

## Ipotesi di Accordo

### Piano Industriale di Gruppo 2012 – 2015

#### Contrattazione di II livello

Il giorno 19/12/2012

tra

la Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., Banca Antonveneta S.p.A., MPS Capital Services Banca per le Imprese S.p.A., Consorzio Operativo Gruppo Montepaschi, Consum.IT S.p.A. e MPS Leasing & Factoring S.p.A.

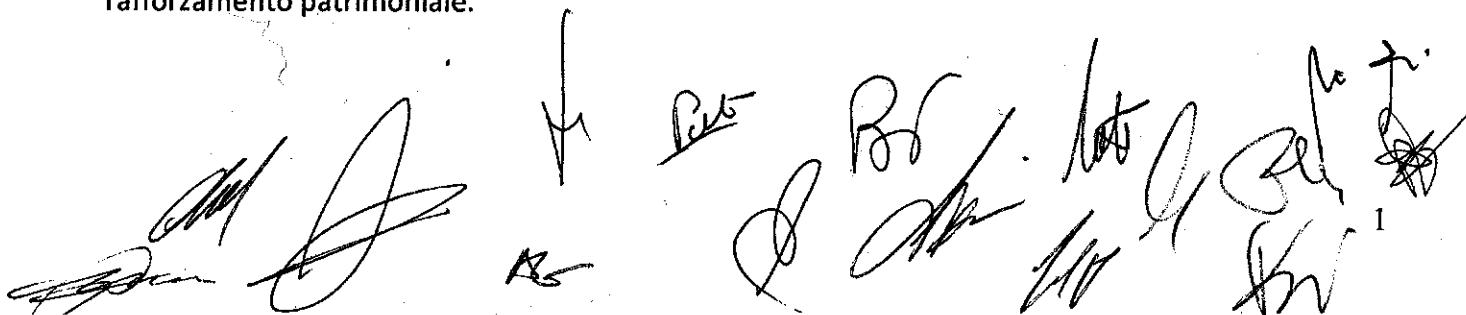
e

le Delegazioni sindacali di Gruppo DIRCREDITO, FABI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, SINFUB, UGL, UILCA-UIL

dopo ampio ed approfondito dibattito si è raggiunta la seguente Intesa.

#### Premessa dell'Azienda

Nel corso della procedura sindacale avviata con comunicazione del 3/8/2012, le Parti si sono confrontate sulle ricadute sul personale conseguenti alla definizione degli obiettivi e delle linee strategiche del Piano Industriale 2012-2015 illustrato alle OO.SS. il 27/6/2012, con particolare riferimento ai nuovi assetti dell'organizzazione del lavoro della Banca Capogruppo. Il Piano Industriale, inserendosi in uno scenario economico/finanziario di perdurante negatività a cui si aggiungono le richieste di requisiti di capitale e liquidità sempre più stringenti, ha individuato azioni ed interventi che, in coerenza con gli scenari complessivi ed in relazione alla complessità dei fattori interni al Gruppo (profilo della patrimonializzazione deteriorato, compressione del margine primario, aumento del costo del credito) riescano ad attivare le leve necessarie per rafforzare la Banca ed il Gruppo sotto il profilo del capitale, della liquidità e della redditività in ottica di sviluppo sostenibile nel lungo termine. Con particolare riferimento agli obiettivi di efficienza operativa definiti nel Piano Industriale, gli stessi saranno perseguiti anche attraverso interventi di razionalizzazione del costo del lavoro in termini di una significativa riduzione della base di organico (per 4640 unità) e del relativo costo, in tempi compatibili con gli obiettivi dichiarati. I recenti risultati aziendali confermano ulteriormente la necessità di accelerare tutti gli interventi di Piano Industriale e l'esigenza stringente di riduzione dei costi è rafforzata dagli impegni assunti con il Governo ed indirettamente con la Comunità Europea in occasione dell'intervento pubblico di rafforzamento patrimoniale.



A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style and complexity, representing the different parties mentioned in the text above.

Tutto quanto sopra premesso dall'Azienda

le Parti hanno manifestato l'intento di proseguire il percorso negoziale avviato sulle tematiche di Piano Industriale, con particolare riferimento alla gestione delle eccedenze di personale e alle misure volte al contenimento del costo del lavoro, con la volontà di ricercare le soluzioni più idonee possibili per il raggiungimento degli obiettivi programmati di efficienza, competitività e produttività. In detto contesto, le Parti – a seguito della comunicazione aziendale del 3.8.12 di non poter ulteriormente garantire l'applicazione delle previsioni della contrattazione aziendale - hanno confermato il reciproco impegno (come da comunicazione aziendale del 31.10 u.s.) a confrontarsi su un sistema di contrattazione di II livello, compatibile con i dichiarati obiettivi reddituali e gestionali e maggiormente sostenibili nel lungo termine, anche in ottica di crescita e sviluppo aziendale. Le Parti hanno dunque sviluppato un percorso negoziale con l'obiettivo di condividere un nuovo assetto di previsioni aziendali quale leva strategica imprescindibile per raggiungere gli obiettivi di Piano Industriale.

Pertanto

le Parti convengono quanto segue:

#### **1. Operazioni industriali di riduzione degli organici del Gruppo**

Con particolare riferimento agli obiettivi di riduzione degli organici di Gruppo in arco di Piano, l'Azienda conferma la percorribilità di soluzioni che consentano di salvaguardare i livelli occupazionali preservando anche la qualità del lavoro e della professionalità che vi si esprime: con questo obiettivo sono state programmate le operazioni di cessioni societarie nonché il trasferimento del ramo d'azienda relativo alle attività amministrative, contabili ed ausiliarie di Gruppo.

Pertanto, fermo restando che nell'ambito delle prescritte procedure di Legge e di Contratto, le Parti esamineranno nello specifico le ricadute sul personale di volta in volta interessato dalle operazioni societarie, con particolare riguardo alla prevista operazione di trasferimento delle attività amministrative contabili ed ausiliarie di Gruppo, l'Azienda conferma la volontà di procedere, oltre che nel rispetto delle garanzie di Contratto Nazionale, nella ricerca di un fornitore selezionato con cui definire una partnership per "societarizzare" il ramo d'Azienda, anche con l'obiettivo di preservare, compatibilmente con i pianificati obiettivi di efficienza, l'occupazione ed anche lo sviluppo nel tempo delle professionalità espresse dai dipendenti.

L'Azienda per assicurare il raggiungimento dei saving strutturali previsti da Piano pone in essere ogni possibile sforzo per ridurre il perimetro complessivo delle attività oggetto di cessione (orientativamente fino a 1.110 unità in termini di forza lavoro).

L'Azienda, nel ribadire la continuità dell'apporto delle suddette attività e degli addetti coinvolti, definirà con il cessionario che i rapporti di lavoro subordinato del personale appartenente al ramo aziendale proseguano senza soluzione di continuità, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2112 c.c. e dall'art. 47 L. 428/90, con la società subentrante, che applicherà il contratto del credito e

dovrà effettuare le necessarie armonizzazioni dei trattamenti economici e normativi con quelli esistenti nella Banca al momento della cessione del ramo d'azienda. La Banca, nel riconoscere il carattere essenziale e strategico, pur se non costituente il proprio core business, del complesso di attività e relative risorse umane dedicate ai sistemi amministrativi di back office e nel riconfermare il carattere di indispensabilità, finalizzato ad accrescere la competitività del complessivo sistema aziendale, nella continuità dell'apporto delle suddette attività e degli addetti coinvolti, si impegna, nel caso di crisi aziendale sopravvenuta dell'acquirente ed anche nel caso di ulteriore cessione a terzi, a garantire le soluzioni più opportune, con l'obbligo del mantenimento dei livelli occupazionali.

Le clausole dell'accordo relativo al trasferimento del ramo d'Azienda, che verrà stipulato fra l'Azienda e la società acquirente e dalle OO.SS. saranno richiamate nelle lettere di assunzione della società acquirente.

## **2. Mobilità professionale e territoriale**

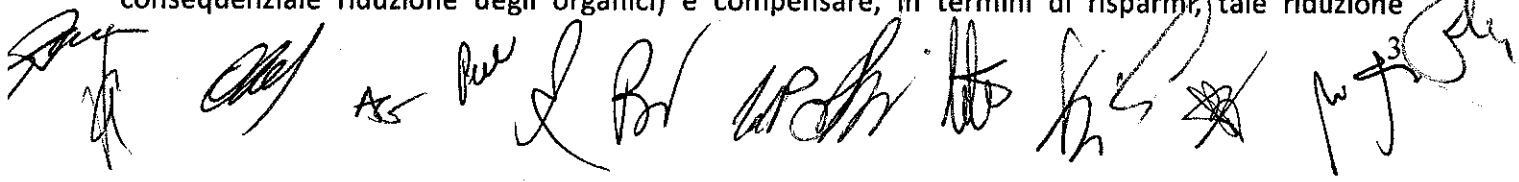
Le Aziende – in relazione ai progetti di riorganizzazione del Gruppo già trattati nel corso della procedura ex artt. 18 e 19 vigente CCNL aperta con lettera del 3.8.2012 – attivano la mobilità territoriale utilizzando, prioritariamente e compatibilmente alle esigenze operative, criteri di valorizzazione delle professionalità e competenze possedute. L'eventuale diversificazione nell'utilizzo del personale rispetto alle mansioni svolte viene supportata da adeguati programmi di riconversione e riqualificazione. Al fine di non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nel Gruppo, in considerazione del condiviso obiettivo di ridurre il più possibile le ricadute sul personale, soprattutto in ottica di salvaguardia dell'occupazione, le Aziende potranno assegnare i lavoratori a mansioni diverse anche in deroga all'art. 2103 c.c., così come previsto dall'art. 18, co. 2 CCNL di settore.

## **3. Gestione delle eccedenze di personale**

Le Parti hanno proseguito il confronto con l'obiettivo di risolvere le tensioni occupazionali rivenienti dal processo di riorganizzazione del Gruppo MPS in coerenza ed attuazione delle linee strategiche definite nel Piano Industriale 2012-2015, ricercando le soluzioni più idonee al fine di contenere le ricadute sul personale soprattutto in ottica di salvaguardia dell'occupazione.

In particolare nell'ambito del confronto sviluppatosi nel corso della procedura sindacale avviata con lettera del 3 agosto u.s., l'Azienda ha dichiarato, dandone ampia motivazione, un obiettivo di recupero di efficienza sotto il profilo degli organici di Gruppo di complessive n. 4.640 unità entro il 2015. Tali unità, al netto delle programmate operazioni di Piano (asset disposal, trasferimento di ramo d'azienda delle attività amministrative contabili ed ausiliarie di Gruppo, assunzioni, uscite naturali) sono stimabili nel numero di 600 risorse.

A tal proposito le Parti, considerate le efficienze programmate, si sono confrontate sulla possibilità di ridurre il perimetro delle attività oggetto di trasferimento di ramo d'azienda (con conseguenziale riduzione degli organici) e compensare, in termini di risparmi, tale riduzione



A series of handwritten signatures and initials in black ink, including the letters 'AS' and 'Pue', and a circled number '3'.

attraverso un maggior numero di efficienze da gestire con l'attivazione del "Fondo di Solidarietà". Tenuto conto delle analisi effettuate, quindi, le Parti hanno concordemente deciso di procedere in tal senso, con consequenziale riduzione degli organici da 2360 a c.a. n. 1.110 e, di contro, incrementando il numero delle eccedenze da 600 a circa 1000 risorse.

Le Parti, dunque, individuano nei criteri del "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito", lo strumento idoneo a conseguire l'obiettivo di riduzione degli organici – pari a circa n. 1000 risorse - al fine di non disperdere il patrimonio umano e professionale del Gruppo.

I lavoratori in esubero di Banca MPS, BAV e MPS Capital Services, vengono individuati, su accordo tra le Parti, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale di Gruppo, ai sensi dell'art. 8 del D.M. 158/00, prorogato con D.M. 226/2006 ed integrato da D.M. 3 agosto 2012, che così recita testualmente: *"1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, comma 1, legge n. 223/91, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente regolamento, concerne, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio. 2. L'individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alla prestazione straordinaria di cui all'art. 5, comma 1, lettera b), avviene adottando in via prioritaria il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza, ovvero della maggiore età. 3. Per ciascuno dei casi di cui ai commi 1 e 2, ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si favorisce, in via preliminare, la volontarietà, che è esercitata dagli interessati nei termini e alle condizioni aziendali concordate, e, ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberanti, si tiene conto dei carichi di famiglia."*

Ai sensi della suddetta norma le Parti individuano quali lavoratori in esubero tutte le risorse dipendenti di Banca MPS, BAV e MPS Capital Services, che al 31.12.2017 abbiano maturato o maturino i requisiti di legge previsti per aver diritto ai trattamenti pensionistici AGO.

In particolare:

- a) i dipendenti della Banca MPS, BAV e MPS Capital Services appartenenti alla categoria delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che entro il 31.12.2012 abbiano maturato o maturino i requisiti di legge previsti per aver diritto ai trattamenti pensionistici AGO, cesseranno dal servizio a partire dal 1.1.2013 fino al 1.2.2013 con il riconoscimento di solo n. tre mensilità di indennità sostitutiva del preavviso;
- b) I dipendenti di Banca MPS, BAV e MPS Capital Services, appartenenti alla categoria delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che maturino il diritto ai trattamenti pensionistici AGO successivamente al 31.12.2012 ed entro il 31.12.2017 potranno – entro il 24.1.2013 - presentare domanda per cessare dal servizio a partire dal 1.1.2013 e confluire nel "Fondo di Solidarietà" di cui al ridetto D.M. 158/2000. Le Parti, con l'intento di attenuare quanto più

possibile le relative ricadute sociali, stabiliscono concordemente di ricorrere prioritariamente alla volontarietà quale criterio di individuazione dei lavoratori interessati, comunque nell'ambito delle risorse che matureranno i requisiti di legge per aver diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia dal 1.1.2013 al 31.12.2017.

Le Parti prevedono un'apposita verifica che dovrà essere espletata il 25.1.2013 nell'ambito della quale verranno esaminate le domande pervenute.

Qualora le adesioni volontarie presentate dal personale risultino in numero superiore alle eccedenze dichiarate (n. 1000 risorse), si terrà conto prioritariamente, per l'accoglimento delle domande, della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'AGO di appartenenza, ovvero alla maggiore età.

A detto personale sarà riconosciuto a titolo di incentivo, sotto forma di erogazione mensile lorda, da quantificarsi nella misura necessaria a garantire - in cumulo alle prestazioni straordinarie del Fondo di cui all'art. 5 D.M.158/2000 - un importo netto pari all'85% della retribuzione netta ordinaria dell'ultimo mese di servizio ragguagliata ad anno, non verranno riconosciuti somme corrispondenti ad un importo mensile netto inferiore ad € 10,00.

Per tutto il periodo di permanenza nel Fondo stesso, verranno mantenute le coperture assistenziali (polizza per l'assistenza sanitaria) e le agevolazioni creditizie e condizioni tempo per tempo vigenti, che la Banca avrebbe riconosciuto in costanza di rapporto di lavoro. Le coperture e condizioni suddette cesseranno con l'uscita dell'iscritto dal Fondo; successivamente verranno applicate le previsioni aziendali tempo per tempo vigenti per il personale in quiescenza. Il personale iscritto alla previdenza complementare aziendale che cesserà dal servizio per accedere al "Fondo di solidarietà" potrà in ogni caso esercitare le prerogative derivanti dall'applicazione dell'art. 14 D.lgs. 252/2005 in materia di permanenza nella forma pensionistica di appartenenza, secondo comunque le modalità previste nei rispettivi statuti e/o regolamenti o Accordi. Il personale iscritto alla previdenza integrativa a prestazione definita che accederà al "Fondo di Solidarietà" godrà comunque dell'integrazione pensionistica al momento della maturazione dei requisiti di pensione di anzianità ed il periodo intercorrente tra il momento in cui avviene la risoluzione del rapporto di lavoro e quello di maturazione dei requisiti richiesti per il diritto alla pensione di base è considerato utile ai fini del calcolo della pensione integrativa.

In presenza di eventuali modifiche dei requisiti di accesso alla pensione INPS, derivanti da disposizioni di legge, saranno effettuati appositi incontri tra le parti per seguire attentamente l'evoluzione di quanto al riguardo sarà definito in sede nazionale a tutela degli interessi degli aderenti al "Fondo".

- c) le lavoratrici in possesso al 31.12.2012 dei requisiti anagrafici e contributivi ai fini dell'esercizio dell'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo di cui all'art. 1, comma 9, L. 243/2004, che intendano anticipare la maturazione del requisito per accedere al pensionamento, potranno optare - presentando domanda entro il 25.1.2013 - per lo scioglimento del rapporto di lavoro, a far data dall'1.2.2013, per risoluzione consensuale (da perfezionarsi con conciliazione interna da ratificare presso la competente Direzione Territoriale del Lavoro o la Commissione Paritetica di Conciliazione prevista dal vigente CCNL), con riconoscimento di una somma a titolo di incentivazione all'esodo pari a n. 9 mensilità.

L'Azienda si rende disponibile a valutare l'accoglimento di eventuali domande presentate

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'AS', 'Per', 'L. B.', 'L.P.', 'L. B.', 'L. B.', 'L. B.', 'L. B.', and 'L. B.', along with a large signature on the right side.

dalle lavoratrici che volessero anticipare la pensione e maturino i requisiti a tal fine richiesti negli anni successivi al 2012.

In attuazione di quanto sopra, quindi, Banca MPS, BAV e MPS Capital Services, attiveranno le procedure di cui agli artt. 4 e 24 legge n. 223/1991 per la gestione delle eccedenze. Conseguentemente le aziende interessate comunicheranno la risoluzione del rapporto di lavoro, a partire dal 1.1.2013 fino al 1.2.2013, ai propri dipendenti che rientrano nell'ambito di cui alla lettera a). Nei confronti dei dipendenti di cui alla lettera b) la risoluzione verrà comunicata solo nel caso in cui, all'esito della suddetta verifica, le adesioni volontarie dovessero risultare inferiori agli esuberi previsti; in tale ipotesi la cessazione decorrerà dal 1.2.2013 e a detti lavoratori non verrà riconosciuta alcuna indennità sostitutiva del preavviso.

A tal fine le Parti si impegnano reciprocamente a trasferire e/o far trasferire il contenuto delle pattuizioni di cui al presente documento nell'accordo sindacale che verrà stipulato entro il 31.12.2012 dal perfezionamento del presente accordo.

Tutti i lavoratori destinatari delle previsioni di cui al presente paragrafo, ferma restando la fruizione del numero di giorni di ferie e di giornate di ex-festività spettanti anno per anno, dovranno pianificare e fruire entro la data di cessazione dal servizio l'intero quantitativo di ferie eventualmente residue e, ove non programmate, le Aziende titolari del rapporto di lavoro provvederanno di iniziativa, entro la data di cessazione, a collocare l'interessato in ferie. Tale disposizione, ovviamente, troverà applicazione per quanto compatibile con la data di cessazione del rapporto di lavoro.

Allo scopo di garantire la corretta applicazione delle previsioni del presente accordo, le Parti convengono che tutti i dipendenti del Gruppo nati prima del 1962 rilascino, come già stabilito nella circolare aziendale D 1679, il modulo di delega al datore di lavoro per acquisire presso l'INPS l'Estratto Conto pensionistico. Tale adempimento costituirà obbligo per il dipendente.

#### **4. Misure di contenimento del costo del lavoro**

**4.1** Sul tema del contenimento del costo del lavoro, l'Azienda ha rappresentato e condiviso con le OO.SS. una serie di interventi di riduzione dei costi, sia ad impatto immediato che strutturali.

A tal proposito, per quanto concerne l'obiettivo di Piano Industriale di riequilibrare il costo del personale anche con misure "one off" e considerata anche la necessità di compensare l'assetto dei risparmi consequenziali all'operazione di trasferimento di ramo d'azienda, così che si persegua una riduzione del costo del lavoro, le Parti, al fine di attenuare quanto più possibile le ricadute sul piano sociale delle azioni intraprese, hanno concordemente deciso di far ricorso alla sospensione temporanea dell'attività lavorativa anche con l'utilizzo delle prestazioni ordinarie del "Fondo di Solidarietà" ai sensi degli artt. 5, comma 1, lettera a) punto 2 e art. 10 del D.M. 158/00 e successive modifiche e integrazioni.

Per realizzare gli obiettivi su richiamati le Parti hanno concordemente stabilito quanto segue:

**a ciascun lavoratore** di Banca MPS, BAV e MPS Capital Services (appartenente alle categorie delle Aree professionali, Quadri Direttivi e Dirigenti) verrà applicata una sospensione dell'attività lavorativa con corrispondente riduzione del trattamento economico pari a 6 giornate lavorative all'anno per tre anni (2013 - 2015) (in caso di presenza di personale con contratto di lavoro part time il numero di giornate di sospensione vengono riproporzionate all'orario di lavoro effettuato). I lavoratori che abbiano un residuo di ferie maturate e non godute, potranno utilizzare queste ultime, fino ad un massimo di 2 giorni per ciascun anno, a decurtazione di un numero corrispondente di giornate di sospensione dell'attività lavorativa.

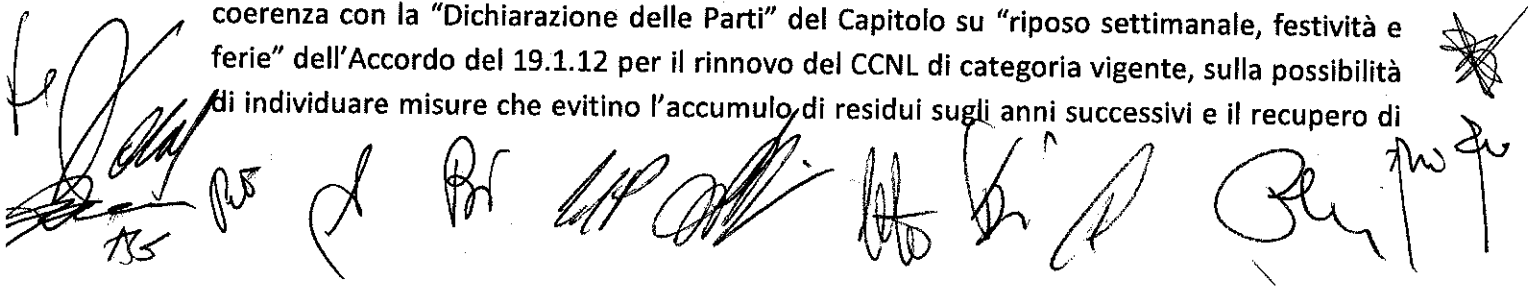
È prevista in aggiunta anche la riduzione della base imponibile ai fini del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto dal 1.1.2013 al 31.12.2015. In particolare le Parti convengono che la base di calcolo del TFR includa la sola voce stipendio abbattuta di circa il 23% e non comprenda, invece, la tredicesima mensilità, gli scatti di anzianità, l'ex ristrutturazione tabellare ed altra voce individuale o collettiva.

Sotto il profilo economico gli interessati saranno destinatari – fermo quanto di seguito previsto – delle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà, secondo criteri, misure e con l'applicazione dei massimali tempo per tempo vigenti, di cui all'art. 10, D.M. 158/2000.

Considerato che, ai sensi dell'art. 9, comma 4, del D.M. 158/00, il "Fondo di Solidarietà" eroga le suddette prestazioni (assegno ordinario e contribuzione correlata) nei limiti di un determinato ammontare, resta inteso che il ricorso alle prestazioni ordinarie di sostegno al reddito avverrà entro e non oltre i predetti limiti. Tenuto conto della finalità di riduzione dei costi e della necessità condivisa di evitare oneri a carico del datore di lavoro, conseguentemente la sospensione eccedente le risorse disponibili presso il Fondo comporterà una corrispondente riduzione della retribuzione interamente a carico del lavoratore.

**4.2** Ai sensi di quanto previsto dall'art. 18 e 19 vigente CCNL, le Parti, nell'intento di individuare ulteriori strumenti atti a contenere il costo del lavoro, così da ridurre le consequenziali ricadute sociali, concordano sulla necessità di adottare le seguenti soluzioni che, anche in temporanea deroga alle previsioni del CCNL di categoria vigente, contribuiscano alla crescita aziendale e al contempo contengano le tensioni occupazionali:

- Prestazioni aggiuntive/straordinari: limitazione del ricorso alle prestazioni aggiuntive, che saranno richieste dall'Azienda solo nei casi di particolare necessità ed urgenza; in dette particolari ipotesi non saranno autorizzate prestazioni inferiori a n. 1 ora e per quelle di durata superiore a detto limite, frazioni inferiori a 30 minuti.
- Residui ferie, riduzioni di orario e banca ore, Permessi per ex festività soppresse: In coerenza con la "Dichiarazione delle Parti" del Capitolo su "riposo settimanale, festività e ferie" dell'Accordo del 19.1.12 per il rinnovo del CCNL di categoria vigente, sulla possibilità di individuare misure che evitino l'accumulo di residui sugli anni successivi e il recupero di

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of varying lengths and styles, some appearing to be initials or short names. There are approximately 10-12 distinct marks, including some that look like 'RS', 'P', 'B', 'UP', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'.

eventuali giacenze degli anni precedenti, l'Azienda pianificherà lo smaltimento delle ferie per il personale che abbia residui ferie relativi ad anni precedenti e indicherà i tempi di fruizione dei residui di banca ore non utilizzate nei tempi previsti dalle previsioni contrattuali vigenti. A partire dal 1.1.2013 tutti i permessi spettanti in base alla contrattazione tempo per tempo vigente dovranno essere obbligatoriamente utilizzati entro i termini previsti; l'eventuale mancata fruizione di permessi per ex festività soppresse, della riduzioni di orario e banca ore, non darà luogo ad alcun trattamento economico sostitutivo.

- Part time e aspettative: in vigenza del Piano Industriale oggetto del presente accordo, l'Azienda, compatibilmente alle esigenze di funzionalità organizzativa in correlazione agli obiettivi di efficienza complessiva, faciliterà di ricorso al lavoro a tempo parziale in tutte le sue forme e nei riguardi di tutto il personale appartenente alle Aree Professionali e Quadri Direttivi e valuterà la concessione di congedi ed aspettative non retribuite, per durate anche superiori alle previsioni contrattuali vigenti, richiesti anche per motivi personali, familiari, di studio e di salute.
- Missioni: a far data dal 1.1.2013 e a tutto il 31.12.2015 al personale in missione verrà riconosciuto unicamente il trattamento di rimborso a piè di lista delle spese documentate, nei limiti di cui al CCNL di categoria vigente; non verrà in alcun caso corrisposta la diaria.

In materia di "Altre Spese Amministrative" l'Azienda conferma l'impegno nel perseguimento degli importanti obiettivi di razionalizzazione e riduzione previsti da Piano Industriale, con priorità per i comparti logistico - immobiliare, ICT, consulenze e comunicazione. Inoltre tutte le aziende del Gruppo hanno attivato iniziative di contenimento di tutte le spese non strettamente funzionali alle esigenze operative che rientrano in tale aggregato, anche attraverso la definizione di una attenta "policy" sull'assegnazione dei beni messi a disposizione dell'azienda (auto, telefoni cellulari, etc.) e sui comportamenti nell'utilizzo degli stessi.

## **5 Contrattazione BMPS di II Livello**

La Banca Capogruppo e le OO.SS. aziendali addivengono alle intese di cui al presente articolo, con lo scopo di individuare un insieme di regole che, anche con valenza temporanea, contribuiscano alla crescita aziendale e, in coerenza con le altre iniziative concordate nella presente ipotesi di Accordo, al contenimento delle ricadute occupazionali sui lavoratori.

Pertanto, a decorrere dall'1.11.2012 e fino al 31.12.2015, in BMPS troveranno applicazione le seguenti previsioni:

5.1 Copertura delle "spese sanitarie", coperture assicurative in caso di infortuni (professionali ed extra professionali), polizza "kasco", "previdenza complementare": saranno mantenuti gli istituti vigenti (ivi compresa, per il personale assunto con il "livello retributivo di inserimento



professionale" di cui all'art.15 dell'Accordo di rinnovo del CCNL di settore, la misura della contribuzione aziendale a Previdenza complementare di cui alle precedenti previsioni contrattuali).

5.2 Assunzione di familiari di dipendenti deceduti in servizio, orari di intervallo, orari di lavoro e consequenziali trattamenti per specifiche lavorazioni (attualmente svolte presso il COG), buono pasto: sono confermate le previsioni di cui alla precedente contrattazione aziendale.

5.3 Permessi: sono confermate le previsioni di cui alla precedente contrattazione aziendale, per i casi di studio, nascita di figli e casi di morte di familiari, nonché i permessi non retribuiti per esigenze personali e per malattie dei figli; resta ferma, inoltre, la facoltà dell'azienda di riconoscere congedi, retribuiti e non, per gravi motivi personali o familiari. Con riferimento ai lavoratori studenti, vengono confermate le previsioni di cui alla precedente contrattazione aziendale in materia di "anzianità convenzionale" ai dipendenti in servizio al 1°.11.2012 che conseguano la laurea entro il 31.12.2012; ai dipendenti in servizio al 1°.11.2012 con contratto di apprendistato professionalizzante o con "livello retributivo di inserimento professionale", alla scadenza dei termini previsti per dette tipologie di assunzione, verrà riconosciuta l'anzianità convenzionale per laurea, posseduta al momento dell'assunzione o successivamente conseguita purché entro il 31.12.2012.

5.4 Erogazione straordinaria per il personale di nuova assunzione: continueranno ad essere riconosciute le erogazioni di cui alla precedente contrattazione aziendale, con le modalità ivi previste, per i dipendenti che già le percepiscano; per i dipendenti assunti a decorrere dal 1°.11.2012 per il periodo di attribuzione del "livello retributivo di inserimento professionale" è prevista un'erogazione straordinaria di € 60,00 per 13 mensilità. Per il personale in servizio con contratto di apprendistato professionalizzante, allo spirare del termine di scadenza, con il proseguimento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di servizio già prestato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio, ad ogni fine economico e normativo.

5.5 Trasferimenti: ad integrazione della normativa del CCNL di categoria vigente in materia, nell'ipotesi di trasferimento d'ufficio disposto dal 1°.11.2012 a sede di lavoro distante oltre 30 Km e fino a 100 Km da quella di residenza/dimora abituale, è riconosciuta un'indennità 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	8 €	12 €	17 €	24 €

\* distanza chilometrica tra nuova sede di lavoro e residenza/dimora abituale, calcolata secondo il programma "via michelin percorso consigliato da Comune a Comune"

La presente indennità, concessa a richiesta del dipendente in alternativa al trattamento alloggio o al contributo affitto spettante secondo le previsioni del CCNL tempo per tempo

vigente, 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) e l'importo sarà rivisto in occasione di nuovi trasferimenti, con 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 del dipendente. 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 al dipendente che, per la particolarità delle mansioni svolte, percepisca trattamenti volti comunque a compensare il disagio (ivi compresi i rimborsi in materia di missione).

Le indennità di pendolarismo e le altre indennità per il personale incorporato (cfr. art.3 Accordo armonizzazione del 12.11.2009, a titolo esemplificativo: indennità di pendolarismo/assegni di posizione "da pendolarismo" ai sensi del CIA BAM; rimborso spese tranviarie e rimborsi a forfait per il personale direttivo ai sensi delle previsioni contrattuali BAV) in corso di erogazione continueranno ad essere corrisposte sino al 31.12.2012. Con effetto dal 1°.1.2013, i lavoratori che percepiscano dette indennità in forza di trasferimento d'ufficio potranno optare per ricevere, per il periodo residuo fino a concorrenza della durata massima prevista dalla presente norma, l'indennità di pendolarismo secondo le regole definite con il presente accordo ovvero chiedere, nel rispetto delle norme del CCNL vigente, la fornitura alloggio o il contributo affitto, sempre per il predetto periodo residuo.

I dipendenti potranno avanzare richiesta di trasferimento decorsi almeno due anni dalla data di assunzione. Per la copertura di esigenze l'Azienda terrà nella dovuta considerazione anche le domande di trasferimento, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive e a parità di condizioni oggettive (ad es. competenze, profili professionali, livello di copertura del ruolo). Nel valutare le domande di trasferimento l'Azienda terrà particolarmente conto dell'anzianità di servizio e di particolari e comprovate condizioni personali e di famiglia dell'interessato. L'Azienda, compatibilmente con le esigenze della dipendenza interessata, riguarnerà prioritariamente le domande di trasferimento avanzate in relazione alle previsioni della Legge n. 104/92 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'Azienda fornirà semestralmente un'informativa alle OO.SS. sui trasferimenti, relativa al numero di domande di trasferimento in essere (anche raggruppate per piazze di destinazione particolarmente richieste) e a quelle accolte nel semestre precedente; situazione delle domande di trasferimento motivate dalla Legge n.104 del 1992; assegnazione dei nuovi assunti nel semestre precedente, di qualsiasi livello, area o categoria.

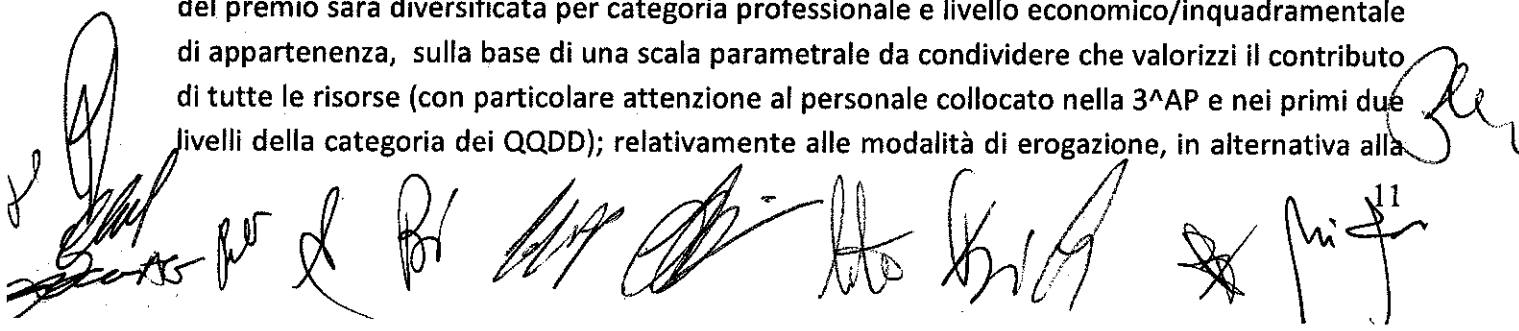
5.6 Premio di fedeltà e medaglia d'oro: è confermata la corresponsione del "premio di fedeltà", secondo le regole di cui alla precedente contrattazione, ai dipendenti che maturino la relativa anzianità entro il 31.12.2012; sono mantenute le previsioni di cui alla precedente contrattazione aziendale per l'attribuzione della medaglia d'oro.

5.7 Automatismi, integrazioni economiche, scatti di anzianità: le Parti si danno reciprocamente atto della necessità di individuare soluzioni effettivamente sostenibili nel tempo, come sopra espressamente convenuto; a tal fine, dunque, saranno mantenute le voci in argomento già erogate (maggiorazioni assegni di livello, assegno della 3<sup>^</sup>AP/3° liv., benefici economici per automatismo, scatto di anzianità aggiuntivo) e quanto a tale titolo spettante a tutto il 31.12.2012 (comprendendo a tale fine esclusivamente gli effetti della valutazione 2011 consegnata nell'anno 2012); gli accantonamenti annuali nelle polizze collettive già maturati continueranno ad essere versati fino al raggiungimento del 3° livello della categoria dei Quadri Direttivi. A decorrere dal 1.1.2013 opereranno le previsioni dettate in materia dal CCNL;

Nell'ottica di salvaguardare le aspettative del personale di recente assunzione, ai dipendenti che al 1.1.2013 abbiano in corso di maturazione il primo automatismo sarà attribuito, alla scadenza originariamente prevista, il relativo livello retributivo superiore e la cd. eventuale "maggiorazione assegno di livello". Dalle predette attribuzioni (automatismo di carriera/maggiorazioni assegno di livello) non conseguiranno nuovi inserimenti in polizza collettiva.

In coerenza con la valutazione di sostenibilità complessiva <sup>STANDARD</sup> sopraindicata e in considerazione dei relativi importi, viene mantenuta la cd. "quota extra del premio di rendimento" di cui alla precedente contrattazione aziendale e, in ottica di razionalizzazione delle componenti retributive, il relativo importo viene consolidato nella RAL sotto forma di assegno ad personam "ex p.r." su 13 mensilità, con le caratteristiche proprie della voce di provenienza.

5.8 Premio aziendale: le Parti si impegnano a definire, entro aprile 2013 e nel rispetto delle norme del CCNL di categoria vigente, condizioni e criteri di erogazione del Premio Aziendale **esercizio 2013** (valutando anche la percorribilità di una negoziazione "di Gruppo", in ottica di equità complessiva e in vista degli assetti organizzativi delineati dal Piano Industriale) da attivare, in presenza di accertate condizioni di sostenibilità economica e patrimoniale, a beneficio del personale appartenente alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, in ragione dell'andamento dell'Azienda/Gruppo. A tale proposito le Parti si confronteranno sull'individuazione di un parametro di natura reddituale (definito sulla base anche di più indicatori) oggettivo ed univocamente desumibile dagli schemi di conto economico riclassificato pubblicati nel Bilancio Consolidato, privilegiando la performance reddituale "corrente" tenuto conto del livello di adeguatezza patrimoniale. La distribuzione del premio sarà diversificata per categoria professionale e livello economico/inquadramentale di appartenenza, sulla base di una scala parametrata da condividere che valorizzi il contributo di tutte le risorse (con particolare attenzione al personale collocato nella 3<sup>^</sup>AP e nei primi due livelli della categoria dei QQDD); relativamente alle modalità di erogazione, in alternativa alla



A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of varying lengths and styles, some appearing to be initials or short names. There is a small '11' written above one of the signatures on the right side.

consueta corresponsione in forma monetaria, le Parti inoltre valuteranno ogni possibile soluzione in grado di massimizzare eventuali benefici fiscali e/o contributivi, anche tenendo conto delle esigenze dei singoli.

5.9 Sistema Incentivante: l'Azienda avvierà il confronto, nel rispetto delle previsioni del CCNL, per l'attivazione di un sistema che, comunque in presenza di accertate condizioni di sostenibilità economica e patrimoniale, ulteriormente ricompensi il merito e il contributo anche del singolo, diretto e indiretto, al raggiungimento degli obiettivi, qualitativi e quantitativi assegnati, privilegiando lo spirito di squadra. In detto contesto, le Parti si confronteranno su un sistema oggettivo e trasparente pertanto supportato da adeguati livelli di informativa (in via preventiva e a consuntivo).

5.10 Sviluppo professionale e valutazione: le Parti proseguono il confronto, nel rispetto delle previsioni del CCNL di settore, sul nuovo processo di valutazione del personale (a partire dall'esercizio 2013) e sulle politiche di sviluppo professionale. Lo sviluppo professionale sarà orientato a principi di pari opportunità per le risorse interessate, in linea con le esigenze di copertura dei ruoli in ottica di pianificazione, valutando la possibilità di attivare specifiche selezioni interne, per la copertura di ruoli e/o la ricerca di competenze specialistiche (cd. job posting).

In detto contesto le Parti si confronteranno anche sull'istituto del cd. "stage", con particolare riferimento alle esigenze di copertura di ruoli che potranno giustificare l'attivazione (in ogni caso limitata al solo passaggio a QD3), con possibilità di partecipazione per tutte le risorse in possesso dei requisiti individuali di accesso alle selezioni, che dovranno essere maggiormente adeguati al livello inquadramentale di conseguimento (con particolare riguardo all'anzianità minima richiesta, al livello inquadramentale di appartenenza e alle valutazioni conseguite).

Le previsioni di cui alla precedente contrattazione aziendale in materia di percorsi professionali ed inquadramenti, indennità di preposizione e indennità di sostituzione, sono confermate fino al 31.12.2012. Alle risorse che al 31.12.2012 non avranno completato il percorso professionale a suo tempo attivato, l'Azienda garantisce la prosecuzione dell'iter programmato di sequenze di posizioni di lavoro, fermi rimanendo i periodici momenti di verifica sull'andamento del percorso attraverso la "relazione quadrimestrale degli stati di avanzamento", a cura delle competenti Funzioni aziendali. Per la regolamentazione del Percorso (avanzamenti di grado e retributivi, trattamenti per la mobilità, valutazione della prestazione, etc) troveranno applicazione le previsioni contrattuali tempo per tempo vigenti; eventuali "interventi economici aggiuntivi" già attribuiti per i casi di mobilità disagevole, ai sensi della precedente contrattazione aziendale, continueranno ad essere corrisposti finché permane la condizione (e comunque non oltre la scadenza del percorso).

In materia di inquadramenti, in attesa della definizione delle analisi in materia in corso di svolgimento in sede nazionale ai sensi dell'art.10 dell'Accordo di rinnovo del CCNL di categoria, dal 1 gennaio 2013 troveranno intanto applicazione i livelli inquadramentali minimi attualmente previsti dal CCNL di categoria, espressamente convenendo che

l'inquadramento minimo del QD1 viene esteso anche al ruolo di Titolare di Filiale con 3 o 4 addetti compreso il Preposto.

Pertanto, qualora per le mansioni in corso di espletamento spetti l'attribuzione di un livello inquadramentale minimo anche in base alle previsioni contrattuali nazionali, ai fini della relativa maturazione – secondo le previsioni della contrattazione nazionale - sarà computato il periodo già svolto di adibizione continuativa e prevalente alle relative mansioni. Relativamente agli inquadramenti in corso di maturazione da parte del personale appartenente alla 3<sup>a</sup> Area Professionale per la copertura di ruoli non disciplinati nel CCNL, nel caso di adibizione continuativa e prevalente alle mansioni per almeno il 75% - al 31/12/2012 – del periodo previsto dal contratto integrativo per il conseguimento del livello inquadramentale immediatamente superiore, l'Azienda riconoscerà un'indennità "riassorbibile", pari al valore dell'attribuzione retributiva in corso di maturazione, proporzionata al periodo effettivamente trascorso di copertura del ruolo.

Le previsioni di cui alla precedente contrattazione aziendale in materia di misura dell'indennità "di rischio" sono confermate fino al 31.12.2012.

#### 5.11 RLS

Per quanto attiene ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sarà avviata una specifica fase di confronto per definire entro il 31/03/2013 un accordo aziendale, nell'ottica di adeguamento alla mutata articolazione della Banca e nel rispetto delle vigenti previsioni normative.

I successivi adempimenti saranno portati a compimento entro e non oltre il 30.6.2013.

#### 5.12 Condizioni ai dipendenti

Le condizioni praticate sui finanziamenti a favore del personale della Banca, sono contenute in un apposito documento (D600), aggiornato in relazione alle variazioni che vengono apportate alle singole tipologie di finanziamento.

Sui così detti mutui piano case, sui così detti mutui ipotecari e sulle così dette sovvenzioni sia Cassa Mutua che ordinarie, alla fine di ciascun anno l'Azienda rappresenterà alle OO.SS. le eventuali necessarie modifiche da apportare alle condizioni praticate al fine di ricercare possibili convergenze.

In caso di eventuali modifiche praticate su altri finanziamenti ed altre agevolazioni al personale della Banca, l'Azienda fornirà alle OO.SS. preventiva informazione rispetto all'inserimento nel documento di riferimento.

#### 5.13 Relazioni Industriali

Le Parti si danno reciprocamente atto che il raggiungimento degli obiettivi di Piano Industriale, non può prescindere dalla adozione di un modello di relazioni sindacali - coerente con gli assetti del settore - volto a garantire il seguimento dell'attuazione del complesso delle progettualità di riorganizzazione del Piano Industriale del Gruppo, preservando certezza dei tempi di realizzazione, uniformità e coerenza dei comportamenti.



Le Parti individuano quindi nel metodo "del confronto e del dialogo" lo strumento indispensabile per ricercare, nel rispetto dei reciproci ruoli, soluzioni coerenti per il raggiungimento di obiettivi condivisi di redditività, produttività e competitività. In detto contesto riveste fondamentale importanza – in coerenza con le ricordate previsioni contrattuali – lo sviluppo di una linea di relazioni industriali, costruita con corretti ed equilibrati meccanismi di informativa e confronto; il confronto Azienda/Sindacato sulle ricadute sul personale interessato dai progetti di Piano Industriale, dovrà essere condotto con l'intento costruttivo di ricercare soluzioni condivise nel rispetto degli obiettivi e delle esigenze operative. Pertanto l'attuazione delle progettualità comportanti rilevanti ricadute sul personale interessato formerà oggetto di preventiva informazione e di confronto tra le Parti, già nella fase di sperimentazione, onde acquisirne le osservazioni ed ogni altro elemento utile, per coniugare efficacemente le esigenze aziendali con quelle dei lavoratori. Saranno inoltre attivati dedicati momenti di confronto tra le Parti sullo sviluppo e sulla realizzazione delle progettualità di Piano Industriale e specifici momenti di verifica, a cadenza quadrimestrale nel primo anno e semestrale a partire dal secondo anno, sulla coerente applicazione degli accordi intervenuti nell'ambito delle procedure contrattuali di confronto.

In detto contesto, con l'obiettivo di consentire l'esercizio delle prerogative rivenienti dalla presente intesa in materia di fattivo confronto tra le Parti, viene confermato il ruolo dei DOR - anche attraverso i Gestori Risorse Umane per gli ambiti territoriali di riferimento - per il complessivo ed efficace presidio delle relazioni sindacali periferiche, attraverso l'espletamento dei seguenti obblighi di informativa (a cadenza semestrale) alle RSA periferiche per gli ambiti territoriali di competenza, così da favorire l'attività di monitoraggio e verifica sull'attuazione delle progettualità di Piano Industriale e delle intese intervenute: trasferimenti del personale, part time (numero posizioni accolte e domande inevase), composizione numerica degli organici. Vengono pertanto coerentemente confermate, per il periodo di vigenza del Piano Industriale, le previsioni di cui alla precedente contrattazione aziendale in materia di RSA (cd. meccanismo dell'aggregazione). A tale proposito le Parti definiscono gli ambiti geografici entro cui esercitare la "facoltà di aggregazione" e le prerogative delle rsa periferiche, in considerazione del perimetro delle attuali Aree Territoriali e in continuità con i precedenti assetti:

Ambiti di aggregazione di unità produttive:	Area Territoriale:
1. Regioni Piemonte e Val d'Aosta 2. Regione Liguria 3. Territorio della Lombardia rientrante nel perimetro dell'Area	NORD OVEST
1. Regione Emilia Romagna 2. Triveneto + Territori della Lombardia confluito in Area	LOMBARDIA SUD ed EMILIA ROMAGNA

(province di Mantova e Cremona)	
1.Province di Firenze, Prato e Pistoia 2.Province di Lucca, Massa e Pisa 3.Provincia di Livorno	TOSCANA NORD
1.Provincia di Siena; 2.Provincia di Arezzo; 3.Provincia di Grosseto 4.Regione Umbria 5.Regione Marche	TOSCANA SUD UMBRIA E MARCHE
1.Regioni Lazio e Sardegna 2.Regione Abruzzo Regione Molise	CENTRO E SARDEGNA 5075
1.Province di Napoli , Caserta e Benevento 2.Province di Salerno e Avellino + Regione Basilicata 3.Province Bari e Foggia 4.Province Lecce, Brindisi e Taranto <del>Regione Calabria</del>	Sud
1.Province di Palermo, Caltanissetta, Agrigento e Trapani 2.Province di Catania, Enna, Messina, Ragusa, Siracusa 3.Regione Calabria	SICILIA e CALABRIA

Al fine di favorire il dialogo e rendere effettiva la partecipazione delle Organizzazioni Sindacali in materia di sicurezza sul lavoro, di "standard qualitativi" aziendali, della politiche ambientali, formazione e pari opportunità è confermata l'attività degli Organismi paritetici operanti in Azienda (Commissione misure di sicurezza, Osservatorio aziendale, GdL sulla sostenibilità ambientale, Organismo paritetico sulla formazione, Commissione Pari Opportunità).

L'Azienda, nel perseguimento degli obiettivi e delle finalità sottesi ai progetti di Piano Industriale, orienterà le iniziative al contenimento delle tensioni occupazionali, alla valorizzazione delle competenze professionali del personale, al mantenimento dello spirito di squadra pur nella diversificazione di ruoli e funzioni, in ottica di complessivo miglioramento della qualità dei servizi. Al fine di garantire uniformità e organicità nelle fasi di attuazione dei programmi l'Azienda attiverà adeguati livelli di informazione per il personale sulle finalità, i contenuti e le modalità attuative dei progetti.

*[Handwritten signatures and initials]*

15

Le previsioni di cui al presente articolo sostanziano la contrattazione aziendale BMPS vigente dall'1.11.2012 fino al 31.12.2015 (fatte salve eventuali successive intese su specifici temi oggetto di ulteriore confronto), ad integrazione delle previsioni di Legge e di Contratto nazionale tempo per tempo vigenti; pertanto i trattamenti derivanti dalla precedente contrattazione aziendale e/o da prassi e usi, non regolamentati dalla presente intesa sono da intendersi decaduti a decorrere dall'1.11.2012.

Nel II semestre del 2015 le Parti avvieranno una fase di confronto volta a definire la contrattazione integrativa aziendale con efficacia dal 1.1.2016. In detto contesto sarà ulteriormente sviluppato anche il tema delle metodologie selettive da adottare in caso di assunzioni numericamente significative di personale; resta fermo che le Parti avvieranno un confronto sul tema qualora dette esigenze dovessero manifestarsi in vigenza della presente intesa.

### 6. Norma di chiusura

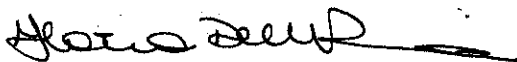
Le previsioni di cui alla presente ipotesi di Accordo e le successive fasi applicative che ne discendono sono tra loro correlate ed inscindibili e costituiscono il presupposto per la prosecuzione del confronto presso Banca Antonveneta, MPSCS, Consum.it e MP Leasing & Factoring per la definizione - in linea con quanto definito per la Banca Capogruppo - di un nuovo assetto di previsioni aziendali, come in premessa precisato, coerenti e compatibili con il complessivo quadro di riferimento. La partecipazione pertanto alla predetta fase di confronto aziendale presuppone l'adesione alla presente intesa.

Il presente Accordo conclude l'iter procedurale contrattualmente previsto in materia di tensioni occupazionali, ai sensi dell'art. 18 e 19 del vigente CCNL di categoria.

La presente ipotesi di accordo è subordinata all'approvazione dei competenti Organi Aziendali

Siena, 19 dicembre 2012

Le Aziende



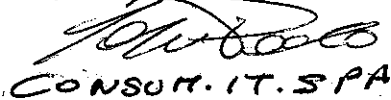
ANCA ANTONVENETA



MPJ CAPITAL SERVICES SPA

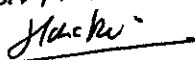


MPJ Leasing e Factoring

  
CONSUM.IT.SPA

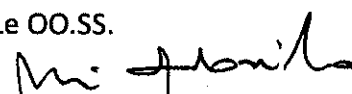


FIBA ANTONVENETA

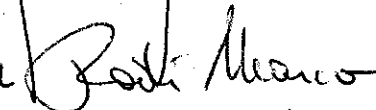


Le OO.SS.

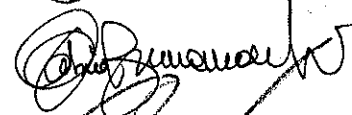
FAPSI



FIBA/CISL



FIBA/CISL  
GRUPPO



UILCA

UILCA MPSCS

UILCA ANTONVENETA

UILCA MPSCS

FIBA MPSCS

FIBA CONSUM.IT

UGL 