

Il giorno 25 luglio 2025 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

Premessa:

- con accordo del 10 ottobre 2024, le Parti hanno introdotto interventi economici strutturali su istituti a valenza collettiva, attraverso l'aumento del Buono Pasto e del contributo aziendale alla Previdenza Complementare, confermando la centralità delle politiche di Welfare interno;
- contestualmente è stato sottoscritto il Protocollo programmatico sulla Contrattazione di II livello, in attuazione del quale le Parti hanno definito una serie di incontri per addivenire all'aggiornamento della Contrattazione di II livello, quale elemento fondante per salvaguardare l'efficacia degli strumenti di contrattazione aziendale e sostenerne lo sviluppo nel tempo, a beneficio di tutti i Dipendenti;
- con il presente Accordo le Parti intendono pertanto procedere alla sistematizzazione degli accordi tempo per tempo intervenuti, nonché all'individuazione delle migliori soluzioni negoziali nell'interesse comune dello sviluppo professionale dei Dipendenti e della crescita sostenibile della Banca nel lungo periodo;
- il confronto negoziale tra le Parti proseguirà al fine di garantire un adeguamento strutturale e continuo dell'assetto contrattuale aziendale rispetto all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, oltretutto per sviluppare le ulteriori tematiche afferenti alla contrattazione integrativa, mantenendo prioritaria attenzione ai temi centrali del Welfare, con particolare riguardo a quanto previsto dal suddetto Protocollo in merito ai temi della Previdenza Complementare e del Buono Pasto.

Quanto sopra premesso

le Parti convengono quanto segue:

le previsioni del presente Accordo sostituiscono/integrano i relativi articoli dell'Articolato della contrattazione di II livello:

SVILUPPO PROFESSIONALE E FORMAZIONE

SVILUPPO PROFESSIONALE

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. Tale modello riveste infatti un ruolo centrale nell'adeguare le competenze professionali ai mutati contesti, anche attraverso i processi di riqualificazione professionale, in un contesto di evoluzione degli assetti e dei processi organizzativi.

VALUTAZIONE PROFESSIONALE

La valutazione della prestazione professionale è parte del più ampio sistema aziendale di Performance e Talent Management, che ha l'obiettivo di conoscere meglio le risorse, per sostenerne lo sviluppo professionale e garantire l'efficace copertura delle posizioni.

Il processo complessivo di valutazione è articolato nelle fasi di Piano di Sviluppo, Feedback Intermedio, Autovalutazione, Valutazione e Feedback Finale.

Oggetto di valutazione è la prestazione annuale resa dalla Lavoratrice/Lavoratore, intesa come il complesso delle attività svolte, della performance conseguita e delle competenze agite.

La scheda di valutazione definisce e misura – su una scala qualitativa su 6 livelli, da insoddisfacente a eccellente – la prestazione, attraverso la valutazione delle attività identificate per raggruppamenti di ruoli omogenei e dei comportamenti agiti basati sul modello aziendale di competenze soft.

Con l'evoluzione del Piano d'Azione in Piano di Sviluppo, vengono assegnati alla risorsa gli obiettivi professionali inerenti alla propria prestazione per l'anno, individuati tra le attività e i comportamenti che costituiscono l'oggetto della valutazione.

La valutazione deve inserirsi in un processo di dialogo continuo responsabile/collaboratore sul presidio delle attività e delle competenze agite rispetto al profilo di ruolo, a supporto e stimolo per il miglioramento e la crescita continua delle Lavoratrici/Lavoratori, in una logica di inclusione e valorizzazione del merito. In tal senso deve essere effettuato il Feedback Intermedio - che, di norma, si colloca dopo il primo semestre dell'anno - quale elemento fondamentale del processo di valutazione per un dialogo chiaro e costruttivo, che consenta al responsabile e alla Lavoratrice/Lavoratore di monitorare in corso d'anno l'andamento del Piano di Sviluppo, di fare il punto sul presidio delle competenze e delle attività previste per il ruolo, a supporto e stimolo per il miglioramento e la crescita continua dei collaboratori.

L'attribuzione del giudizio professionale, comunicato nel rispetto dei termini contrattualmente previsti, viene valorizzata attraverso il colloquio di Feedback Finale, basato sul dialogo, l'ascolto e la comprensione, focalizzando la comunicazione anche sull'importanza di condividere il Piano di Sviluppo, il cui seguimiento accompagnerà lo svolgimento della prestazione professionale nel corso dell'anno di riferimento.

Al fine di consolidare la cultura del feedback continuo e dello sviluppo delle Lavoratrici/Lavoratori, l'Azienda attiva annualmente un piano formativo e informativo dedicato; interventi mirati sono inoltre riservati ai responsabili di nuova nomina, non solo per l'acquisizione degli elementi tecnici legati alla valutazione, ma soprattutto per sviluppare e uniformare la "cultura valutativa" ed elevarla a skill distintivo e oggetto di valutazione per la managerialità in Azienda.

L'Azienda si impegna al rispetto e alla tracciabilità delle scadenze temporali previste nell'intero processo di valutazione, sia nella consegna del giudizio che nelle fasi intermedie, per una gestione coerente e organica delle fasi valutative.

Le Parti condividono la volontà di svincolare l'attribuzione quantitativa delle valutazioni da fattori esogeni rispetto alla prestazione, ribadendo quanto previsto sul tema dalla normativa di settore (cfr. art. 84 CCNL), ovvero, che il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali non può determinare di per sé una valutazione negativa.

In considerazione della rilevanza dello strumento della valutazione per lo sviluppo delle competenze, le Parti concorderanno specifici momenti di confronto (ulteriori rispetto agli ambiti contrattualmente previsti) anche in relazione all'implementazione dei percorsi professionali, fermi restando i momenti di confronto di cui all'art. 85 CCNL.

Ricorsi

In caso di presentazione di un ricorso contro il giudizio di valutazione professionale annuale, la Lavoratrice/Lavoratore potrà essere assistita da un rappresentante sindacale. Il Collegio di valutazione dei ricorsi sarà composto da due risorse della filiera HR: la prima competente sulla struttura di appartenenza della risorsa, la seconda esterna. Il Collegio esaminerà gli atti ed assumerà una decisione, con relativa verbalizzazione.

Sarà inoltre cura della funzione competente delle Risorse Umane monitorare le tempistiche e le scadenze, assicurando il rispetto dei tempi da parte di tutte le funzioni coinvolte e garantendo l'avvenuta comunicazione alla Lavoratrice/Lavoratore delle determinazioni aziendali sull'esito del ricorso.

AVANZAMENTI PROFESSIONALI

A seguito dell'evoluzione dell'assetto organizzativo aziendale, con particolare riferimento al modello operativo della Rete Commerciale, le Parti hanno condiviso il seguente aggiornamento dei livelli inquadramentali minimi e/o avanzamenti professionali per ruolo.

Livelli inquadramentali minimi:

FILIALI

- **Titolare di Filiale**

In ottica di valorizzazione del ruolo di Titolare di Filiale, viene confermata l'applicazione delle previsioni di CCNL relative alle succursali a operatività piena e pertanto rimane esteso l'inquadramento nei Quadri Direttivi di 1° livello anche al ruolo di Titolare di Filiale con almeno 3 risorse (compreso il Titolare), previsto dal CCNL per i Titolari delle Filiali con almeno 5 addetti (compreso il Titolare).

Ferma restando la fungibilità a norma di CCNL per la categoria dei Quadri Direttivi, i livelli inquadramentali minimi vengono attribuiti in applicazione delle previsioni di Legge e di Contratto.

- **Sostituto Filiale Paschi Valore**

3° livello retributivo della Terza Area Professionale.

4° livello retributivo della Terza Area Professionale se la Filiale ha almeno 15 risorse.

In attuazione delle previsioni di CCNL, per i Preposti di Linea con almeno due risorse, (compreso il preposto), viene confermato l'inquadramento minimo al 2° livello retributivo della Terza Area Professionale, con le seguenti ulteriori previsioni:

▪ 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) e/o con organico di filiale complessivo di almeno 7 risorse;

▪ Preposto Linea Valore

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

4° livello retributivo della Terza Area Professionale se la Linea ha almeno 9 risorse (compreso il Preposto).

▪ Preposto Linea Premium

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

4° livello retributivo della Terza Area Professionale se la Linea ha almeno 6 risorse (compreso il Preposto).

Avanzamenti Professionali

▪ Gestore Premium

- 2° livello retributivo della Terza Area Professionale decorso un periodo di copertura effettiva del ruolo di almeno 1 anno, con valutazione professionale pari almeno a 4; per chi ha maturato i requisiti alla firma del presente Accordo, l'avanzamento professionale sarà riconosciuto con decorrenza 1.9.2025;

- 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; per chi ha maturato, alla firma del presente Accordo, il biennio di copertura effettiva del ruolo, ai fini dell'avanzamento professionale verranno considerate le valutazioni professionali 2024 e 2025 (decorrenza 1.9.2026).

▪ Gestore Premium Top

- 4° livello retributivo della Terza Area Professionale, decorso un periodo di copertura effettiva del ruolo di almeno 6 mesi.

L'avanzamento professionale contrattualmente previsto per la figura di Gestore Premium Top è definito in applicazione della nuova organizzazione aziendale. A tal fine, resta ferma la volontà delle Parti di proseguire, a partire da settembre 2025, il confronto sull'intera filiera Premium per la valutazione di eventuali ulteriori implementazioni inquadramentali, in coerenza sia con le previsioni del CCNL sia con gli impatti dell'evoluzione del modello di servizio Premium Top sugli assetti organizzativi della filiale.

- Specialista Valore¹ (Mutui, Prestiti, POE)
- 2° livello retributivo della Terza Area Professionale decorso un periodo di copertura effettiva del ruolo di almeno 4 anni, con le valutazioni professionali degli ultimi 2 anni pari almeno a 4.

Ai fini della maturazione del periodo di copertura del ruolo, verrà computata la pregressa esperienza continuativa nel seguito commerciale della clientela Valore o Small Business². Per chi ha maturato il quadriennio di copertura del ruolo alla firma del presente Accordo, ai fini dell'avanzamento professionale, verranno considerate le valutazioni professionali 2024 e 2025 (decorrenza 1.9.2026).

DISTRETTI SMALL BUSINESS

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 riconosciuti i seguenti livelli inquadramentali minimi, da attribuire in applicazione delle previsioni di Legge e di Contratto.

- 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, con 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;

¹ per favorire la mappatura del profilo professionale sarà introdotta specifica evidenza della segmentazione della clientela (Valore segmento POE e Valore segmento Famiglie)

² a titolo esemplificativo Specialista Valore, Specialista Valore MC, Gestore SB.

- 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

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 riconosciuti i seguenti livelli inquadramentali minimi, da attribuire 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.

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 PROFESSIONALI

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, in linea con le normative interne e i principi di inclusione ed equità di accesso, sarà esaminata sulla base dei requisiti previsti per l'accesso, oggettivi e verificabili, indipendentemente dall'unità operativa di appartenenza.

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;

- 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.

Il confronto tra le Parti proseguirà per definire requisiti, modalità di accesso e relative tempistiche dei percorsi che saranno attivati per specifici ruoli di Rete nel corso del 2025 a valle del processo di valutazione professionale, con prioritario riferimento ai percorsi di sviluppo per il consolidamento delle competenze per i ruoli all'interno delle Linee Premium e Valore, come da allegate esemplificazioni.

Tale confronto, che comunque riguarderà la complessiva materia dei percorsi professionali – ruoli di responsabilità e consolidamento delle competenze – dovrà inoltre definire opportuni momenti di monitoraggio, quali, ad esempio, la verifica periodica degli stati di avanzamento del percorso, le modalità di eventuale interruzione dello stesso e la mobilità territoriale e/o professionale correlata al percorso.

Le Parti si confronteranno per esaminare l'andamento dei nuovi percorsi di sviluppo delle competenze prevedendone il progressivo ampliamento verso altri ruoli, anche di Direzione Generale, in coerenza con gli obiettivi aziendali.

Per la copertura delle esigenze professionali specialistiche, l'Azienda favorisce prioritariamente la mobilità professionale interna sui ruoli anche attraverso specifiche procedure selettive (cd. job posting).

FORMAZIONE

Le Parti confermano la centralità della formazione come strumento fondamentale per la crescita professionale e la valorizzazione delle persone garantendo un costante aggiornamento alla evoluzione dell'organizzazione aziendale, allo sviluppo digitale dei mestieri in relazione alle esigenze della clientela. L'aggiornamento continuo, la formazione costante e il coinvolgimento attivo di tutte le persone nelle iniziative formative sono fattori distintivi per la creazione di valore sostenibile, essenziale per lo sviluppo professionale e per la crescita aziendale.

Il confronto permanente tra le Parti favorisce un percorso di innovazione della formazione aziendale anche nella metodologia per adattarla alla evoluzione dei ruoli e ai diversi approcci individuali. In questo modo la formazione aziendale ha sviluppato un innovativo modello "risk based" e "multidimensionale" finalizzato a:

- classificare e consolidare le competenze necessarie all'aggiornamento e alla riqualificazione professionale dei Dipendenti;
- favorire la diffusione della cultura del rischio e della conformità alle norme.

Le Parti condividono l'importanza di coniugare il modello industriale con programmi formativi "su misura" per completare il profilo formativo di ruolo.

I fabbisogni formativi di ruolo vengono infatti definiti attraverso un processo periodico di risk assesment che riguarda tutte le strutture della Banca. L'evoluzione della Skill Gap Analysis è funzionale a tracciare percorsi individuali di crescita delle competenze professionali in un modello dinamico.

Modelli, processi e progetti formativi sono sistematizzati nella MPS Academy nell'ambito della quale si programma e presidia l'attività formativa della Banca rispondendo in maniera proattiva e dinamica alle evoluzioni del contesto interno ed esterno della Banca.

In detto contesto in continua evoluzione, il confronto tra le Parti si sviluppa periodicamente in modo da valutare che i piani formativi individuali siano funzionali a garantire il corretto inserimento e consolidamento sui diversi ruoli anche attraverso programmi di formazione trasversali (Cross Skills) che vengono attivati per:

- accompagnare lo sviluppo professionale sui vari livelli dell'organizzazione aziendale (sia per la Rete, sia per la Direzione Generale);
- aggiornare le competenze trasversali a tutti i ruoli, con particolare attenzione alle competenze digitali;
- sviluppare specifiche soft skills, in coerenza con i valori di inclusione e sostenibilità.

Particolare attenzione viene dedicata alla formazione di ingresso nei ruoli di Rete e al percorso strutturato di reinserimento formativo per risorse interessate da periodi di lunga assenza, coordinati e monitorati a livello centrale.

Lo sviluppo dei canali formativi integra i canali tradizionali, (aula, webinar e affiancamento) per i quali l'Azienda si impegna a favorirne l'utilizzo per le tematiche High Risk, come ad esempio i corsi su gestione rischi, credito e antiriciclaggio, con strumenti digitali (app, video, ecc.), con l'obiettivo di garantire l'accessibilità e flessibilità dei piani individuali favorendo la partecipazione attiva delle persone alle iniziative formative. A questo scopo le Parti, nel riconoscere l'importanza fondamentale della formazione in tempo protetto e cogliendo le opportunità della digitalizzazione degli interventi formativi, confermano l'accesso al lavoro agile come misura per garantire l'effettiva ed efficace fruizione dei corsi. In tal senso le Parti confermano che con riferimento all'e-learning, ferma restando la necessaria programmazione della formazione professionale in tempo protetto ai fini Mifid e Ivass, l'accesso al lavoro agile è esteso a tutto il personale fino a concorrenza dei relativi pacchetti formativi individuali.

Per garantire la fruizione del tempo protetto le Parti condividono di adottare misure che consentano una maggiore flessibilità, l'Azienda si impegna pertanto a definire le modalità di programmazione e l'articolazione dei corsi anche per pacchetti formativi inferiori ad una intera giornata, in modo da favorirne la fruizione, a scelta della Lavoratrice/Lavoratore e in condivisione con il proprio responsabile, presso la struttura o in modalità agile.

Le Parti, nel concordare sull'importanza dell'accesso alle diverse forme di finanziamento disponibile (FBA, Fondir, FNC, ecc.), e della verifica congiunta sulle iniziative formative

attuare, confermano il periodico confronto nell'ambito dell'Organismo Paritetico della Formazione.

BIBLIOTECA DIGITALE AZIENDALE

Viene resa fruibile per tutti i colleghi la possibilità di seguire corsi multimediali, letture su temi quali la finanza, economia, sviluppo delle abilità manageriali (negoziazione, problem solving, decision making, ecc.) e personali (comunicazione efficace, osservare attentamente, gestire le emozioni, ecc.) attraverso vari strumenti (Olimpo, Wiki, e specifici Tools) che, utilizzando anche canali alternativi a quelli tradizionali, favoriscono la possibilità di arricchire ed organizzare la propria formazione.

L'Azienda prosegue nell'implementazione degli applicativi per l'accessibilità anche da casa (portale della formazione, app, etc.) così da estenderne la fruibilità anche ai familiari dei dipendenti.

ORGANISMO PARITETICO SULLA FORMAZIONE

Nel rispetto del diritto di informazione e consultazione delle Organizzazioni Sindacali in merito alle politiche formative, è costituito a norma del vigente CCNL l'Organismo Paritetico Azienda/Sindacato (Commissione Formazione).

È composto da un membro per ogni rappresentanza sindacale e dai rappresentanti delle funzioni aziendali Relazioni Industriali e Formazione.

Sono previsti momenti di incontro periodici, con una frequenza di norma trimestrale, e comunque a richiesta di una delle Parti ogni qualvolta si renda necessario valutare e discutere le tematiche legate alle sue attività istituzionali.

L'Organismo Paritetico costituisce infatti il punto di riferimento per la valutazione congiunta dei progetti formativi attraverso la preventiva disamina tecnica dei piani e la successiva attività di monitoraggio congiunto sull'andamento del piano formativo annuale e dei singoli progetti formativi oggetto di finanziamento, anche per assicurare che le risorse siano utilizzate in maniera trasparente, efficace e mirata.

MOBILITA' TERRITORIALE

Nei processi di mobilità territoriale, funzionali all'evoluzione delle esigenze organizzative e alla copertura dei ruoli in ottica di sviluppo professionale, l'Azienda si impegna a tenere in considerazione il benessere delle Lavoratrici e dei Lavoratori e a promuovere opportunità di valorizzazione delle professionalità, correlate alle specifiche esigenze organizzative e/o di ruolo. L'intento è quello di coniugare le necessità produttive con le esigenze di conciliazione tra vita professionale e personale, assicurando equità e valorizzazione delle competenze, con particolare attenzione alla trasparenza delle procedure, ai criteri di assegnazione e ai tempi di preavviso. A tal fine vengono definite specifiche fasi di monitoraggio e verifica congiunta tra le Parti, per

garantire che le dinamiche di mobilità siano attuate nel rispetto dei principi condivisi e degli accordi aziendali.

TRASFERIMENTI A DOMANDA

Per la copertura delle posizioni, l'Azienda terrà nella dovuta considerazione anche le domande di trasferimento, compatibilmente con le esigenze organizzative e di copertura del ruolo, con particolare attenzione alle esigenze nelle piazze con un elevato numero di domande di trasferimento in entrata e/o in uscita.

L'Azienda valuterà le domande di trasferimento decorsi almeno due anni dalla data di assunzione.

Ai fini dell'accoglimento delle domande di trasferimento, l'Azienda terrà in considerazione le richieste avanzate dai Colleghi con maggiore anzianità lavorativa, ferme restando le valutazioni di compatibilità con le specifiche esigenze organizzative e/o di ruolo. Rispetto al criterio di anzianità saranno valutate, in via prioritaria, specifiche e comprovate situazioni meritevoli di attenzione: Legge 104 per le condizioni di grave disabilità della Lavoratrice/Lavoratore o di familiari, con particolare riguardo alla situazione dei figli, gravi motivi di salute della Lavoratrice/Lavoratore, rientro da congedo per maternità.

Inoltre, nella valutazione delle domande di trasferimento sarà tenuta in considerazione la qualifica professionale, a beneficio delle risorse appartenenti alle Aree Professionali, compatibilmente con le specifiche esigenze di copertura dei ruoli.

Per favorire l'accesso alle informazioni e la trasparenza dei processi, l'Azienda si impegna ad implementare gli applicativi aziendali, con le informazioni che permettano di fornire una chiara rappresentazione delle opportunità di trasferimento esistenti (ad es. n° domande di trasferimento per piazza di destinazione), contribuendo al contempo a ottimizzare i processi decisionali. Le Parti avvieranno immediatamente uno specifico confronto per condividere caratteristiche e funzionalità dell'implementazione procedurale.

Per il seguimiento congiunto della mobilità a domanda, le Parti si confronteranno a livello centrale, di norma semestralmente, per una disamina congiunta su: domande di trasferimento in essere raggruppate per ambiti di provenienza/destinazione; esito delle domande di trasferimento accolte; assegnazione dei nuovi ingressi. Particolare attenzione sarà dedicata alle domande di trasferimento motivate dalla Legge 104/92 e alla mobilità territoriale (in ingresso e in uscita) nelle piazze particolarmente richieste, al fine di individuare possibili soluzioni che possano favorire i processi di accoglimento della mobilità a domanda.

In coerenza con l'attuale struttura territoriale della Banca, il puntuale espletamento degli obblighi di informativa semestrale verrà effettuato anche nei confronti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali periferiche per gli ambiti territoriali di competenza, e riguarderà anche la situazione dei trasferimenti del personale (domande accolte, in essere, domande motivate dalla Legge n. 104/92). Tale informativa sarà svolta dai Direttori Risorse Umane territoriali, anche attraverso i Gestori Risorse Umane di territorio.

TRASFERIMENTI AD INIZIATIVA AZIENDALE

Nelle ipotesi di mobilità territoriale disposta dall'Azienda saranno tenute in considerazione le esigenze e le aspettative del personale coinvolto, per pervenire alle soluzioni più idonee, compatibili con le esigenze produttive ed organizzative.

L'Azienda terrà in considerazione le esigenze delle Lavoratrici/Lavoratori connesse al trasferimento, avendo cura di comunicare in forma scritta la decorrenza del trasferimento presso la nuova sede di lavoro, in coerenza con i tempi di preavviso previsti dal CCNL.

Con l'obiettivo condiviso di contenere i disagi che possono essere connessi ad eventuali trasferimenti ad iniziativa aziendale, troveranno applicazione i seguenti interventi economici ad integrazione della contrattazione nazionale.

Indennità di Pendolarismo e Rimborso Mezzi Pubblici

Indennità pendolarismo

Nell'ipotesi di trasferimento d'ufficio disposto a sede di lavoro distante oltre 30 Km e fino a 100 Km da quella di residenza/dimora abituale, è riconosciuta un'indennità giornaliera di pendolarismo con le seguenti articolazioni:

Fascia	Da 30 a 40 km	Da 41 a 50 km	Da 51 a 70 km	Da 71 a 100 km
Importo	10 €	14 €	19 €	26 €

Distanza chilometrica tra nuova sede di lavoro e residenza/dimora abituale (ovvero il luogo da dove origina effettivamente il pendolarismo giornaliero).

I nuovi importi decorreranno dal 1.12.2025.

Il calcolo della distanza da comune a comune verrà effettuato utilizzando applicativi informatici che garantiscano modalità di calcolo oggettive e trasparenti. Nel caso di distanza chilometrica tra il percorso "Sede di lavoro –residenza/dimora abituale" differente tra andata e ritorno, verrà presa a riferimento la media tra le due distanze.

Nel caso in cui il percorso preveda necessariamente l'attraversamento di un tratto di mare, l'attribuzione della fascia chilometrica per l'indennità di pendolarismo viene definita tenendo in considerazione le spese effettivamente sostenute (abbonamento traghetto, ecc.).

L'adozione degli strumenti e degli applicativi di calcolo di volta in volta utilizzati sarà oggetto di preventiva informativa alle Organizzazioni Sindacali.

La presente indennità, concessa a richiesta della Lavoratrice/Lavoratore in alternativa al trattamento alloggio spettante secondo le previsioni del CCNL, non rientra tra gli emolumenti stabili della retribuzione e non viene quindi considerata ai fini del calcolo della paga oraria (con riflessi sul lavoro straordinario, compenso festività, ferie, ecc.), dell'indennità sostitutiva del preavviso, del trattamento di fine rapporto e del contributo a previdenza complementare.

Il trattamento sarà riconosciuto per la stessa durata prevista dalla contrattazione nazionale per il trattamento alloggio (nell'attualità 8 anni per i Quadri Direttivi e 5 anni per le Aree Professionali).

Il trasferimento d'ufficio che, rispetto al precedente, comporti un riavvicinamento al Comune di residenza/dimora abituale, comporterà la rideterminazione dell'importo dell'indennità di pendolarismo in considerazione della nuova distanza percorsa (fino alla revoca dell'attribuzione in caso di riavvicinamento al Comune di residenza/dimora abituale per una distanza inferiore alla fascia minima prevista, ovvero di successivo trasferimento a richiesta della Lavoratrice/Lavoratore), mentre il periodo di corresponsione (8 anni per i Quadri Direttivi e 5 anni per le Aree Professionali) non decorrerà nuovamente, ma terrà conto del/i precedente/i trasferimenti.

In caso di successivo trasferimento d'ufficio comportante ulteriore allontanamento dal Comune di residenza/dimora abituale, oltre alla determinazione dell'importo in relazione alla nuova distanza, decorrerà integralmente il nuovo periodo di corresponsione. Il trattamento in argomento sarà corrisposto per i giorni di effettiva presenza in servizio e non sarà riconosciuto ai Dipendenti che, per la particolarità delle mansioni svolte, percepiscano trattamenti volti comunque a compensare il disagio (ivi compresi i rimborsi in materia di missione).

Rimborso mezzi pubblici

Le Parti sostengono l'importanza dello sviluppo di una mobilità sostenibile, anche con l'obiettivo di trovare nuove soluzioni per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di contenere i disagi per i Dipendenti; l'Azienda valuterà le richieste di rimborso degli abbonamenti per l'utilizzo dei mezzi pubblici per il percorso casa/lavoro (anche più mezzi pubblici in combinazione tra loro, a fronte di presentazione di idoneo giustificativo) entro limiti massimi di importo mensile per fascia chilometrica indicati in tabella, quale alternativa alla indennità giornaliera di pendolarismo già prevista dalla contrattazione aziendale; in considerazione delle attuali previsioni in materia fiscale, detto importo mensile lordo rappresenta altresì l'importo percepito dalla Lavoratrice/Lavoratore:

Fascia	Da 30 a 40 km	Da 41 a 50 km	Da 51 a 70 km	Oltre 71
Rimborso mensile massimo	130 €	200 €	275 €	450 €

Nel caso in cui il percorso preveda necessariamente l'attraversamento di un tratto di mare, sarà previsto un rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'abbonamento al traghetto e per gli altri titoli di viaggio necessari, indipendentemente dalla fascia chilometrica.

Le modalità della richiesta e gli altri aspetti operativi formeranno oggetto di normativa aziendale.

WELFARE E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Le politiche di Welfare interno assumono un ruolo centrale per il benessere delle persone, alla base di un clima di positiva partecipazione.

Il costante confronto tra le Parti ha consolidato nella Contrattazione di II livello il modello di welfare aziendale con l'introduzione, in via strutturale e duratura, di istituti a valenza collettiva a tutela dei bisogni fondamentali delle persone (copertura sanitaria, previdenza complementare e misure di sostegno al reddito) e ne favorisce lo sviluppo nel tempo per rispondere a nuove necessità, cogliendo anche opportunità normative.

In tal senso, le previsioni dell'accordo del 10.10.2024 (incremento del buono pasto e della contribuzione aziendale a Previdenza Complementare) sono recepite nell'Articolato della Contrattazione di II livello e, ferma restando la prosecuzione del confronto sul rinnovo della contrattazione aziendale, le Parti addivengono alle seguenti intese in materia di "condizioni al personale" e "misure di conciliazione tempi di vita e di lavoro".

CONDIZIONI AGEVOLATE AI DIPENDENTI

Le Parti confermano l'importanza del confronto sindacale sui temi di interesse collettivo aventi carattere sociale, ivi comprese le condizioni agevolate sui finanziamenti riservate ai dipendenti, per ricercare le opportune convergenze coerenti con l'impianto complessivo di welfare (cfr. accordi del 31 dicembre 2018, del 12 luglio 2019 e del 7 agosto 2023).

A tal fine, le Parti avviano a cadenza annuale oppure a richiesta di una delle Parti una disamina congiunta sul complesso delle condizioni agevolate praticate al personale sui finanziamenti (con particolare riguardo ai mutui "piano case", mutui ipotecari e cosiddette sovvenzioni) e sugli altri servizi e prodotti bancari, in relazione all'andamento del contesto economico di riferimento tenendo in considerazione il quadro normativo della fiscalità (cosiddetto *fringe benefit*).

Le intese discendenti dal confronto annuale saranno riportate nella contrattazione aziendale e nelle normative aziendali di riferimento.

Con particolare riferimento alle condizioni riservate al personale sui finanziamenti, in un'ottica di attenzione complessiva verso i dipendenti, l'Azienda conferma l'impegno alla promozione di una gestione responsabile del credito e alla prevenzione del rischio di sovraindebitamento, attraverso processi deliberativi e di monitoraggio che assicurino valutazioni omogenee nel rispetto del merito creditizio ed in conformità alle prescrizioni normative.

In detto contesto, le Parti confermano la centralità della "Commissione Welfare" (cfr. art. 29 Articolato contrattazione II livello) per il seguimiento congiunto delle intese raggiunte in occasione della fase annuale di confronto e per garantire una costante informativa sull'aggiornamento del catalogo prodotti tempo per tempo riservati al personale, ai fini della disamina tecnica sull'evoluzione del contesto di riferimento.

A seguito della suddetta fase di confronto annuale le Parti addiventano alle seguenti intese in aggiornamento alle condizioni sui finanziamenti riservate al personale, e per favorire una maggiore sostenibilità economico-finanziaria:

- mutui Mdip: per i nuovi finanziamenti a tasso variabile e a tasso fisso riduzione dello spread dallo 0,50% allo 0,40%;
- mutui Ipotecari Fondiari: per i nuovi finanziamenti a tasso variabile e fisso riduzione dello spread dallo 0,75% allo 0,65% per le durate fino a 30 anni e dall'1% al 0,90% per le durate superiori;
- per i mutui "Piano Case", Mdip e Ipotecari Fondiari, anche in essere e in regolare ammortamento, introduzione della facoltà per i dipendenti di richiedere la variazione della tipologia di tasso (da variabile a fisso e viceversa), fino a 4 volte durante l'intera durata del finanziamento, decorsi almeno due anni dalla stipula e dopo almeno un anno dall'ultima variazione; troveranno applicazione le condizioni di tasso tempo per tempo riservate al personale;
- sovvenzioni ordinarie: per i nuovi finanziamenti è prevista l'estensione della durata da sette a dieci anni.

Inoltre, per i nuovi mutui Piano Case e Mdip, l'Azienda introdurrà la possibilità di poter scegliere, all'atto della stipula, la rateizzazione mensile e trimestrale in aggiunta a quella semestrale vigente.

Le suddette previsioni saranno attuate successivamente all'aggiornamento della normativa e dei processi di riferimento.

Entro il 31/10 le Parti avvieranno la prevista analisi congiunta sul complesso delle condizioni agevolate praticate al personale sui finanziamenti, ivi compresa la verifica sullo stato di applicazione delle nuove disposizioni.

MISURE DI CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

In un contesto socioeconomico in evoluzione, la Contrattazione di II livello assume un ruolo fondamentale nel definire misure concrete per un'equilibrata conciliazione tra vita privata e lavoro, fondamentale per il benessere dei dipendenti nel contesto familiare e lavorativo.

A questo scopo, il confronto tra le Parti valorizza tutti gli strumenti e gli istituti contrattuali (orario flessibile, part-time, lavoro agile, ecc.) dando prioritaria attenzione alle esigenze della genitorialità e della cura dei familiari (permessi e congedi), anche con una valenza solidaristica (MP Solidale).

ORARI DI LAVORO

Le Parti condividono la necessità di valutare misure innovative per favorire un approccio efficiente all'organizzazione del lavoro che possa garantire anche una migliore qualità della vita, attraverso una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione.

In detta ottica, restano ferme le vigenti previsioni della contrattazione aziendale in materia di articolazione dell'orario di intervallo (cfr. accordi 31 maggio 2000 e dell'11 settembre 2000).

In detto contesto, per le strutture prevalentemente in ambito Information Technology che hanno la responsabilità di presidiare specifiche attività anche oltre l'orario di lavoro standard (cicli di produzione, interventi, etc.) trovano applicazione le previsioni di cui agli accordi del 27 febbraio 2018 e 4 giugno 2018 in materia di interventi in reperibilità e rilasci in produzione. In applicazione dei sopracitati accordi, l'Azienda in particolare si impegna a predisporre opportune rotazioni per il personale interessato dalla reperibilità e l'effettuazione degli interventi in remoto, al fine di ridurre i disagi per il personale interessato fermo restando il compenso per lavoro straordinario. In caso di interventi in orario notturno sono confermate le previsioni in materia di flessibilità dell'orario di ingresso del giorno successivo e di accesso al lavoro agile aggiuntivo rispetto alle previsioni ordinarie. Ai fini del computo della durata dell'intervento viene ricompreso il tempo di viaggio strettamente necessario per il raggiungimento delle strutture aziendali, ove non sia possibile l'intervento in lavoro agile, fermo restando il rimborso delle spese di viaggio come previsto dal CCNL. Nel caso di intervento in reperibilità nelle giornate festive sono confermate le previsioni dei ridetti accordi in materia di riconoscimento del riposo compensativo alle Aree Professionali (in aggiunta al lavoro straordinario) e ai Quadri Direttivi. Nel caso di rilasci in produzione programmati nella giornata di sabato sarà favorito l'accesso al lavoro agile anche in aggiunta alle previsioni ordinarie, fermo restando il riconoscimento del lavoro straordinario per le Aree Professionali e il riposo compensativo per i Quadri Direttivi.

Riguardo alle predette intese in ambito IT e attività su turni, le Parti hanno avviato una specifica analisi congiunta per verificare l'adeguatezza delle misure ivi previste alla evoluzione degli assetti e dei processi delle lavorazioni in argomento.

Le organizzazioni sindacali raccomandano l'accoglimento delle richieste di elasticità e flessibilità in entrata e uscita quale strumento di conciliazione tempi vita lavoro; pertanto, l'Azienda si impegna a valutare favorevolmente il ricorso alle flessibilità individuali secondo le previsioni del CCNL.

A tal fine, a partire da settembre 2025 le Parti si confronteranno per valutare l'adeguatezza dell'attuale articolazione dell'orario di lavoro e dei contenuti degli accordi di contrattazione di II livello vigenti in materia, con particolare riguardo al tema della flessibilità, con un approfondimento sulle strutture di Rete.

PART TIME

L'Azienda, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, valuta le richieste dei Lavoratrici/Lavoratori di poter beneficiare di un orario di lavoro part time.

A questo riguardo, ferme restando le previsioni di legge in materia di accesso in via prioritaria al part time, l'Azienda terrà in considerazione in via preferenziale le richieste per esigenze di salute dei colleghi o con carichi familiari caratterizzati da situazioni di fragilità o per la cura di figli fino a 3 anni.

Per consentire una più coerente valutazione delle esigenze del Personale e della struttura operativa di appartenenza, le Parti si confronteranno per individuare soluzioni che permettano all'Azienda di avere una prospettiva più completa e coordinata sulle richieste di part-time sull'organizzazione del lavoro.

L'andamento dei contratti part time (numero di posizioni accolte nel periodo, di posizione in essere e domande inevase) sarà oggetto di disamina congiunta a livello centrale nell'ambito degli incontri dell'Osservatorio Aziendale e a livello periferico con informativa semestrale alle Rappresentanze Sindacali Aziendali per gli ambiti territoriali di competenza a cura dei Direttori Risorse Umane Territoriali, anche attraverso i Gestori Risorse Umane sul territorio.

L'Azienda porrà particolare attenzione alla programmazione della formazione per il personale part time, compatibilmente con la specifica strutturazione dei corsi, fermo restando la progressiva articolazione dei corsi anche per pacchetti formativi inferiori alla giornata. Il tema formerà oggetto di analisi in sede di Organismo Paritetico sulla Formazione.

MP SOLIDALE

Nel 2016 le Parti hanno condiviso di attivare, al fine di incentivare iniziative di solidarietà tra colleghi, la banca del tempo aziendale "MP Solidale" dapprima in via sperimentale e poi confermata in via strutturale nel 2018. L'istituto è finalizzato alla 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 (cfr. "Permessi e congedi"), per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari.

L'istituto è alimentato da parte dei dipendenti appartenenti alla categoria delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che volontariamente aderiranno all'iniziativa, attraverso la donazione di giornata/e di ferie (con riferimento alla spettanza annuale eccedente/i il periodo annuale minimo di quattro settimane previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 66 dell'8.4.2003), giornata/e di "ex festività" e "banca ore" e/o ore di permesso retribuito (a titolo esemplificativo, banca delle ore, festività sopresse ad ore, ecc.). Il personale Dirigente potrà alimentare MP Solidale con 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) o con quote della retribuzione equivalenti.

La donazione da parte dei colleghi avviene a titolo gratuito e definitivo.

Ferma restando l'importanza delle donazioni individuali volontarie, a sostegno dell'istituto a partire dall'anno 2025 saranno trasferiti a MP Solidale i permessi di Banca Ore inferiore a 15 minuti che risulteranno scaduti a fine anno (la donazione sarà effettuata a inizio 2026 una volta definiti i residui Banca Ore del 2025).

Ai fini della concessione dei permessi di MP Solidale verranno prioritariamente valutate gravi situazioni di salute all'interno del nucleo familiare, indifferibili necessità di assentarsi a fronte di disagi comportamentali di figli minorenni, quali ad es. tossicodipendenza, bulimia/anoressia, bullismo, bisogni educativi speciali (BES) o disturbi specifici dell'apprendimento (DSA), nonché ulteriori necessità di carattere familiare che esauriscano ogni altra causale di assenza a disposizione.

Viene, inoltre, estesa la possibilità di ricorrere a MP Solidale ai colleghi e alle colleghe vittime di violenza di genere e/o domestica. Le modalità di attivazione dell'istituto, con relativo aggiornamento del regolamento, saranno definite tempestivamente all'interno della Commissione Welfare.

Le richieste di fruizione dovranno essere adeguatamente documentate in modo da consentire all'Azienda di verificare, nel rispetto della privacy, la sussistenza delle condizioni di accoglibilità e verranno soddisfatte secondo l'ordine cronologico di arrivo.

La fruizione dei permessi retribuiti di MP Solidale potrà avvenire in quote minime di 30 minuti, a mezza giornata ed a giornata intera; MP Solidale verrà gestita dall'Azienda secondo criteri di equità e trasparenza.

La Lavoratrice/Lavoratore potrà richiedere la fruizione di detti permessi di MP Solidale in mancanza di ogni altro titolo di permesso a disposizione relativo agli anni precedenti. Le richieste di inizio anno saranno valutate con monitoraggio dell'effettivo utilizzo del plafond della dotazione ferie/permessi annuali.

Le dotazioni di MP Solidale scadranno il 31 dicembre dell'anno di riferimento. La gestione di eventuali residui sarà oggetto di confronto tra le Parti all'interno della Commissione Welfare.

L'andamento del plafond forma oggetto di analisi e monitoraggio nell'ambito della Commissione Welfare così come l'aggiornamento del regolamento con eventuali nuove causali di utilizzo, modalità di devoluzione e ulteriori nuovi sviluppi al fine di agevolare l'incremento del plafond.

L'Azienda si impegna ad attivare una specifica campagna annuale di comunicazione al Top Management e Dirigenti a sostegno delle iniziative, per supportare lo sviluppo dell'istituto contrattuale attraverso la loro contribuzione fattiva e la diffusione della cultura aziendale a scopo solidaristico.

PERMESSI E CONGEDI

Al fine di sostenere la genitorialità e favorire la cura dei familiari, le vigenti previsioni di Contrattazione di II livello in materia di permessi e congedi vengono così integrate:

Permessi retribuiti:

- **congedo di paternità:** ampliato a complessivi 15 giorni lavorativi, di cui i 5 giorni oltre il congedo di Legge da utilizzare entro il primo anno di vita del bambino o entro un anno dall'ingresso nel nucleo familiare in caso di adozione/affidamento;
- **inserimento figli al nido d'infanzia o scuole dell'infanzia:** permesso di un giorno, frazionabile ad ore, ove non sia possibile contemperare l'esigenza con il ricorso alla flessibilità di orari in ingresso/uscita;
- **morte del coniuge, del convivente more uxorio, dei figli e dei genitori (compresi i genitori del coniuge o del convivente more uxorio):** quattro giorni lavorativi da fruire entro 15 giorni;
- a completamento delle prerogative a supporto della genitorialità, viene introdotta la specifica causale di **permesso retribuito per l'assistenza ai figli con patologie legate all'apprendimento** (BES con certificazione pubblica, tra cui DSA), come previsto dal CCNL.

Le suddette previsioni saranno attuate successivamente all'aggiornamento della normativa e dei processi di riferimento.

Rimane ferma la possibilità di ricorrere anche a MP Solidale per comprovate ulteriori esigenze di cura dei figli (cfr. art. precedente e relativo regolamento).

Le Parti convengono sull'opportunità di attivare iniziative informative e formative diffuse, per promuovere l'utilizzo da parte di entrambi i genitori di tutti gli istituti atti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, nell'ottica di una genitorialità condivisa.

Saranno inoltre oggetto di studio le iniziative in essere estese alla famiglia, con particolare riguardo all'istruzione dei figli, alla cultura, al tempo libero e al benessere psico-fisico, al fine di ricercare nuove soluzioni per cogliere e soddisfare nuovi bisogni.

LAVORO AGILE

L'evoluzione della digitalizzazione ha reso possibile l'introduzione di nuove modalità organizzative dell'attività lavorativa, caratterizzate da flessibilità della prestazione, compatibilità del ruolo e delle mansioni, capaci di conciliare le esigenze aziendali di innovazione ed efficienza con le necessità personali delle Lavoratrici/Lavoratori, nel rispetto delle previsioni del CCNL. A tal fine è stata avviata a partire dal 2017 una fase di sperimentazione per l'accesso al lavoro agile nell'ambito delle Strutture Centrali e IT, compatibilmente con le mansioni svolte, le esigenze operative e la sostenibilità organizzativa delle Strutture di appartenenza, previa autorizzazione e programmazione delle attività lavorative concordate con il Responsabile (cfr. accordi 29.05.2017 e del 23.02.2018 e 01.03.2022).

Con particolare riguardo alle unità operative della Rete Commerciale, viene estesa a tutto il personale la facoltà di programmare la formazione obbligatoria attraverso l'accesso al lavoro agile fino a concorrenza del pacchetto formativo individuale definito di anno in anno. A questo riguardo, le Parti, riconoscendo rilevanza strategica alla formazione continua come elemento imprescindibile per lo sviluppo professionale, considerano come base minima i plafond di "tempo protetto" e formazione in modalità agile, con il fermo intento di incrementare progressivamente il tempo dedicato alla formazione, privilegiando le predette modalità di fruizione per garantirne accessibilità ed efficacia.

Nella progettazione dell'attività formativa l'Azienda, pertanto, terrà in particolare considerazione le opportunità che offre la digitalizzazione per garantire accessibilità e fruizione della formazione in tempo protetto, in particolare in modalità agile.

Resta inteso che l'Azienda porrà particolare attenzione alla formazione obbligatoria 2025 attraverso l'accesso ai plafond individuali di formazione in agile (fino a 6 giorni) e in tempo protetto (fino a 30 ore), favorendo la programmazione anche per periodi inferiori all'intera giornata.

Dal 1° gennaio 2026, per le unità operative della Rete Commerciale, caratterizzate da attività tipicamente in presenza, le Parti concordano sulla possibilità di ricorrere al lavoro agile fino a 12 giorni all'anno, di norma un giorno al mese, prioritariamente per la fruizione dei pacchetti formativi individuali definiti di anno in anno. La fruizione del lavoro agile dovrà essere oggetto di preventiva programmazione e condivisione con il Responsabile, anche attraverso la definizione delle attività da svolgere, compatibilmente alle mansioni assegnate e nel rispetto delle esigenze operative e della sostenibilità organizzativa dell'unità di appartenenza.

L'accesso al lavoro agile del personale di rete commerciale, temporaneamente adibito ad attività inerenti a progettualità o a specifici piani operativi (c.d. Task Force), in via ordinaria viene

trattato in analogia alle strutture periferiche di presidio territoriale, ferme restando le ulteriori valutazioni in relazione all'evoluzione delle progettualità.

Ferme rimanendo le previsioni contrattuali sull'accesso al lavoro agile in via ordinaria, l'Azienda si impegna a valutare particolari e rilevanti esigenze dei dipendenti, in particolare nella Rete Commerciale, (ad esempio comprovate esigenze di salute compatibili con lo svolgimento dell'attività lavorativa, rilevanti bisogni di cura del nucleo familiare) per favorire l'accesso al lavoro agile, compatibilmente con le mansioni svolte e la sostenibilità organizzativa e operativa dell'unità di appartenenza, al fine di trovare un ragionevole accomodamento in relazione alle necessità manifestate dai Lavoratrici/Lavoratori.

Analogamente, sarà favorito il ricorso al lavoro agile per particolari esigenze logistico/operative (ad esempio per far fronte a calamità naturali o eventi atmosferici eccezionali, anche in ottemperanza a eventuali provvedimenti delle preposte Autorità) che formeranno oggetto di comunicazione dedicata.

Nei predetti casi è previsto l'aggiornamento della normativa aziendale di riferimento; per garantire uniformità nella valutazione delle specifiche situazioni, l'autorizzazione è a cura della Gestione RU di riferimento, in raccordo con il Responsabile della Struttura di appartenenza, per la programmazione e preventiva pianificazione delle attività da svolgere in agile.

Le Parti si confronteranno all'interno della Commissione Welfare per il seguimiento delle intese raggiunte e per valutare l'efficacia delle misure introdotte, anche in termini di sostenibilità organizzativa. In particolare, formerà oggetto di analisi congiunta il ricorso al lavoro agile in Rete, con particolare attenzione alle richieste motivate da esigenze di salute o da rilevanti bisogni di cura del nucleo familiare, distinte per ambiti territoriali e per ruoli.

Fermo restando quanto previsto dal citato Protocollo programmatico sulla contrattazione di II livello del 10.10.2024, viene rinnovato l'impegno aziendale a valorizzare i diritti di informazione e consultazione sindacale e a sviluppare un confronto costante negli ulteriori ambiti previsti dal presente Accordo al fine di garantirne un'applicazione coerente con le intese intervenute tra le Parti e con lo spirito della contrattazione aziendale.

In tal senso l'attuazione della presente intesa sarà oggetto di un seguimiento congiunto tra le Parti, sia per i profili operativi, anche attraverso le commissioni paritetiche e i gruppi di lavoro specificamente introdotti (ad es. in materia di orari di lavoro, condizioni agevolate ai dipendenti, formazione), sia per gli ulteriori ambiti di sviluppo negoziale, con particolare riguardo a quanto previsto in tema di sviluppo professionale (avvio dei percorsi professionali, evoluzione dei profili inquadramentali anche per le strutture centrali), lavoro agile e altri strumenti di conciliazione vita-lavoro (domande di trasferimento, part-time).

Il confronto tra le Parti proseguirà inoltre, a partire da ottobre 2025, con un'analisi qualitativa degli organici della Rete Commerciale, che tenga conto dell'evoluzione delle progettualità aziendali, al fine di individuare eventuali esigenze di copertura dei ruoli.

L'Azienda

*Benvenuto
Inello*

Le OO.SS.

FABI *[Signature]*

FIRST eisl *[Signature]*

FISAC CGIL *[Signature]*

UILA *[Signature]*

UNISIN *[Signature]*