

COMUNICATO STAMPA

**BMPS, RATIFICATO ACCORDO SULLA CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO
EQUITÀ SOCIALE, WELFARE E VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE
FULCRO DELLO SVILUPPO SOSTENIBILE**

*Nuovo contratto integrativo in un'ottica redistributiva e solidale,
maggiore attenzione allo sviluppo professionale e alla formazione*

*Consolidato il sistema di welfare aziendale con la creazione del fondo MPSolidale e introdotto
l'assetto della retribuzione variabile*

*Le misure rispettano la razionalizzazione dei costi prevista dal Piano industriale 2015-2018
e recepiscono gli impegni assunti con la Commissione Europea*

Siena, 26 gennaio 2016 – Equità sociale, welfare e valorizzazione delle persone come fulcro del cambiamento e come base necessaria per la costruzione di un business di **successo sostenibile e duraturo nel tempo**.

Queste le linee guida del contratto integrativo di secondo livello ratificato oggi dalle assemblee dei dipendenti di Banca Monte dei Paschi di Siena. L'accordo si inserisce in un **percorso di cambiamento e rafforzamento della Banca** e rappresenta un importante traguardo per l'azienda e per i dipendenti poiché **rinnova la contrattazione di secondo livello**, arricchendola con importanti misure che rafforzano l'equità sociale in un'ottica redistributiva e solidale. L'accordo, inoltre, disciplina l'assetto della retribuzione variabile con l'introduzione del nuovo Premio Variabile di Risultato, legato al raggiungimento degli obiettivi di rafforzamento di Piano Industriale in termini patrimoniali, di liquidità e di redditività e articolato su più quote per premiare i risultati e valorizzare le performance distintive, con un'attenzione a modalità di erogazione tipiche del Welfare.

In linea con gli obiettivi aziendali, le misure previste dal contratto rispettano la razionalizzazione dei costi del Piano industriale 2015-2018 e recepiscono gli impegni assunti con la Commissione europea.

L'accordo, inoltre, consolida e incrementa le misure di Welfare a **sostegno dei bisogni dei dipendenti e punta su sviluppo professionale e formazione.**

<<L'accordo raggiunto è un risultato fondamentale per l'azienda e per tutti i dipendenti – commenta **Ilaria Dalla Riva responsabile Direzione Risorse Umane Organizzazione e Comunicazione di Banca Mps** – ed è il frutto di una contrattazione con tutte le organizzazioni sindacali che fin dall'inizio ha avuto l'obiettivo comune e condiviso di **mettere le persone al centro del cambiamento**. Siamo convinti che **sostenere** i dipendenti sia il **vero e unico modo di curare gli interessi dell'azienda** che, vale la pena ricordarlo, sono collettivi e non devono mai essere percepiti come individuali né a vantaggio solo di pochi.

Sono particolarmente soddisfatta – prosegue Ilaria Dalla Riva - dell'introduzione di nuove misure di equità sociale che mirano al benessere complessivo dei dipendenti grazie al **rafforzamento dell'impianto di Welfare Aziendale**, all'introduzione di misure specifiche che permettono di conciliare meglio i tempi di vita e quelli di lavoro e alla centralità data alla

formazione e alla crescita professionale. È stato inoltre definito il sistema della **retribuzione variabile**, con il Premio aziendale per il 2015 e il nuovo Premio Variabile di risultato per il 2016, riservati ad Aree Professionali e Quadri Direttivi per premiare tutti quanti concorrono ai **risultati aziendali** – che peraltro sono legati ai “fondamentali” della Banca – con un’attenzione ai livelli di retribuzione bassi, alle logiche di welfare e allo stesso tempo alle eccellenze distintive. Con le stesse logiche sono state modulate le manovre per la riduzione dei costi con l’introduzione di un **contributo straordinario** a carico dei Manager>>.

Welfare e MPSolidale - L’impianto di Welfare aziendale è completamente confermato sia per quanto riguarda la copertura infortunistica che per il piano di assistenza sanitaria al dipendente e al nucleo familiare, con premio interamente sostenuto dall’Azienda. L’accordo conferma anche le coperture per la medicina preventiva e i massimali assicurativi senza oneri aggiuntivi. Per favorire la solidarietà tra colleghi è stato creato **MPSolidale**, il fondo interno alimentato dalle donazioni di ferie e altri permessi retribuiti da parte dei dipendenti per permettere ai colleghi che ne abbiano bisogno di far fronte a gravi e accertati bisogni personali e familiari, dando priorità alle necessità di cura dei figli affetti da particolari patologie o disagi. I Dirigenti possono contribuire a MPSolidale oltre che con le ferie pregresse anche devolvendo quote della retribuzione.

Formazione e valorizzazione risorse umane - Il contratto riconosce inoltre la **centralità della formazione e dello sviluppo professionale** dei dipendenti come punti chiave per il rilancio produttivo ed economico della Banca. L’investimento sulla formazione diventa quindi un fondamentale strumento di crescita professionale e il supporto necessario per i processi interni di mobilità e riqualificazione. Nella stessa ottica la Banca riconferma il sistema di permessi e congedi aggiuntivi rispetto al contratto nazionale per favorire la crescita negli studi dei dipendenti.

Retribuzione Variabile – L’accordo introduce anche l’assetto della retribuzione variabile con il Premio aziendale 2015 e il nuovo Premio Variabile di Risultato per il 2016, entrambi strettamente ancorati al raggiungimento dei risultati di rafforzamento patrimoniale, liquidità e redditività in linea con gli obiettivi di Piano Industriale. In particolare il PVR consente una maggiore efficienza distributiva attraverso la combinazione di più criteri: premia i risultati, introduce modalità di erogazione tipiche del welfare con un’attenzione ai livelli di retribuzione più bassi, valorizza le performance distintive.

Commissione paritetica - L’accordo, infine, prevede anche la decisione di costituire una **commissione paritetica Nuovo Modello di Banca**, un gruppo di lavoro innovativo che sarà costituito da dipendenti e da rappresentanti sindacali con lo scopo di valutare insieme misure innovative di approccio al lavoro che possano conciliare le esigenze dei dipendenti con le nuove sfide imposte dal mercato e con i cambiamenti portati dalle nuove tecnologie.