



Firenze, 10 maggio 2016

Convegno Welfare Aziendale



II WELFARE nel DNA di MPS



CHI SIAMO – I NUMERI

Società di Servizio



Unità di Business



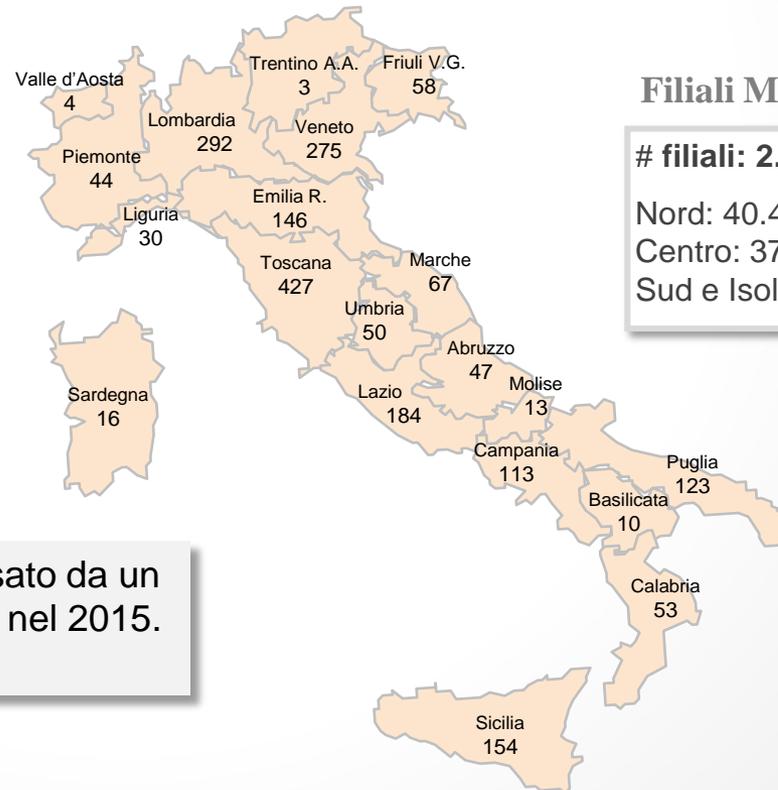
Società di Prodotto



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



15 riorganizzazioni nel 2015.
Già 4 ad Aprile 2016.



Filiali MPS*

filiali: **2.109**

Nord: 40.4%

Centro: 37.4%

Sud e Isole: 22.2%



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%.



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).