



# Firenze, 10 maggio 2016

## Convegno Welfare Aziendale



## **II WELFARE nel DNA di MPS**



# CHI SIAMO – I NUMERI

## Società di Servizio



## Unità di Business



## Società di Prodotto



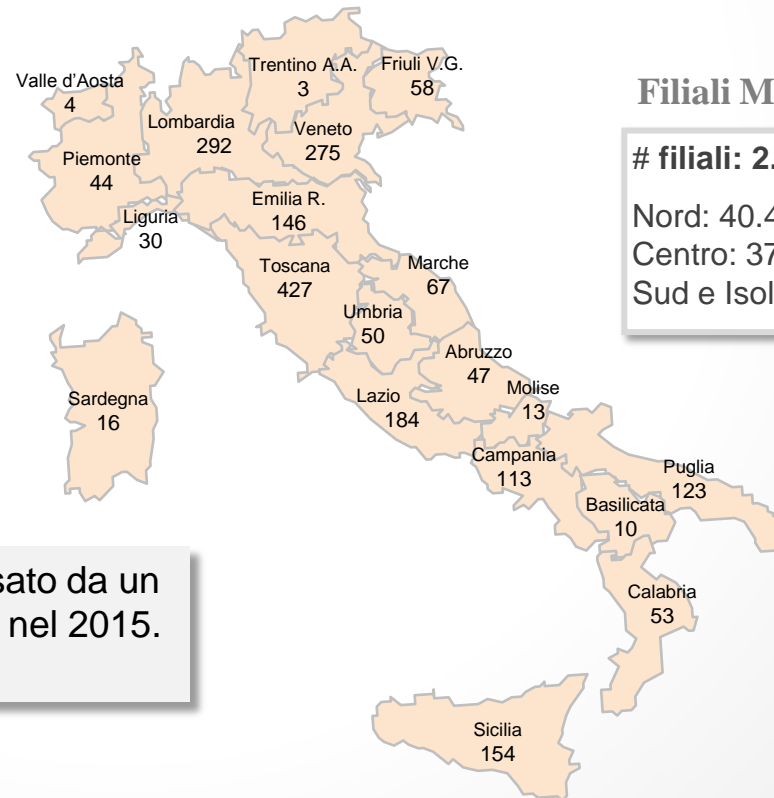
Il Gruppo Montepaschi conta **25.386 Dipendenti** e **2.109 filiali**



15 riorganizzazioni nel 2015.  
Già 4 ad Aprile 2016.



Il 33,7% del Personale è stato interessato da un cambio di Ruolo o da un trasferimento nel 2015.  
Nel 2016 siamo già all' 11,2%.



### Filiali MPS\*

# filiali: **2.109**

Nord: 40.4%

Centro: 37.4%

Sud e Isole: 22.2%



# Welfare Aziendale, un "fil rouge" di iniziative che parte dal medio evo ...

**1472: nascita**

Nasce come Monte di Pietà con l'obiettivo di **contrastare le iniziative di usura** che dilagavano in quel tempo.

**a fianco dei propri Dipendenti**

- 1850: costituzione del **primo trattamento pensionistico** ed istituzione della pensione di reversibilità;
- 1918: **assunzione delle prime donne**;
- 1930: **colonie estive** per i figli dei propri Dipendenti;
- 1950: istituzione della **Cassa di Mutua Assistenza** fra il Personale;
- 1968: nascita **primo poliambulatorio** aziendale a Siena.

**a fianco del territorio**

- MPS ha supportato nel tempo lo sviluppo dei territori di riferimento:
- Costruzione **della Ferrovia** che collegava Siena a Roma e Firenze;
  - Supporto nello sviluppo dell'**Università** di Siena;
  - Sostegno allo sviluppo economico della Maremma;

**...e arriva ai giorni nostri**

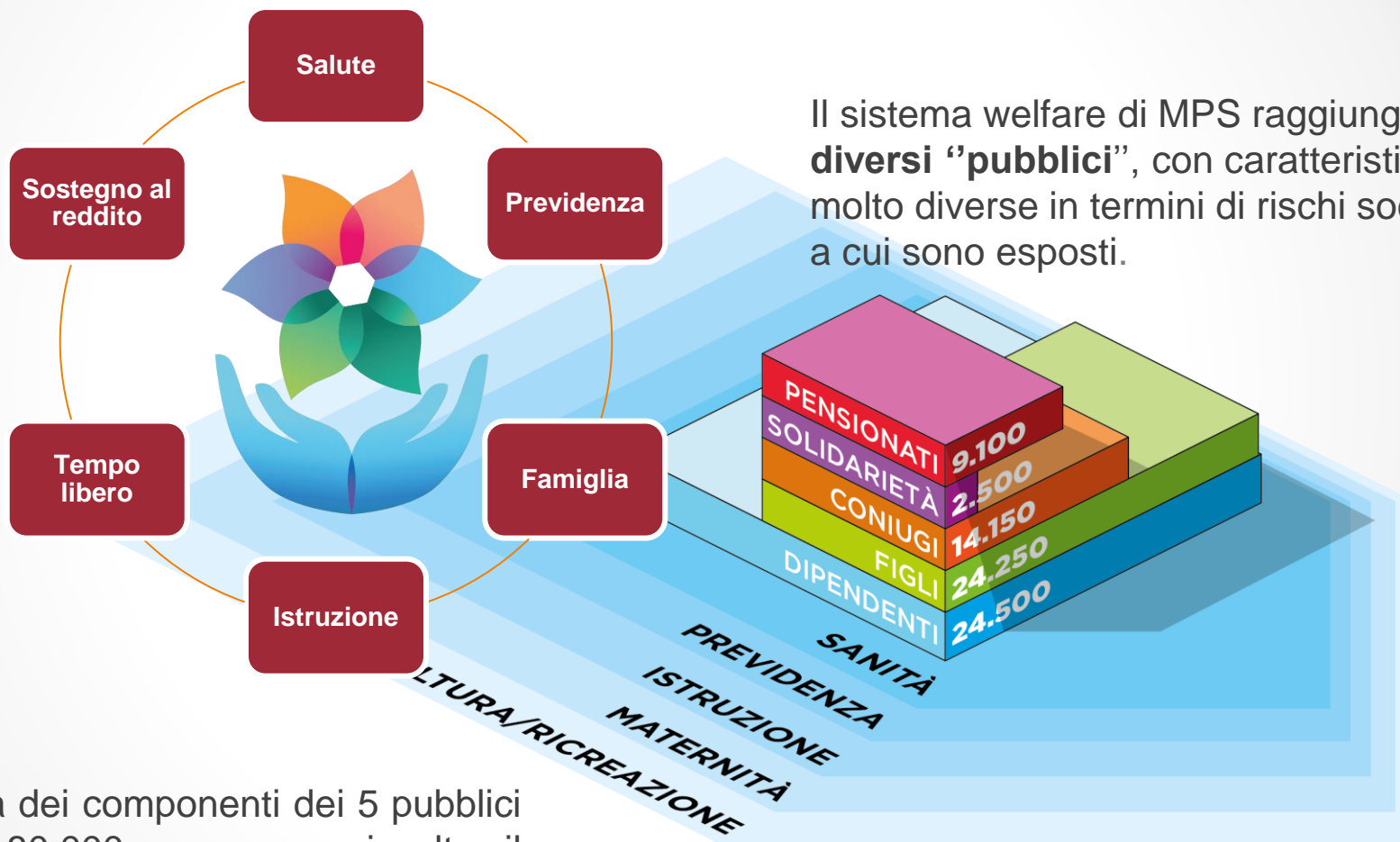
## **PATRIMONIO WELFARE MPS**

un patrimonio di iniziative, consolidato nel tempo in risposta ai vecchi e nuovi bisogni sociali.





## Ambiti di intervento



Il sistema welfare di MPS raggiunge **5 diversi "pubblici"**, con caratteristiche molto diverse in termini di rischi sociali a cui sono esposti.

La somma dei componenti dei 5 pubblici è di circa 80.000 persone, ossia oltre il **triplo dei Dipendenti di MPS**.



# La costruzione di un sistema moderno e sostenibile di welfare aziendale nella prospettiva di MPS

## Il percorso logico e la strategia

In tema di welfare, in un contesto in forte divenire, MPS ha attivato un “**percorso**” che tiene conto dei VALORI e della STORIA della Banca.

**LA  
NOSTRA  
STRATEGIA  
PER IL  
WELFARE**

**VALORIZZARE**

**ARRICCHIRE**

**INNOVARE**



# VALORIZZARE: Coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali

- ❖ L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali hanno da sempre lavorato alla costruzione di un sistema di Welfare aziendale, completo e articolato, volto a sostenere in vario modo le esigenze del Personale e delle proprie famiglie.
- ❖ L'Impegno delle Parti ha consentito, nel corso degli anni, di **mantenere** il complessivo sistema di Welfare **e svilupparlo**, in coerenza con il sorgere di nuove esigenze e cogliendo le opportunità di volta in volta offerte dalla legge. Anche in un periodo di crisi, abbiamo **mappato, ricostruito e fatto benchmark** di tutti i dispositivi in essere e dato il via ad ampie campagne di comunicazione.
- ❖ **AZIONI DI COMUNICAZIONE e CORSI**, via web o in aula su specifiche tematiche, per diffondere la conoscenza del Welfare aziendale a tutti i Dipendenti al fine di massimizzare l'utilizzo delle iniziative messe in campo.
- ❖ **CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO DEL 24.12.2015**
  - **Mantenimento del patrimonio welfare** in periodo di contrazione dei costi.
  - previsti **nuovi interventi** tesi a stimolare la **solidarietà tra colleghi**, favorire l'accesso alle prestazioni o consentirne una **maggiore flessibilità** nell'utilizzo.
- ❖ **COMMISSIONE WELFARE**  
Un periodico tavolo di confronto con le OO.SS. sulle materie di interesse per il Personale aventi **carattere sociale, previdenziale e assistenziale**.
- ❖ **COSTANTE DIALOGO** per recepire le vecchie e nuove esigenze personali e familiari dei Dipendenti.



# ARRICCHIRE: nuovi interventi e potenziamento di quelli esistenti

## ❖ **MPSolidale**

Per far fronte a **gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari**, il **Personale ha a disposizione un'ulteriore dotazione di permessi** in aggiunta a quelli individualmente spettanti, grazie all'attivazione di MP Solidale: un bacino annuale di ore di assenza retribuita che verrà alimentato volontariamente dai Dipendenti.

## ❖ **POLIZZA SANITARIA**

**Rateizzazione** dei costi per l'adesione alla polizza sanitaria per i **familiari non fiscalmente a carico**, **arricchimento** delle previsioni concernenti la **medicina preventiva** ed **inserimento** di previsioni a **sostegno dei Dipendenti con figli affetti da patologie invalidanti**.

## ❖ **CONDIZIONI AI DIPENDENTI**

**Revisione in ottica migliorativa delle condizioni**, di talune tipologie di finanziamento, di servizio e di prodotti bancari, **riservate al Personale**.

## ❖ **Supporto all'INSERIMENTO DEI FIGLI DEI DIPENDENTI NEL MONDO DEL LAVORO**

- Scuola della Buona Impresa, Consorzio ELIS: 20 borse di studio (10 all'anno nel biennio 2015-2016) riservate ai figli dei Dipendenti per partecipare alla "Scuola della buona impresa";
- Borse di studio Intercultura.

## ❖ **INIZIATIVE DEDICATE ALLA TRANSIZIONE SCUOLA/LAVORO:**

- Accordo con l'Università di Siena per la sperimentazione dell'apprendistato di alta formazione finalizzato all'assunzione di studenti con laurea magistrale (3 selezionati nel 2015 e ulteriori 10 per il 2016);
- Iniziativa con l'ITC Bandini di Siena finalizzata all'attivazione di 4 tirocini presso uffici di DG.



# INNOVARE: nuovi ambiti in risposta alle nuove esigenze

EVOLUZIONI  
2016

## FLEXIBLE BENEFITS

La Contrattazione di II Livello (24.12.2015) ed il successivo Accordo sul Premio Aziendale (22.04.2016), hanno definito le caratteristiche, le modalità ed i tempi, per la percezione del Premio Aziendale introducendo la **possibilità di erogazione sotto forma di servizi welfare.**

**Ogni Dipendente che sceglierà tale modalità, potrà costruirsi un pacchetto di servizi ritagliato sulle proprie esigenze, scegliendo tra: previdenza complementare, assistenza socio-sanitaria, formazione ed educazione, ricreazione e sport, voucher on line o cartacei.**

## SMART WORKING

La Contrattazione di II Livello prevede la **possibilità di promuovere forme flessibili e semplificate di lavoro da remoto (smart working)**



## PROSSIMI PASSI

Affiancare ai dispositivi che contrastano i “vecchi rischi sociali” (malattia, assistenza previdenziale, etc) nuovi dispositivi che contrastino i nuovi rischi (cura anziani, disoccupazione giovani, etc).