

FORMAZIONE 2011

Il giorno 21 Marzo 2011

- la Banca Monte dei Paschi di Siena Spa

- e

- le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle R.S.A.

Premesso che

- o le Parti confermano la centralità della formazione come leva strategica per la crescita delle potenzialità di lavoratori e azienda e come propulsore di innovazione e sviluppo; le attività formative dovranno quindi offrire pari opportunità di crescita a tutti i dipendenti, rispondendo all'esigenza di diffondere a tutto il personale le competenze ritenute essenziali per poter sviluppare il proprio ruolo;

- o l'acquisizione e il consolidamento delle competenze previste per il ruolo ricoperto - così come verificabili attraverso il sistema "Paschi Risorse"- e il conseguente sviluppo professionale dei lavoratori costituiscono un obiettivo centrale della formazione;

- o l'analisi dei bisogni formativi - che deriva dalla verifica delle competenze effettuata annualmente attraverso PaschiRisorse- è supportata dall'utilizzo delle Guide per Ruolo alle Azioni Formative (GRAF), che sistematizzano l'offerta formativa aziendale e ne agevolano la personalizzazione (PAFI) e la tempestiva pianificazione; in detto contesto, comunque l'offerta formativa – che è resa conoscibile a tutto il personale tramite l'accesso a "Clic" - conferma anche la presenza di elementi di interdisciplinarietà o, comunque, di carattere generale, tali da indirizzare le risorse verso la predisposizione di interventi comuni a più ruoli, secondo criteri di personalizzazione;

- o è stata consolidata e ampliata l'offerta di percorsi formativi per lo sviluppo delle capacità, allargando le modalità integrate di formazione e "allenamento" delle stesse in chiave di personalizzazione e autosviluppo (aula, project work, tutorship, biblioteca, newsletter, piani d'azione)

- o è stato ulteriormente potenziato il pacchetto di strumenti di knowledge management a sostegno dell'operatività (es. "Portolano del credito vers. web", "tool Protezione", "tool carte di pagamento", "Titolare di Filiale, focus sui principali adempimenti operativi", etc...)

Tutto ciò premesso:

le Parti convengono che:

- 1) per l'anno 2011, l'attività formativa contrattualmente determinata (56 h) – di cui 28 ore (primo pacchetto) da svolgere in orario di lavoro con interventi in aula - sarà articolata come di seguito descritto:
 - o la formazione di ingresso per i principali ruoli di Rete continuerà ad essere seguita congiuntamente dalla Strutture Centrali (Servizio KMF) e Periferiche (Dipartimenti Operativi di Rete, in particolare attraverso l'attività sul territorio dei Gestori Risorse Umane e dei presidi di amministrazione e pianificazione) per garantirne l'erogazione tempestiva e sistematica;
 - o Particolare rilievo sarà ulteriormente dedicato nel corso del 2011 alla formazione di ingresso a ruolo (Gestori Affluent, Small Business, Pmi, ecc.);
 - o a questo proposito, particolare attenzione è rivolta ai “Neo – Titolari”, in coerenza con la centralità della Funzione confermata anche dai progetti di riassetto organizzativo della Banca; per l'ingresso nel ruolo è infatti previsto di articolare più interventi formativi, modulati nel tempo, in un unico processo formativo “strutturato”, denominato “Maestri di Mestiere”. Tale processo ha l'obiettivo di accompagnare il “Neo Titolare” attraverso l'erogazione, sistematica e pianificata, di specifiche attività di affiancamento (5 gg presso il Laboratorio fidi + ulteriori 5 gg presso una filiale Paschi Valore), di formazione in aula presso la Capogruppo Bancaria e successivo affiancamento strutturato da parte di figure commerciali esperte delle Direzioni Territoriali per il consolidamento delle competenze;
 - o l'utilizzo del sistema di Programmazione Attività Formative Individuali (GRAF -PAFI), in coerenza con i risultati emersi dalla verifica delle competenze effettuata tramite Paschi Risorse, consentirà di concordare azioni formative mirate per le esigenze di ciascuna singola risorsa (affiancamenti strutturati, corsi in aula e online), integrando qualitativamente quanto già previsto dal Piano Annuale delle Formazione per i principali ruoli di Rete e per la Capogruppo Bancaria e intervenendo in modo funzionale al superamento di eventuali gap rilevati. Il sistema di Pianificazione delle Attività Formative Individuali è stato esteso anche al Consorzio che opererà secondo strumenti e logiche coerenti con lo schema descritto sopra;

- per le Strutture della Rete Commerciale, il Piano annuale della Formazione prevede il proseguimento delle attività formative finalizzate al riallineamento e sviluppo delle competenze creditizie di base, che saranno anche approfondite (per Titolari, Small Business e PMI) attraverso interventi d’aula specialistici; per i ruoli Affluent e Family le attività formative previste dal Piano Annuale saranno prevalentemente incentrate sullo sviluppo dei comportamenti commerciali.
- 2) Nell’ambito degli interventi volti a sviluppare in maniera specifica le capacità delle risorse umane, anche in coerenza con le richieste espresse dalle Organizzazioni Sindacali:
- Continuerà l’erogazione dei Laboratori Autosviluppo capacità (intervento di carattere formativo – senza alcuna finalità valutativa e/o selettiva - di natura esperienziale), oltre che a tutto il personale inserito nei percorsi professionali, anche a specifici ruoli di Rete (con priorità per addetti commerciali, sostituti e titolari di filiale); in detto contesto particolare attenzione sarà rivolta alle risorse che concludono il periodo di apprendistato professionalizzante;
 - il personale di Capogruppo Bancaria sarà coinvolto da un progetto formativo orientato in particolar modo alla crescita di capacità trasversali come innovazione e spirito di iniziativa e leadership; l’offerta formativa sarà articolata attraverso pre-work di orientamento, interventi in aula, pillole formative online, coaching, eventi formativi post aula e project work;
 - per il personale di Rete e Capogruppo sarà quindi potenziata l’offerta di tutorial multimediali (anche per lo sviluppo dinamico dei piani d’azione) e verranno pubblicati e-books per l’approfondimento di tematiche collegate allo sviluppo delle capacità (es. problem solving, comunicazione, negoziazione, ecc.);
 - per quanto riguarda il Consorzio Operativo, è stata ultimata l’ estensione delle guide per ruolo alle azioni formative (GRAF) e dei piani di azioni formative individuali (PAFI) e, **in piena coerenza** con quanto previsto per la Capogruppo Bancaria e la Rete, si proseguirà nella offerta formativa “trasversale” – con focus particolare su sviluppo capacità e manageriale - ad integrazione di quella più specificamente riferibile ai ruoli propri del COG, comunque da condividere con il personale.
- 3) Proseguiranno sia l’estensione della formazione abilitante ai fini Isvap e la relativa attività di aggiornamento periodico, sia l’erogazione degli interventi formativi in materia di compliance; in particolare per l’antiriciclaggio continuerà l’erogazione dei corsi in aula per i Titolari di Filiale ed i Responsabili dei Centri PMI e Private, così come in materia di “salute e sicurezza” saranno

sistematicamente erogati i relativi interventi formativi in aula che riguarderanno tutto il personale a vario titolo interessato. A sostegno della fruibilità di interventi “on line” massivi (es. ISVAP) saranno potenziate, ove ancora necessario, le postazioni dedicate decentrate sul territorio.

- 4) L’analisi dei bisogni formativi e la programmazione delle relative attività saranno oggetto di specifiche informative alle RSA periferiche.

Entro il 1° trimestre del 2012 le Parti procederanno ad effettuare una verifica congiunta in merito all’attività formativa svolta nell’anno, suddivisa tra la formazione erogata al personale facente parte delle strutture periferiche e quella erogata al personale appartenente alle Strutture Centrali, ivi compreso il Consorzio Operativo di Gruppo; sempre a consuntivo verranno esaminati i dati relativi alla formazione “ISVAP” e i corsi rientranti nei Piani di Finanziamento FBA.

L’AZIENDA

LE OO.SS.