della durata di 1 ora o di 1 ora e 30 minuti.

In data 31 maggio 2000, fra la Direzione e le Segreterie degli Organi di Coordinamento, è stato sottoscritto un accordo con cui le Parti, esprimendo la volontà di cogliere le opportunità connesse a quanto previsto dal terzo comma del punto 5 del capitolo IV dell'Accordo 11 luglio 1999 per il rinnovo del CCNL, demandano alle Direzioni delle Capogruppo ed alle R.S.A. delle unità produttive interessate le intese specifiche in ordine alle variazioni dell'orario di intervallo, che potranno interessare sia il complesso del personale dell'unità operativa, sia gruppi omogenei di personale della medesima.

Successivamente, tenuto conto che la nuova opportunità contrattuale sta trovando i necessari presupposti applicativi in taluni Gruppi, fra cui figurano le importanti realtà di Roma e di Napoli, è stata esaminata la situazione della Direzione Generale e convenuto che presso tale struttura l'applicazione dell'accordo 31 maggio 2000 possa realizzarsi anche in deroga ai principi della valenza collettiva delle nuove previsioni di orario.

Preso atto di quanto sopra rappresentato, si conviene di integrare le intese di cui all'accordo 11.12.98 nei termini ed alle condizioni di seguito indicate:

possibilità di opzione, da parte di ogni dipendente in organico agli uffici interessati, per un orario di intervallo della durata di 30 minuti, oppure di 1 ora, in alternativa a quello vigente di 1 ora e 30 minuti;

tale possibilità non potrà, comunque, prescindere da opportune valutazioni della Direzione dell'Ufficio di appartenenza in quanto dovrà essere sempre garantito un presidio operativo per le esigenze delle Filiali, presidio che potrà realizzarsi anche con il ricorso a forme di turnazione dell'intervallo come previsto dal CCNL;

l'iniziativa sarà soggetta, nel prosieguo, ad opportune verifiche dalle quali potranno anche scaturire modifiche finalizzate ad ottimizzare la materia di cui trattasi, anche alla luce della prevista introduzione di sistemi di rilevazione automatica delle presenze e/o di eventuali nuove previsioni del C.C.N.L..

L'Azienda

Le OO.SS.

VERBALE DI INTESA**Reperibilità**

Il giorno 27 febbraio 2018

tra

la Banca Monte dei Paschi di Siena Spa

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento

è stata raggiunta la seguente intesa.

Premessa aziendale:

- l'Azienda, in conformità con i requisiti Bankit e BCE in termini rispettivamente di Business Continuity e di "Group resolution and recovery Plan", sta attuando un programma di presidio operativo strutturato per 24 ore, 7 giorni su 7 per 365 giorni all'anno, con l'obiettivo di erogare alla Clientela Servizi in linea con i Livelli di Servizio, di presidiare la gestione di eventuali anomalie/malfunzionamenti, di intraprendere un processo di miglioramento continuo in linea con le richieste di mercato e le integrazioni della normativa. Ai suddetti fini l'Azienda ha definito una serie di interventi tra cui un modello di presidio operativo strutturato (in modalità "7 giorni per 24 ore"), attivo per gli ambiti tecnologici e applicativi (cosiddette "torri") critici, che si avvale di professionalità IT specifiche per presidiare gli incidenti occorsi anche al di fuori del normale orario di lavoro;
- tenuto conto delle esigenze di servizio, come sopra meglio specificate, l'Azienda, ai sensi dell'art. 40 del CCNL di Settore vigente, ha facoltà di chiedere la reperibilità ai dipendenti del Gruppo distaccati al Consorzio Operativo che svolgono le suddette attività;

Tutto quanto premesso,
le Parti convengono quanto di seguito:

- le Parti in coerenza con le previsioni della contrattazione di II livello in materia di welfare, confermano l'obiettivo comune di centralità delle Persone, dei loro bisogni e aspettative;
- in tal senso, le Parti condividono la necessità di valutare misure innovative per favorire un approccio all'organizzazione del lavoro volto a una maggiore efficienza attraverso una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione e che possa garantire una migliore qualità della vita al personale;

- l'Azienda, nell'ottica di una maggiore flessibilità e di una congrua distribuzione dei carichi di lavoro, ferme restando eventuali situazioni di necessità ed urgenza, provvederà a predisporre opportune rotazioni per il personale interessato dalla reperibilità. In tal senso saranno organizzate rotazioni settimanali con l'obiettivo di prevedere, di norma e a regime, almeno 4 persone reperibili per singola torre in modo da contenere possibilmente entro 13 i turni di reperibilità all'anno per singolo lavoratore fatte salve eventuali maggiori disponibilità. Nell'ambito dei lavoratori/lavoratrici designati verrà data la precedenza a coloro che ne abbiano avanzato richiesta; le modalità di richiesta e le eventuali revoche formeranno oggetto di apposita regolamentazione interna. Le turnazioni saranno comunicate in tempo utile e saranno tenute in considerazione eventuali disponibilità dei dipendenti a ricoprire maggiori periodi di reperibilità e richieste di scambio dei turni di reperibilità tra colleghi, previa autorizzazione del responsabile e del coordinamento del presidio operativo;
- nell'ottica di sviluppo e potenziamento delle competenze del personale, che costituisce l'elemento distintivo di ogni organizzazione aziendale in grado di realizzare un vantaggio competitivo sostenibile nel tempo, e per consentire un ampliamento del numero di colleghi potenzialmente da coinvolgere nella reperibilità, l'Azienda provvede ad erogare formazione mirata alle risorse delle strutture coinvolte dal fenomeno della reperibilità e intende favorire lo scambio di competenze anche attraverso affiancamenti strutturati;
- ferma rimanendo l'applicazione delle previsioni dell'art. 40 CCNL, per facilitare le risorse interessate dalla reperibilità, in ottica di una maggiore conciliazione tempi di vita e di lavoro, è agevolata l'effettuazione degli interventi in remoto; a tale proposito, sono fornite ai dipendenti interessati tutte le strumentazioni adeguate allo scopo (telefoni cellulari, pc portatili, VPN, ...);

Anche nel caso di intervento in remoto alle Aree Professionali sarà riconosciuto il compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento medesimo, fermo rimanendo l'importo minimo di cui all'art. 40 CCNL e per i Quadri Direttivi l'Azienda terrà nella dovuta considerazione gli interventi effettuati ai fini dell'autogestione della prestazione lavorativa;

- inoltre, nell'ottica di ricercare soluzioni che oltre a garantire un'organizzazione del lavoro efficiente migliorino la qualità della vita al personale, in caso di interventi in orario notturno e fino alla fine del turno di reperibilità (in un arco temporale superiore a due ore), per favorire il recupero psicofisico dei colleghi alle Aree Professionali, l'Azienda riconoscerà la possibilità di posticipare l'orario di ingresso del giorno successivo fino ad un massimo di due ore ferma rimanendo la durata giornaliera dell'orario di lavoro e la reperibilità già programmata, oppure di svolgere la propria attività in "lavoro agile" anche in aggiunta alle previsioni di cui all'accordo del 23 febbraio 2018, previa comunicazione e condivisione col diretto Responsabile, ferma restando l'attribuzione di quanto previsto da CCNL per il pagamento dello straordinario strettamente riferito alla durata dell'intervento; nella stessa ottica ai Quadri Direttivi è garantita la coerente autogestione della prestazione lavorativa, anche differendone il recupero, entro e non oltre due settimane successive all'evento, in accordo col diretto Responsabile oppure la possibilità di svolgere la propria attività in

"lavoro agile" anche in aggiunta alle previsioni di cui all'accordo del 23 febbraio 2018 previa comunicazione e condivisione col diretto Responsabile;

- nell'ipotesi in cui risultasse impossibile intervenire da remoto e si rendesse necessario un intervento operativo presso le strutture aziendali, il tempo di viaggio strettamente necessario per raggiungere la sede di lavoro dalla dimora abituale, sarà computato nella durata dell'intervento, fermo restando il rimborso delle spese di viaggio (ai sensi del comma 2 art. 40 CCNL vigente);
- nel caso di intervento durante la reperibilità nelle giornate festive del 25 e 26 dicembre, 1 gennaio, domenica di Pasqua, Lunedì dell'Angelo, 25 aprile, 1° maggio, il dipendente appartenente alle Aree Professionali avrà diritto, oltre alle maggiorazioni di cui al CCNL di categoria tempo per tempo vigente, anche al riposo compensativo di pari durata; il dipendente appartenente ai Quadri Direttivi avrà diritto al riposo compensativo di pari durata da effettuare entro due settimane; resta fermo quanto sopra pattuito per le ipotesi di lavoro agile in caso di interventi particolarmente significativi/disagevoli;
- l'applicazione dei principi condivisi con la presente intesa è oggetto di incontro con le RSA del COG per i primi sei mesi con cadenza mensile e successivamente trimestrale. L'applicazione del presente accordo potrà essere altresì oggetto di incontro a livello centrale su richiesta delle parti;
- Le previsioni di cui al presente accordo saranno recepite nell'ambito della normativa di riferimento.

L'AZIENDA

LE OO.SS.