

**VERBALE DI ACCORDO**

**CONTRIBUZIONE AI FONDI AZIENDALI DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Siena, 3 MARZO 2006

Le parti, considerato che:

- le posizioni individuali dei dipendenti iscritti alla "Cassa di Previdenza Aziendale per il personale del Monte dei Paschi di Siena - Sezione a contribuzione definita", e di quelli iscritti al "Fondo Pensione Complementare per i dipendenti della Banca Monte dei Paschi di Siena Spa divenuti tali dall'1.1.1991", sono alimentate dai contributi a carico della "Banca" e/o degli interessati calcolati sulla retribuzione imponibile utile per la determinazione del T.F.R.;
- la misura del contributo a carico della "Banca" è, nell'attualità, pari al 2%, secondo quanto previsto dall'art. 64 dello Statuto della "Cassa di Previdenza Aziendale" e dell'art. 25 dello Statuto del "Fondo Pensione per gli assunti dall'1.1.1991";

convengono di aumentare la misura del contributo a carico della "Banca" dello 0,50%, portandola complessivamente al 2,50%, con la seguente decorrenza: 01.01.2007

L'AZIENDA

LE OO.SS.

VERBALE DI ACCORDO

Premesso che:

- l'Accordo del 19/01/2012 di rinnovo del CCNL 8/12/07 all'art 15 dispone per le nuove assunzioni nella 3<sup>a</sup> AP I° liv. a tempo indeterminato, l'applicazione del cd. "livello retributivo di inserimento professionale" per un periodo di quattro anni dalla data di assunzione, nel contempo invitando le Parti aziendali a prevedere nei confronti dei nuovi assunti di cui sopra, iscritti a forme di previdenza complementare aziendale, una contribuzione datoriale del 4% per il medesimo periodo;
- la predetta previsione opera anche per le nuove assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante, per le quali dispone l'inquadramento di ingresso nella 3<sup>a</sup> AP I° liv ( cit. art.15 Accordo di rinnovo e Accordo 24.4.12);
- diversamente, la contrattazione BMPS prevede un'unica misura per il contributo aziendale alla Previdenza Complementare (nell'attualità il 2,50% per tutti i dipendenti) e trattamenti differenziati per tipologie di assunzione (con o senza contratto di apprendistato professionalizzante), in materia di anzianità convenzionali;
- nell'attuare le nuove disposizioni di CCNL, si rende dunque necessario applicare le previsioni contrattuali aziendali vigenti in ottica di coerenza complessiva e compatibilità con il mutato scenario normativo,

Tutto quanto sopra premesso, le Parti convengono quanto segue:

- per i nuovi assunti destinatari del "livello retributivo di inserimento professionale" di cui alle premesse, iscritti al "Fondo Pensione Complementare per i dipendenti della Banca Monte dei Paschi di Siena divenuti tali dall'1.1.1991", la misura del contributo a carico della Banca è incrementata al 4% per tutto il periodo di spettanza del predetto livello retributivo;
- ai predetti assunti l'eventuale "anzianità convenzionale per laurea" - prevista dall'art. 63 CIA per i titoli di studio posseduti al momento dell'assunzione in BMPS ovvero nel caso di successivo conseguimento in servizio - sarà riconosciuta, ai fini degli automatismi di carriera/integrazioni economiche, alla scadenza del periodo di corresponsione del livello retributivo di inserimento professionale, nelle misure e con le modalità previste dalla normativa aziendale tempo per tempo vigente; per le altre finalità previste dalla contrattazione aziendale saranno immediatamente riconosciute, compatibilmente alla disciplina operante per la specifica tipologia contrattuale di assunzione.

Siena, 18 maggio 2012

L'AZIENDA

LE OO.SS.

Siena, 29 maggio 2017

VERBALE DI ACCORDO  
“LAVORO AGILE”

Premessa:

- La Banca MPS (di seguito l'Azienda) e le Organizzazioni Sindacali sono da tempo impegnate nell'attuazione di politiche aziendali volte alla valorizzazione delle Risorse, nel rispetto delle esigenze di bilanciamento del rapporto tra tempo lavoro e tempo dedicato alla vita privata;
- Nell'ambito dell'Accordo di rinnovo della Contrattazione di II livello del 24.12.2015, le Parti “tenuto conto del forte processo di trasformazione in atto nel settore del credito” si sono impegnate “...a costituire una Commissione Paritetica per definire il “Nuovo Modello di Banca”, all'interno della quale valutare “la possibilità di promuovere forme flessibili e semplificate di lavoro da remoto (c.d. “Smart Working”) al fine di verificarne le ricadute organizzative e gestionali;
- in data 29.5.2017 è stata dunque costituita tra le Parti la suddetta Commissione, che nasce con il preciso obiettivo di “... di favorire in via continuativa il confronto delle Parti ...” anche “... sulle soluzioni lavorative implementabili con la diffusione dell'utilizzo delle nuove tecnologie con lo scopo di conseguire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.”;
- In data 10.05.2017 è stato approvato definitivamente dal Senato della Repubblica, in attesa di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, il Disegno di Legge N. 2233-B “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, nel quale è contenuta la disciplina sul “Lavoro agile”;
- le Parti col presente Accordo intendono dar seguito a quanto stabilito nelle citate intese, continuando ad impegnarsi per il miglioramento del clima aziendale e dell'ambiente di lavoro, al fine, di conciliare, per quanto possibile, le esigenze lavorative con quelle private, continuando inoltre a promuovere e valorizzare le iniziative di Welfare.

Quanto sopra premesso,

considerato che:

l'evoluzione delle tecnologie informatiche ha reso possibile l'introduzione di nuove modalità organizzative dell'attività lavorativa, caratterizzate da peculiari forme di flessibilità della prestazione, capaci di conciliare le esigenze aziendali di innovazione ed efficienza con le necessità personali dei Lavoratori,

le Parti convengono quanto di seguito

Quanto premesso costituisce parte integrante del presente accordo.

Con la sottoscrizione del presente Accordo verrà avviata una fase di sperimentazione per l'introduzione del "Lavoro agile" nell'ambito delle Strutture e con le modalità di seguito indicate, al fine di consentire ai Dipendenti di Banca MPS - nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive dell'Azienda - una migliore gestione dei tempi di vita e di lavoro, attraverso nuove forme di erogazione della prestazione lavorativa che siano caratterizzate da flessibilità ed autonomia e siano improntate a principi di valorizzazione dell'impegno, della responsabilità e del rapporto fiduciario tra Dipendente e diretto Responsabile.

In particolare:

### 1. Definizione

Per "Lavoro agile" s'intende una forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, che viene eseguita, attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici messi a disposizione dall'Azienda, in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Nello specifico, l'attività lavorativa, nei giorni di "Lavoro agile", per la durata della presente sperimentazione, verrà svolta all'esterno della sede di lavoro abituale del dipendente, senza una postazione fissa, nella residenza privata/domicilio del Dipendente, da intendersi, ai fini del presente accordo, come luogo privato preventivamente stabilito nell'accordo individuale tra l'Azienda e Lavoratore.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità "Lavoro agile", non muta gli obblighi, i doveri ed i diritti facenti capo al Datore di lavoro ed al Lavoratore, in forza delle norme di Legge e di contratto tempo per tempo vigenti.

### 2. Destinatari e ambito di sperimentazione

Destinatari della sperimentazione, oggetto del presente Accordo, sono i Lavoratori di Banca MPS, assunti con contratto a tempo indeterminato (anche part-time), appartenenti alle categorie delle Aree professionali, Quadri Direttivi e Dirigenti, aventi ruolo e/o mansioni compatibili con la modalità di "Lavoro agile", occupati nelle seguenti strutture:

per Banca MPS:

- ✓ la Direzione Chief Human Capital Officer: tutte le strutture ad esclusione dei Dipartimenti Risorse Umane di AT;
- ✓ la Direzione Chief Operating Officer: tutte le strutture di Area Organizzazione e Demand della Direzione Organizzazione e Operations, ad esclusione dei Dipartimenti Organizzazione di AT, e di Area Acquisti Cost Management e Logistica.
- ✓ La Direzione Relazioni Esterne e Istituzionali

per il Consorzio Operativo del Gruppo MPS:

- ✓ il Servizio Architettura Sviluppo Processi IT;
- ✓ il Servizio Monitoraggio e Capacity.

### 3. Attivazione e revoca

I Dipendenti di Banca MPS potranno aderire su base volontaria, attraverso specifica richiesta che verrà formalizzata nei tempi e con le modalità che verranno specificate in apposita normativa aziendale.

L'autorizzazione ad accedere al "Lavoro agile" verrà concessa previa valutazione, da parte del Responsabile diretto della Risorsa d'intesa con la Funzione RU competente, della compatibilità con la mansione e con il ruolo ricoperto; saranno inoltre considerati eventuali elementi ostativi. L'eventuale mancata autorizzazione dovrà essere motivata.

Una volta ricevuta l'autorizzazione, la prestazione lavorativa in "Lavoro agile" formerà oggetto di apposito **Accordo Individuale** sottoscritto tra l'Azienda ed il Dipendente e costituirà, ad ogni effetto, per la durata del progetto, integrazione del contratto individuale di lavoro.

Qualora si verificassero gravi incompatibilità di carattere produttivo ed organizzativo, ovvero comportamenti contrari alle procedure in essere ed alle regole del presente accordo, l'Azienda, con un preavviso di 10 giorni e fornendo specifica motivazione, potrà recedere dal contratto individuale di "Lavoro agile"; anche il Dipendente potrà, per ragioni personali, esercitare il recesso con un preavviso di 10 giorni. In tali evenienze verrà ripristinata l'ordinaria attività lavorativa nell'abituale sede di lavoro.

L'autorizzazione a svolgere la prestazione in "Lavoro agile", verrà automaticamente revocata nel caso di trasferimento/assegnazione del Dipendente interessato ad una diversa unità produttiva; nel caso in cui la Struttura di nuova assegnazione sia ugualmente oggetto di sperimentazione, il Lavoratore potrà inoltrare una nuova richiesta.

#### 4. Modalità di svolgimento

La prestazione lavorativa in "Lavoro agile" potrà essere svolta, compatibilmente con le esigenze organizzative della Struttura di appartenenza, indicativamente per 1 giornata lavorativa a settimana, fino ad un massimo di 4 giorni al mese, da individuarsi in accordo con il Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza.

Qualora nell'ambito della stessa unità produttiva più Lavoratori siano autorizzati al "Lavoro agile", al fine di salvaguardare le esigenze organizzative, produttive e funzionali della Struttura, la pianificazione delle giornate di "Lavoro agile" avverrà nel rispetto dei principi di turnazione e, laddove necessario, dovrà essere fatto ricorso ai seguenti criteri di priorità:

- ✓ comprovate esigenze di salute proprie e dei familiari;
- ✓ assistenza/seguimento di figli sotto i 14 anni o anziani non autosufficienti;
- ✓ maggiore distanza residenza/domicilio-sede di lavoro.

La prestazione lavorativa in "Lavoro agile", verrà resa in correlazione temporale della fascia oraria giornaliera standard di 7h e 30', in corrispondenza dell'orario della Struttura di appartenenza e secondo l'articolazione individuale dell'orario di lavoro (es. intervallo, flessibilità ingresso/uscita, ecc..). Restano ferme le caratteristiche di autonomia e flessibilità proprie di tale modalità di prestazione lavorativa, nonché della categoria di appartenenza del singolo Dipendente, nel rispetto dell'espletamento delle attività assegnate. Durante le giornate in "Lavoro agile" non saranno previste e autorizzate prestazioni aggiuntive di lavoro e/o lavoro straordinario.

Nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa in "Lavoro agile", durante il proprio orario di lavoro, il Dipendente dovrà essere regolarmente reperibile e dovrà comunicare tempestivamente al proprio Responsabile eventuali assenze anche temporanee dalla postazione lavorativa, secondo le modalità previste dalla normativa aziendale in materia.

Nel caso di malfunzionamenti tecnici di qualsivoglia natura che impediscano lo svolgimento dell'attività lavorativa in "Lavoro agile", dovrà essere data tempestivamente comunicazione al Responsabile della Struttura di appartenenza, che potrà valutare il rientro della Risorsa presso la sede di lavoro per la parte residua della giornata lavorativa.

La mancata fruizione, per qualsiasi motivo, della giornata in "Lavoro agile" non darà luogo, in nessun caso, al diritto al recupero della stessa.

Per le giornate di lavoro in modalità "Lavoro agile", così come definite nella presente sperimentazione, non sarà riconosciuto il pagamento dell'indennità di pendolarismo cui il Dipendente sia eventualmente destinatario.

#### 5. Strumentazione informatica

Le Risorse interessate che aderiranno all'iniziativa si avvarranno degli strumenti informatici messi a disposizione dall'Azienda, idonei a consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa e l'interazione con il Responsabile ed i colleghi nel rispetto della normativa vigente.

La dotazione informatica fornita non comprende la connessione internet, necessaria per lo svolgimento dell'attività in "Lavoro agile", che sarà pertanto a carico del Dipendente.

Il Dipendente s'impegna a custodire ed utilizzare la strumentazione fornita dall'Azienda in maniera conforme alla normativa aziendale in materia; la manutenzione degli apparati aziendali resta a carico dell'Azienda.

#### 6. Privacy - Sicurezza - Controlli

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in "Lavoro agile" dovranno essere osservate le vigenti previsioni normative in materia di trattamento dei dati personali.

Nei confronti del Dipendente in "Lavoro agile" si applica la disciplina sulla salute e sicurezza, di cui dal D.Lgs. n. 81/2008, in relazione alla specificità della prestazione. L'Azienda, in particolare, fornirà specifica formazione ed adeguata informazione circa il corretto utilizzo delle apparecchiature, i rischi generali e specifici, nonché le ottimali modalità di svolgimento delle attività con riferimento alla protezione della persona. A tal fine il datore di lavoro consegna al lavoratore e al rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Con riferimento alla normativa sui controlli, l'Azienda conferma che l'esercizio del potere di controllo sulla prestazione resa dal Lavoratore all'esterno dei locali aziendali sarà effettuato nel pieno rispetto dell'art. 4 della l. n. 300 del 1970 e successive modificazioni.

#### 7. Infortuni

L'Azienda, si impegna a garantire la copertura contrattualmente prevista in caso di infortunio professionale, nel caso di infortuni subiti dal dipendente nel luogo di svolgimento dell'attività lavorativa in "Lavoro agile".

Il Dipendente deve dare tempestiva comunicazione all'Amministrazione RU dell'evento, fornendo, secondo quanto previsto dalle procedure attuali, le circostanze dell'infortunio e la documentazione eventualmente richiesta, anche alla luce delle previsioni di cui al Disegno di Legge N. 2233-B, in materia di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni.

## 8. Formazione

Al fine di supportare adeguatamente l'introduzione del "Lavoro agile" e di consentire un'adesione consapevole a questa nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, sono previsti specifici interventi formativi nei confronti del Personale interessato e dei Responsabili delle Strutture oggetto di sperimentazione. L'Azienda fornirà inoltre, al Personale destinatario della presente sperimentazione, adeguata informazione e formazione sia sulle specifiche modalità operative della prestazione in modalità "Lavoro agile", sia in merito alle disposizioni vigenti in materia di riservatezza, privacy e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

## 9. Disposizioni finali

Durante il periodo di vigenza del progetto, le Parti firmatarie del presente accordo s'incontreranno, con periodicità mensile e/o su richiesta di una di esse, per valutare congiuntamente l'andamento dell'iniziativa ed i risultati conseguiti dalla presente sperimentazione. Nell'ambito di questi incontri le Parti esamineranno i casi relativi alle domande non autorizzate, revocate o altre eventuali situazioni particolari, come ad esempio la connessione internet.

Informativa in ordine al progetto verrà resa anche alle RSA competenti prima dell'avvio della sperimentazione.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo, restano confermate, nei confronti dei Lavoratori in "Lavoro agile", le norme che regolano il rapporto di lavoro subordinato, la contrattazione nazionale ed aziendale e la normativa interna, tempo per tempo vigente. Con riferimento al possibile riconoscimento del buono pasto, le Parti si impegnano ad incontrarsi non appena interverranno specifici chiarimenti interpretativi.

La sperimentazione secondo le modalità sopra specificate, partirà nel mese di giugno e finirà il 31.12.2017. A conclusione della stessa, le Parti s'incontreranno nell'ambito della Commissione paritetica "Nuovo Modello di Banca" al fine di valutare le risultanze dell'esperienza fatta e concordare eventualmente l'attivazione di nuove iniziative di "Lavoro agile" apportando, laddove necessario, le modifiche operative che dovessero essere ritenute opportune.

Il presente Accordo ha efficacia fino alla conclusione della sperimentazione sopra descritta.

Resta inteso che, qualora nel corso della ridetta sperimentazione, intervenissero da parte dei competenti organismi ministeriali e previdenziali documenti interpretativi e di chiarimento in ordine a quanto disciplinato nel recente Disegno di Legge N. 2233-B approvato definitivamente il 10.05.2017, le Parti s'incontreranno al fine di valutare la conformità a detti interventi del presente Accordo e dei contratti individuali, apportando, laddove necessario, le dovute modifiche e/o integrazioni.

L'AZIENDA

Le OO.SS.

## VERBALE DI ACCORDO

### “PROSECUZIONE E AMPLIAMENTO SPERIMENTAZIONE LAVORO AGILE”

Con la presente Intesa le Parti intendono proseguire nella sperimentazione del “Lavoro agile” avviata nel 2017 con Accordo del 29.5.17, con gli stessi criteri e alle medesime condizioni ivi previste.

In aggiunta le Parti si impegnano ad **ampliare il perimetro di sperimentazione** nel modo di seguito specificato:

#### 1. Strutture Centrali e Consorzio Operativo di Gruppo

Compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali, il “Lavoro Agile” sarà, in modo graduale, esteso progressivamente a tutte le Strutture della Capogruppo Bancaria e del Consorzio Operativo di Gruppo, in linea con il piano di implementazione delle strumentazioni informatiche alle Strutture e fatte salve le eccezioni che saranno definite in normativa. In ogni caso troveranno applicazione i criteri di priorità di cui al par. 4 dell’Accordo 29.5.17 (ovvero: comprovate esigenze di salute proprie e dei familiari; assistenza/seguimento di figli sotto i 14 anni o anziani non autosufficienti; maggiore distanza residenza/domicilio-sede di lavoro).

#### 2. Strutture di Governo Territoriali e Rete (Filiali e Centri Specialistici)

In via sperimentale, a partire dalla data che verrà resa nota con apposita comunicazione, nel secondo semestre 2018, i lavoratori che prestano la propria attività lavorativa nelle Strutture di Capogruppo escluse dal perimetro di cui al punto che precede, nelle Strutture di Area Territoriale e di Area Credito potranno effettuare una giornata di “Lavoro Agile” entro il 31.12.2018.

Anche le risorse impegnate nella Rete Commerciale (Filiali e Centri Specialistici) potranno effettuare una giornata di “Lavoro Agile” entro il 31.12.2018 prevalentemente per la fruizione della formazione obbligatoria in modalità e-learning, nell’ambito della formazione in “Tempo protetto” ai sensi delle disposizioni di cui all’accordo annuale sulla Formazione.

La fruizione di tale giornata dovrà essere compatibile con le esigenze tecnico produttive ed organizzative della Struttura di appartenenza ed alla disponibilità di dotazioni informatiche adeguate.

\* \* \*

#### “Hub aziendale”

Al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in alternativa alla possibilità di svolgere la prestazione lavorativa dalla propria residenza privata/domicilio vengono introdotti in via sperimentale, a partire dalla data che verrà resa nota con apposita comunicazione, anche i c.d. “Hub aziendali”, ossia specifiche strutture della Banca ove le risorse destinatarie delle previsioni di cui alla presente intesa potranno svolgere il “Lavoro Agile”. L’elenco degli “Hub aziendali” è definito tempo per tempo dall’Azienda in ragione

delle esigenze organizzative e produttive. Per le risorse che effettueranno la propria prestazione lavorativa negli Hub valgono tutte le disposizioni di cui all'Accordo del 29.5.17.

\* \* \*

Per tutti gli ambiti di cui alla presente Intesa nonché all'Accordo 29.5.2017, il Lavoro agile si intende esteso anche ai Lavoratori dipendenti di MPS Capital Services Banca per le Imprese S.p.A., MPS Leasing & Factoring Banca per i servizi finanziari alle Imprese S.p.A. e Banca Widiba S.p.A, assunti con contratto a tempo indeterminato (anche part-time), distaccati in Banca MPS e/o al Consorzio Operativo di Gruppo, aventi ruolo e/o mansioni compatibili con la modalità di "Lavoro agile".

\* \* \*

Durante il periodo di vigenza del progetto, le Parti firmatarie del presente accordo, si confronteranno sull'andamento dell'iniziativa.

In ogni caso, entro il 31.12.2018, le Parti s'incontreranno nell'ambito della Commissione paritetica "Welfare" al fine di valutare le risultanze dell'esperienza fatta e concordare, laddove necessario, le modifiche operative che dovessero essere ritenute opportune.

L'AZIENDA

Le OO.SS.

**MP SOLIDALE**

**REVISIONE REGOLAMENTO 2017**

**FINALITA'**

L'Istituto è finalizzato alla creazione di un bacino annuale di ore retribuite, a beneficio di tutto il Personale BMPS, MPS Leasing & Factoring, MPS Capital Services Banca per le Imprese e Banca Widiba, che abbia necessità di un'ulteriore dotazione di permessi retribuiti in agglunta a quelli individualmente spettanti, per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari.

**DURATA/VALIDITA'**

1.1.2016 – 31.12.2016 In via sperimentale.  
Esteso fino al 31.12.2017.

**DOTAZIONE**

• **CHI PUO' CONTRIBUIRE:**

tutti i Dipendenti di BMPS, MPS Leasing & Factoring, MPS Capital Services Banca per le Imprese e Banca Widiba.

• **QUANTO SI PUO' CONTRIBUIRE:**

Aree Professionali e Quadri Direttivi:

- ✓ Giornata/e di ferie di "ex festività" e "banca ore" maturate e non godute o relative all'anno di spettanza eccedenti il periodo annuale minimo di quattro settimane (previsto dall' art.10 del D.Lgs. n.66 dell'8 aprile 2003); il versamento minimo deve essere pari ad 1 giorno ovvero 7h30' per i full time, riproporzionate per i part time.

Dirigenti:

- ✓ Giornata/e di ferie maturate e non godute antecedentemente al periodo in cui sono stati autorizzati dalla Banca a gestire autonomamente la fruizione del periodo feriale (c.d. zainetto ferie); in alternativa, con la rinuncia volontaria ad una quota parte della propria retribuzione corrispondente a una o più giornate lavorative.

La cessione avverrà a titolo volontario, gratuito e definitivo.

• **COME SI CONTRIBUISCE:**

In giorni: il versamento avviene attraverso apposite "Disposizioni" create sul self service di Paschi People.

In denaro: rinunciando volontariamente ad una quota parte della propria retribuzione corrispondente a una o più giornate lavorative.

Nei casi di contribuzione in denaro sarà il Gestore Risorse Umane di riferimento ad interfacciarsi con la Risorsa per gli adempimenti burocratici.

• **QUANDO SI PUO' CONTRIBUIRE**

in qualsiasi momento dell'anno

## UTILIZZO

### • BENEFICIARI:

Tutti i Dipendenti, compreso il Personale Dirigente, di BMPS, MPS Leasing & Factoring, MPS Capital Services Banca per le Imprese e Banca Widiba su richiesta e che abbia terminato ferie e banca delle ore arretrate. Il personale richiedente, una volta ricevuti i permessi di MPSolidale, potrà utilizzarli nel corso dell'anno di competenza anche ad ore ed in maniera frazionata. Resta fermo il dovere di fruire tutte le spettanze di ferie e banca ore dell'anno, pena lo storno a fine anno dei permessi di MPSolidale.

### • COME SI AVANZA LA RICHIESTA:

Gli interessati dovranno inoltrare la richiesta e la relativa documentazione (Quale, a titolo esemplificativo, la documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico, in analogia alle previsioni di cui al comma 1 art. 3 Decreto Ministeriale 21 luglio 2000, n.278), laddove esistente, al proprio Gestore Risorse Umane di riferimento che a sua volta provvederà ad inoltrarla al Servizio Gestione Operativa HR.

Il numero massimo di giorni richiedibili, per singola istanza, sarà pari a 20.

Una volta terminati, la Risorsa potrà inoltrare una nuova richiesta.

## GESTIONE OPERATIVA DI MP SOLIDALE

### • CHI RICEVE LE RICHIESTE

La richiesta dovrà pervenire al Gestore Risorse Umane di riferimento.

### • QUANDO LE RICHIESTE VENGONO PRESE IN CONSIDERAZIONE

Le richieste saranno evase in ordine di ricezione da parte del Gestore Risorse Umane. Lo stesso dovrà apporre la data di ricezione sulla richiesta.

### • CHI EVADE LE RICHIESTE

Il Servizio Gestione Operativa HR, ricevuta e verificata la documentazione a corredo della richiesta, provvederà all'evasione della stessa. I casi particolari verranno esaminati nell'ambito della Commissione Welfare che nell'occasione sarà composta in misura ridotta da 8 membri: 4 aziendali e 4 sindacali a rotazione.

### • PRIORITA' NELLA MOTIVAZIONE

Posta la priorità dell'ordine di arrivo delle domande, verranno considerate contemporanee le richieste arrivate nella stessa giornata.

Per individuare le priorità per l'evasione delle richieste vengono presi in considerazione complessivamente i seguenti criteri:

- ✓ data di arrivo della domanda,
- ✓ sussistenza del diritto ai permessi retribuiti legge 104,
- ✓ essere genitori di figli minorenni affetti da disagi comportamentali (Esempio: tossicodipendenza, disturbi gravi dell'alimentazione, BES/DSA, bullismo),
- ✓ rientrare comunque in una delle casistiche identificate come "gravi motivi" al comma 1 art.2 Decreto Ministeriale 21 luglio 2000, n.278. Ovvero:

- o le necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di cui al comma in parola;
- o le situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone di cui al comma in parola;
- o le situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- o le situazioni, riferite ai soggetti di cui al comma in parola a esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  1. patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  2. patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  3. patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  4. patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui ai precedenti numeri 1,2 e 3 o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Successivamente verrà valutato l'accoglimento di richieste inerenti ulteriori eventi urgenti/eccezionali.

Le Parti si impegnano a valutare misure straordinarie nel caso in cui si verificano eventi eccezionali, così come successo per il terremoto che ha colpito il Centro Italia nel 2016.

- **COME E CHI RISPONDE**

La Funzione RU di riferimento comunicherà l'esito alla risorsa.

- **FRUIZIONE**

A fronte dell'accoglimento della richiesta presentata dal Dipendente, verrà caricato il plafond accordato sull'apposita causale.

Il Dipendente potrà così provvedere in autonomia a segnalare le assenze utilizzando la causale riferibile a MPSolidale in procedura assenze/presenze.

La segnalazione dovrà essere inserita con un preavviso di almeno 48 ore.

La fruizione di tali permessi non dovrà incidere sull'obbligo di utilizzo, entro i termini stabiliti, di tutti i permessi spettanti così come previsto dalla Contrattazione di II livello vigente.

Verrà attuato un monitoraggio sulle posizioni in parola al fine di garantire la totale fruizione delle spettanze.

- RENDICONTAZIONE

Rendicontazione da parte del Servizio Amministrazione HR, nel rispetto della privacy, di quanto viene versato, quanti permessi ed a chi vengono concessi e per quante ore.

RESIDUI

Così come avvenuto per il 2016, la gestione di eventuali residui, così come l'eventuale prosecuzione dell'iniziativa, saranno oggetto di confronto tra Azienda ed OO.SS. all'interno della Commissione Welfare entro il 31 Gennaio 2018.

NOTA

Le Parti, al fine di valorizzare concretamente tale iniziativa solidaristica:

- invitano i Dipendenti, con particolare riferimento ai Responsabili delle Funzioni apicali, a partecipare a MP Solidale.
- si impegnano ad attuare una serie di interventi di comunicazione al fine, sia di incentivare la contribuzione, sia di ampliare la conoscenza e l'utilizzo dell'istituto.

A richiesta di una delle Parti la Commissione si riunirà per valutare singole situazioni o l'andamento e gestione dell'istituto.

20/03/17

L'AZIENDA

LE OO.SS.

**VERBALE DI ACCORDO**  
**“Estensione MPSolidale 2018”**

**Premessa:**

- MP Solidale è l'istituto, nato all'interno della Contrattazione di II° livello del 24.12.2015, finalizzato ad incentivare iniziative di solidarietà tra colleghi, attraverso la costituzione di un bacino annuale di ore di assenza retribuita, a beneficio del personale appartenente alla categoria delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che abbiano necessità di un'ulteriore dotazione di permessi in aggiunta a quelli individualmente spettanti, per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari;
- MP Solidale, in vigore nell'anno 2016 in via sperimentale è stato prorogato tra le Parti, nell'ambito della Commissione Welfare, per tutto il 2017 attraverso la sottoscrizione di un nuovo regolamento (cfr. Allegato 1) volto, tra l'altro, a migliorare ed agevolare richiesta e fruizione di tale iniziativa.

Quanto sopra premesso,

**le Parti convengono di:**

- prorogare MP Solidale anche per il 2018 confermando il regolamento attualmente in essere;
- attivare iniziative di comunicazione alle risorse per diffondere la conoscenza di MPSolidale così da favorire l'accesso e la fruizione per quanti possano trovarsi in situazioni di temporanea difficoltà;
- riunire la Commissione Welfare, al fine di condividere nuove iniziative ed interventi di solidarietà nell'ambito di MP Solidale, come ad esempio la donazione su base oraria o eventuali frazioni, ed in ogni caso, secondo quanto previsto dal Regolamento -entro il 31 Dicembre 2018 - per valutare l'andamento dell'iniziativa ai fini di un'ulteriore estensione.

L'AZIENDA

Le OO.SS.

Allegato 19

### **Intervallo per la colazione**

Il punto 5 del capitolo IV dell'accordo 11 luglio 1999 per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, prevede la possibilità di ridurre o prorarre, rispettivamente, fino a mezz'ora o fino a 2 ore la durata dell'intervallo per la colazione.

Le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali aziendali costituite presso le unità produttive della Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. hanno già espresso il desiderio che la previsione di variazione possa trovare una pronta applicazione.

Conseguentemente l'Azienda e le suddette Segreterie degli Organi di coordinamento concordano in ordine alla possibilità di dare pronta attuazione alla previsione richiamata, purchè la sua attuazione non si ponga in contrasto con la funzionalità operativa delle singole dipendenze ed in particolare con le esigenze della clientela in ordine all'orario di apertura dello sportello.

Al riguardo le parti esprimono la volontà di cogliere l'opportunità che dalla suddetta attuazione, anche in relazione a quanto previsto dal terzo comma del punto 5 del capitolo IV dell'accordo 11 luglio 1999 per il rinnovo del C.C.N.L., possa discendere un ampliamento dell'orario di sportello.

Conseguentemente la Banca e le stesse Segreterie degli Organi di coordinamento demandano alle Direzioni delle Capogruppo e alle Rappresentanze sindacali aziendali delle unità produttive interessate le intese specifiche in ordine alle variazioni dell'orario di intervallo, che potranno riguardare sia il complesso del personale dell'unità operativa, sia gruppi omogenei di personale della medesima.

Siena, 31.5.2000

L'AZIENDA

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Allegato 20

### **VERBALE DI INCONTRO**

In data 11 settembre 2000 si sono incontrate le rappresentanze della Direzione e degli Organi di Coordinamento delle S.A.S. in relazione ad intervenute esigenze interpretative delle intese raggiunte il 31 maggio 2000 per la nuova regolamentazione della durata dell'intervallo per la colazione.

L'accordo suddetto, in quanto realizzato tenendo presenti le peculiarità delle strutture di filiale, prevede che l'eventuale modifica dell'orario di intervallo debba riguardare il complesso del personale dell'unità operativa interessata, o gruppi omogenei di personale della medesima.

Atteso che la nuova opportunità contrattuale sta già trovando i necessari presupposti applicativi in taluni Gruppi, fra cui figurano le importanti realtà di Roma e di Napoli, si pone il problema di esaminare i termini di applicabilità degli istituti normativi in esame nell'ambito della Direzione Generale ove, nell'attualità, l'orario di intervallo è opzionabile, a livello individuale, fra un'ora e un'ora e mezza nei limiti in cui venga comunque garantita la funzionalità dell'ufficio con adeguato presidio nell'arco di tempo suddetto.

Le Parti, valutato quanto sopra, convengono che presso la Direzione Generale l'applicazione dell'accordo 31.5.2000 possa realizzarsi con modalità diverse da quelle previste per le filiali in deroga al principio della valenza collettiva delle nuove previsioni di orario, demandando alle rispettive competenti Funzioni le eventuali intese specifiche sulla materia.

Siena, 11 settembre 2000

L'AZIENDA

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Allegato 21

In data 20 settembre 2000 si sono incontrati

Una Rappresentanza della Direzione della Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.

Le R.S.A. della Direzione Generale

Con Verbale dell' 11 dicembre 1998, sottoscritto dalle R.S.A. della Direzione Generale e dall'Azienda, è stato convenuto di introdurre, in via sperimentale e limitatamente ai dipendenti assegnati agli Uffici di Direzione Generale, la possibilità di optare per un orario di intervallo della durata di 1 ora o di 1 ora e 30 minuti.

In data 31 maggio 2000, fra la Direzione e le Segreterie degli Organi di Coordinamento, è stato sottoscritto un accordo con cui le Parti, esprimendo la volontà di cogliere le opportunità connesse a quanto previsto dal terzo comma del punto 5 del capitolo IV dell'Accordo 11 luglio 1999 per il rinnovo del CCNL, demandano alle Direzioni delle Capogruppo ed alle R.S.A. delle unità produttive interessate le intese specifiche in ordine alle variazioni dell'orario di intervallo, che potranno interessare sia il complesso del personale dell'unità operativa, sia gruppi omogenei di personale della medesima.

Successivamente, tenuto conto che la nuova opportunità contrattuale sta trovando i necessari presupposti applicativi in taluni Gruppi, fra cui figurano le importanti realtà di Roma e di Napoli, è stata esaminata la situazione della Direzione Generale e convenuto che presso tale struttura l'applicazione dell'accordo 31 maggio 2000 possa realizzarsi anche in deroga ai principi della valenza collettiva delle nuove previsioni di orario.

Preso atto di quanto sopra rappresentato, si conviene di integrare le intese di cui all'accordo 11.12.98 nei termini ed alle condizioni di seguito indicate:

possibilità di opzione, da parte di ogni dipendente in organico agli uffici interessati, per un orario di intervallo della durata di 30 minuti, oppure di 1 ora, in alternativa a quello vigente di 1 ora e 30 minuti;

tale possibilità non potrà, comunque, prescindere da opportune valutazioni della Direzione dell'Ufficio di appartenenza in quanto dovrà essere sempre garantito un presidio operativo per le esigenze delle Filiali, presidio che potrà realizzarsi anche con il ricorso a forme di turnazione dell'intervallo come previsto dal CCNL;

l'iniziativa sarà soggetta, nel prosieguo, ad opportune verifiche dalle quali potranno anche scaturire modifiche finalizzate ad ottimizzare la materia di cui trattasi, anche alla luce della prevista introduzione di sistemi di rilevazione automatica delle presenze e/o di eventuali nuove previsioni del C.C.N.L..

L'Azienda

Le OO.SS.

**VERBALE DI INTESA****Reperibilità**

Il giorno 27 febbraio 2018

tra

la Banca Monte dei Paschi di Siena Spa

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento

è stata raggiunta la seguente intesa.

**Premessa aziendale:**

- l'Azienda, in conformità con i requisiti Bankit e BCE in termini rispettivamente di Business Continuity e di "Group resolution and recovery Plan", sta attuando un programma di presidio operativo strutturato per 24 ore, 7 giorni su 7 per 365 giorni all'anno, con l'obiettivo di erogare alla Clientela Servizi in linea con i Livelli di Servizio, di presidiare la gestione di eventuali anomalie/malfunzionamenti, di intraprendere un processo di miglioramento continuo in linea con le richieste di mercato e le integrazioni della normativa. Ai suddetti fini l'Azienda ha definito una serie di interventi tra cui un modello di presidio operativo strutturato (in modalità "7 giorni per 24 ore"), attivo per gli ambiti tecnologici e applicativi (cosiddette "torri") critici, che si avvale di professionalità IT specifiche per presidiare gli incidenti occorsi anche al di fuori del normale orario di lavoro;
- tenuto conto delle esigenze di servizio, come sopra meglio specificate, l'Azienda, ai sensi dell'art. 40 del CCNL di Settore vigente, ha facoltà di chiedere la reperibilità ai dipendenti del Gruppo distaccati al Consorzio Operativo che svolgono le suddette attività;

**Tutto quanto premesso,**  
**le Parti convengono quanto di seguito:**

- le Parti in coerenza con le previsioni della contrattazione di II livello in materia di welfare, confermano l'obiettivo comune di centralità delle Persone, dei loro bisogni e aspettative;
- in tal senso, le Parti condividono la necessità di valutare misure innovative per favorire un approccio all'organizzazione del lavoro volto a una maggiore efficienza attraverso una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione e che possa garantire una migliore qualità della vita al personale;

- l'Azienda, nell'ottica di una maggiore flessibilità e di una congrua distribuzione dei carichi di lavoro, ferme restando eventuali situazioni di necessità ed urgenza, provvederà a predisporre opportune rotazioni per il personale interessato dalla reperibilità. In tal senso saranno organizzate rotazioni settimanali con l'obiettivo di prevedere, di norma e a regime, almeno 4 persone reperibili per singola torre in modo da contenere possibilmente entro 13 i turni di reperibilità all'anno per singolo lavoratore fatte salve eventuali maggiori disponibilità. Nell'ambito dei lavoratori/lavoratrici designati verrà data la precedenza a coloro che ne abbiano avanzato richiesta; le modalità di richiesta e le eventuali revoche formeranno oggetto di apposita regolamentazione interna. Le turnazioni saranno comunicate in tempo utile e saranno tenute in considerazione eventuali disponibilità dei dipendenti a ricoprire maggiori periodi di reperibilità e richieste di scambio dei turni di reperibilità tra colleghi, previa autorizzazione del responsabile e del coordinamento del presidio operativo;
- nell'ottica di sviluppo e potenziamento delle competenze del personale, che costituisce l'elemento distintivo di ogni organizzazione aziendale in grado di realizzare un vantaggio competitivo sostenibile nel tempo, e per consentire un ampliamento del numero di colleghi potenzialmente da coinvolgere nella reperibilità, l'Azienda provvede ad erogare formazione mirata alle risorse delle strutture coinvolte dal fenomeno della reperibilità e intende favorire lo scambio di competenze anche attraverso affiancamenti strutturati;
- ferma rimanendo l'applicazione delle previsioni dell'art. 40 CCNL, per facilitare le risorse interessate dalla reperibilità, in ottica di una maggiore conciliazione tempi di vita e di lavoro, è agevolata l'effettuazione degli interventi in remoto; a tale proposito, sono fornite ai dipendenti interessati tutte le strumentazioni adeguate allo scopo (telefoni cellulari, pc portatili, VPN, ...);

Anche nel caso di intervento in remoto alle Aree Professionali sarà riconosciuto il compenso per lavoro straordinario per la durata dell'intervento medesimo, fermo rimanendo l'importo minimo di cui all'art. 40 CCNL e per i Quadri Direttivi l'Azienda terrà nella dovuta considerazione gli interventi effettuati ai fini dell'autogestione della prestazione lavorativa;

- inoltre, nell'ottica di ricercare soluzioni che oltre a garantire un'organizzazione del lavoro efficiente migliorino la qualità della vita al personale, in caso di interventi in orario notturno e fino alla fine del turno di reperibilità ( in un arco temporale superiore a due ore), per favorire il recupero psicofisico dei colleghi alle Aree Professionali, l'Azienda riconoscerà la possibilità di posticipare l'orario di ingresso del giorno successivo fino ad un massimo di due ore ferma rimanendo la durata giornaliera dell'orario di lavoro e la reperibilità già programmata, oppure di svolgere la propria attività in "lavoro agile" anche in aggiunta alle previsioni di cui all'accordo del 23 febbraio 2018, previa comunicazione e condivisione col diretto Responsabile, ferma restando l'attribuzione di quanto previsto da CCNL per il pagamento dello straordinario strettamente riferito alla durata dell'intervento; nella stessa ottica ai Quadri Direttivi è garantita la coerente autogestione della prestazione lavorativa, anche differendone il recupero, entro e non oltre due settimane successive all'evento, in accordo col diretto Responsabile oppure la possibilità di svolgere la propria attività in

"lavoro agile" anche in aggiunta alle previsioni di cui all'accordo del 23 febbraio 2018 previa comunicazione e condivisione col diretto Responsabile;

- nell'ipotesi in cui risultasse impossibile intervenire da remoto e si rendesse necessario un intervento operativo presso le strutture aziendali, il tempo di viaggio strettamente necessario per raggiungere la sede di lavoro dalla dimora abituale, sarà computato nella durata dell'intervento, fermo restando il rimborso delle spese di viaggio ( ai sensi del comma 2 art. 40 CCNL vigente);
- nel caso di intervento durante la reperibilità nelle giornate festive del 25 e 26 dicembre, 1 gennaio, domenica di Pasqua, Lunedì dell'Angelo, 25 aprile, 1° maggio, il dipendente appartenente alle Aree Professionali avrà diritto, oltre alle maggiorazioni di cui al CCNL di categoria tempo per tempo vigente, anche al riposo compensativo di pari durata; il dipendente appartenente ai Quadri Direttivi avrà diritto al riposo compensativo di pari durata da effettuare entro due settimane; resta fermo quanto sopra pattuito per le ipotesi di lavoro agile in caso di interventi particolarmente significativi/disagevoli;
- l'applicazione dei principi condivisi con la presente intesa è oggetto di incontro con le RSA del COG per i primi sei mesi con cadenza mensile e successivamente trimestrale. L'applicazione del presente accordo potrà essere altresì oggetto di incontro a livello centrale su richiesta delle parti;
- Le previsioni di cui al presente accordo saranno recepite nell'ambito della normativa di riferimento.

L'AZIENDA

LE OO.SS.

**VERBALE DI INTESA****Rilasci in produzione programmati**

Il giorno 04 giugno 2018

tra

la Banca Monte dei Paschi di Siena Spa

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento

è stata raggiunta la seguente intesa.

**Premessa aziendale:**

- l'Azienda, come già definito nell'accordo sulla fase pilota dei rilasci in produzione, sottoscritto in data 27 febbraio c.a., per garantire una sempre maggiore disponibilità, stabilità e affidabilità dei servizi informatici e migliorare continuamente la qualità delle prestazioni fornite a colleghi e clienti, ha effettuato una fase di test volta a individuare le più efficaci modalità di rilascio programmato per le modifiche al sistema informativo;
- la fase di test aveva l'obiettivo di individuare le soluzioni più efficaci per garantire stabilità operativa dei servizi informatici, minimizzare gli impatti dei rilasci sull'operatività corrente dei colleghi e dei clienti, pianificare l'operatività valutando misure innovative volte a favorire un approccio all'organizzazione del lavoro finalizzato a garantire una maggiore efficienza attraverso una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione con il minore impatto sulla qualità della vita del personale;
- durante la fase di test sono state esaminate le compatibilità tecnico-organizzative e sono state individuate le condizioni che consentono di programmare determinati tipi di rilasci anche nella giornata di giovedì - di norma senza necessità di turni di reperibilità notturna oltre a quella già prevista dal SOD/MOD - così da contenere il ricorso alla prestazione lavorativa nella giornata del sabato;
- i due rilasci in produzione programmati mensilmente possono, pertanto, essere pianificati di norma in un giovedì, indicativamente entro il 10 del mese con efficacia e verifiche in produzione il venerdì mattina anche da remoto, e in un venerdì, indicativamente dopo il 15 del mese con verifiche in produzione al sabato;
- al termine della predetta fase di test della durata di 4 mesi, con il presente Verbale

**le Parti convengono**

- di confermare il tavolo di regia per il coordinamento delle attività di rilascio e verifica, i tavoli operativi specifici attinenti al singolo ambito oggetto di rilascio nonché la figura manageriale (fra i Capi Area) a presidio di tutte le attività, ferme rimanendo le modalità di funzionamento e le responsabilità di processo previste dalla normativa aziendale tempo per tempo vigente;
- di favorire l'effettuazione della prestazione lavorativa nella giornata di sabato in modalità "lavoro agile" in aggiunta alle previsioni di cui all'accordo aziendale del 23 febbraio 2018 per garantire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; a tale proposito, sono fornite ai dipendenti interessati tutte le strumentazioni adeguate allo scopo (telefoni cellulari, pc portatili, VPN, ...);
- che i dipendenti coinvolti nei rilasci che effettueranno la loro prestazione al sabato, nello stesso periodo non effettueranno, di norma, se non volontariamente, turni di reperibilità nella modalità SOD/MOD;
- per la prestazione effettuata il sabato, anche in modalità lavoro agile, di riconoscere:
  - o al personale appartenente alla categoria delle Aree Professionali il trattamento di straordinario e delle relative maggiorazioni (art. 106 CCNL vigente), per la durata della prestazione lavorativa;
  - o al personale appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi per la durata della prestazione lavorativa il riposo compensativo, da fruire preferibilmente nella settimana successiva, con tempi e modi da concordare con il Responsabile della struttura di appartenenza, ai sensi del c.5 dell'art. 87 CCNL vigente;
  - o la reperibilità come previsto dall'art. 40 CCNL vigente;
- che qualora il rilascio effettuato nella giornata di giovedì dovesse richiedere la reperibilità del personale coinvolto nel rilascio verrà riconosciuto il trattamento di cui all'art.40 CCNL vigente; in presenza di impegni temporalmente significativi l'Azienda favorirà l'effettuazione della prestazione lavorativa nella giornata successiva in modalità "lavoro agile" in aggiunta alle previsioni di cui all'accordo aziendale del 23 febbraio 2018, previa comunicazione e condivisione col diretto Responsabile;
- che l'andamento delle attività di cui alla presente intesa sarà oggetto di comunicazione alle RSA del COG nell'ambito delle informative periodiche già previste dall'accordo del 27 febbraio 2018 sulla reperibilità, e in ogni caso potrà essere oggetto di verifica congiunta, anche a livello centrale, a richiesta di una delle Parti.

Siena 04.06.2018

L'AZIENDA

LE OO.SS.

## ACCORDO SU POLITICHE COMMERCIALI

Il giorno 26 febbraio 2018 in Siena,

tra

la Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (di seguito "l'Azienda")

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento FABl, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN (di seguito le "OO.SS.")

premesso che:

- con Accordo del 12 giugno 2015, le Parti hanno definito regole e principi atti ad assicurare il perseguimento degli obiettivi commerciali della Banca nel rispetto della clientela e della dignità personale e professionale dei lavoratori, al fine di contrastare qualsiasi eventuale forma di comportamento improprio, favorendo al contrario i valori di correttezza, trasparenza, equità e rispetto per la persona, attraverso la creazione di un clima di fiducia e coesione che valorizzi le professionalità e lo spirito di squadra;
- in virtù del suddetto Accordo, il 16 settembre 2015 veniva costituito l'Organismo paritetico sulle Politiche Commerciali;
- in data 8 febbraio 2017 è stato raggiunto a livello nazionale l'Accordo Nazionale su Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro (di seguito "Accordo Nazionale") con il quale ABI e le Sigle di Settore hanno inteso *"valorizzare, implementare, diffondere e rendere quanto più effettiva ed efficace l'applicazione dei principi del Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 16 giugno 2004 e dell'articolo 53 del contratto collettivo nazionale di lavoro del 31 marzo 2015, attraverso l'individuazione di azioni e comportamenti atti a favorire lo sviluppo di politiche commerciali sostenibili, rispettose della dignità dei lavoratori e delle esigenze della clientela, secondo gli impegni ivi declinati:*
  - *favorire il rispetto di valori etici fondamentali quali la dignità, la responsabilità, la fiducia, l'integrità e la trasparenza;*
  - *promuovere comportamenti coerenti con i principi sopra richiamati in riferimento alle attività di indirizzo, pianificazione, coordinamento e controllo delle politiche commerciali adottate, anche attraverso un'adeguata attività di informazione, formazione e sensibilizzazione;*
  - *ricondere al predetti valori eventuali comportamenti difformi";*
- l'Accordo Nazionale ha precisato che nelle imprese o gruppi di imprese presso le quali siano già stati sottoscritti specifici accordi in materia *"si procederà, nel rispetto della relativa autonomia, a valutare i raccordi che si rendessero necessari";*
- l'Accordo Nazionale sopra citato è da intendersi integralmente richiamato.

**tutto quanto sopra premesso, le Parti**

intendono con il presente accordo effettuare i necessari raccordi tra l'Accordo Nazionale ed il vigente Protocollo Aziendale sulle Politiche Commerciali del 12 giugno 2015 che, conseguentemente, viene integrato e sostituito dalla presente Intesa. A tal fine le Parti

**convengono quanto segue:**

le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.

Le Parti condividono Obiettivi, Principi e Valori dell'Accordo Nazionale di cui al punto 3 dell'Accordo Nazionale 8.2.17.

In linea con quanto sancito a livello nazionale, le Parti stabiliscono quanto di seguito in tema di Politiche Commerciali all'interno dell'Azienda:

**Centralità del cliente**

L'attività commerciale della Banca deve essere orientata alla corretta gestione ed erogazione del credito, allo sviluppo della clientela gestita ed all'acquisizione di nuovi clienti, con l'obiettivo di assicurare elevati standard qualitativi del servizio.

Il cliente deve essere al centro delle attività svolte ed il miglioramento della qualità del rapporto con la clientela deve costituire la principale leva competitiva per il raggiungimento di obiettivi di crescita; in tale ottica pertanto dovranno essere sviluppate le politiche di budget.

L'Azienda, in linea con le disposizioni interne e nel rispetto delle normative regolamentari in materia, tempo per tempo vigenti, sostiene l'attività commerciale con prodotti orientati alle esigenze ed ai profili della clientela, con piattaforme tecnologiche a supporto delle attività dei gestori della relazione e con strumenti formativi e informativi atti a favorire una proficua interazione con la clientela sia sotto il profilo dei contenuti dei prodotti e delle loro caratteristiche (tenuto conto anche dello specifico profilo di rischio della clientela), sia sotto quello delle modalità di vendita. In tale ambito l'Azienda, oltre a predisporre i documenti che definiscono le deleghe e gli ambiti di competenza delle Strutture e dei Ruoli in materia di trasmissione ed esecuzione sul territorio dell'attività commerciale programmata centralmente, assicura anche l'effettiva applicazione degli stessi garantendone la loro coerenza con l'ordinamento aziendale ed in particolare con le competenze assegnate alle strutture ed ai Ruoli di Responsabilità.

**Formazione e informazione**

L'Azienda si impegna alla più ampia diffusione della conoscenza della normativa sovranazionale, nazionale e contrattuale in materia, con istruzioni chiare ed esaurienti anche sui comportamenti da seguire nella relazione con la clientela.

L'Azienda si impegna altresì alla più ampia diffusione, nei confronti di tutti i dipendenti, della conoscenza dei principi generali di responsabilità sociale e di sostenibilità, dei codici etici, nonché alla puntuale divulgazione dei contenuti dell'Accordo Nazionale e del presente Accordo aziendale.

Tutto il personale di Rete addetto alla vendita, all'interno del piano generale di formazione, è destinatario di un'offerta formativa continua finalizzata all'acquisizione delle competenze commerciali specifiche, utili per la crescita e la valorizzazione professionale e conseguentemente idonee ad accrescere la capacità competitiva della Banca.

### **Budget, obiettivi e indirizzi commerciali**

Gli obiettivi commerciali devono tener conto del dimensionamento e delle peculiarità del mercato delle singole unità operative e devono essere "realistici" e misurabili. Gli indirizzi commerciali devono essere compatibili con le strategie di medio-lungo periodo volte alla fidelizzazione della clientela.

Il perseguimento degli obiettivi commerciali e dei budget, in coerenza con i complessivi obiettivi industriali, è orientato a un approccio collettivo che valorizzi la collaborazione tra colleghi e la logica del team e, nell'ambito di quest'ultimo, la professionalità e le competenze degli addetti.

Gli addetti alle strutture commerciali devono essere a conoscenza degli obiettivi di budget relativi all'esercizio di riferimento e ricevere regole chiare ed esaurienti sui comportamenti da seguire nella relazione con la clientela, sulle quali l'Azienda deve garantire il controllo e le condizioni di effettiva applicabilità.

Le riunioni di orientamento commerciale devono essere effettuate nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa. Le comunicazioni aziendali devono avvenire con modalità strutturate e attraverso i dedicati canali aziendali al fine di garantire l'accessibilità e la fruibilità da parte dei destinatari. Dette comunicazioni altresì devono essere improntate al rispetto della normativa vigente, senza messaggi che possano risultare fuorvianti o vessatori nei confronti dei lavoratori e lesivi della loro dignità e professionalità.

A tali fini le Parti confermano, anche, l'importanza dell'informazione e della sensibilizzazione da parte delle Strutture Centrali, di tutti coloro che ricoprono ruoli di responsabilità organizzativa in merito alla forma ed alle modalità corrette con cui devono essere svolte le azioni di indirizzo commerciale.

L'azienda si impegna a rendere un'informativa annuale di sintesi alle OOS aziendali sulle iniziative commerciali effettuate nel periodo.

Le Parti infine, si danno atto che il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intesa ai sensi, rispettivamente, degli artt. 75 e 38, comma 2, CCNL 31.3.2015.

### **Monitoraggio e Rilevazione dati commerciali**

Il monitoraggio dei risultati, finalizzato anche a dare riscontro agli interessati del loro posizionamento rispetto agli obiettivi assegnati, dovrà essere attuato tramite modalità strutturate e coerenti - in particolare con gli indirizzi del Garante della privacy in tema di pertinenza, liceità e non eccedenza - condivise dalle preposte strutture al fine di evitare l'eccessiva frequenza e le inutili ripetizioni nonché le condotte improprie ed indebite pressioni, contrarie a quelli che sono i principi, le norme e le regolamentazioni aziendali e lesive della dignità e professionalità dei lavoratori.

I metodi utilizzati per la rilevazione/misurazione dei risultati, accettati dalle preposte strutture, devono essere chiaramente esplicitati alle risorse interessate, escludendo la divulgazione di graduatorie comparative nominative.

La rilevazione dei dati commerciali, finalizzata anche a dare riscontro al personale circa il proprio posizionamento rispetto agli obiettivi assegnati, deve essere effettuata, attraverso l'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dall'Azienda, evitando gli abusi, l'eccessiva frequenza e le inutili ripetizioni.

### **Ascolto attivo**

L'Azienda si impegna a sviluppare l'adozione di comportamenti positivi attraverso l'analisi e la diffusione di "buone pratiche" coerenti con il presente Accordo (nell'ambito di casistiche lavorative specifiche e coinvolgendo attivamente i lavoratori).

Al fine di sviluppare una consapevole partecipazione di tutti i lavoratori alla vita aziendale, anche per favorire un positivo clima aziendale di rispetto, fiducia e coesione, sarà incentivata la collaborazione tra colleghi e saranno previsti appositi momenti di comunicazione interna per dare opportuna evidenza al canale dell'"ascolto attivo".

La declinazione operativa di tali principi ed impegni aziendali sarà oggetto di definizione in apposita sezione di lavoro della Commissione bilaterale.

#### **Responsabilità e tutele**

L'Azienda prende atto della raccomandazione delle Parti firmatarie dell'Accordo Nazionale, con particolare riferimento alle previsioni contenute negli articoli 42 e 43 del CCNL 31 marzo 2015 (rispettivamente in materia di "tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni" e "responsabilità civile verso terzi") di *"anticipare - con la massima ampiezza possibile, nelle situazioni caratterizzate da significativi elementi oggettivi di riscontro e per tutti i gradi di giudizio - le spese legali ai lavoratori chiamati in causa nei casi riconducibili alle citate norme contrattuali"*.

#### **Sistema incentivante e iniziative commerciali**

Le Parti ribadiscono l'importanza, anche per orientare i comportamenti dei lavoratori verso la clientela e le relazioni interne, che le disposizioni di cui agli articoli 48 (Premio aziendale), 51 (Sistema incentivante) e 52 (Premio variabile di risultato sostitutivo del premio aziendale e del sistema incentivante) del CCNL 31 marzo 2015 trovino piena e puntuale applicazione.

I sistemi incentivanti devono essere fondati su criteri "realistici", equi e trasparenti, basati sul medio e lungo termine e su obiettivi sostenibili, sia di carattere quantitativo che qualitativo, ponendo, in particolare, la massima attenzione nelle fasi di assegnazione degli obiettivi e di eventuale variazione degli stessi.

I sistemi incentivanti, altresì, devono prevedere un'assegnazione chiara degli obiettivi da parte delle competenti funzioni aziendali, sia per quanto riguarda le regole che gli strumenti messi a disposizione, valorizzando il lavoro di squadra e la professionalità dei singoli lavoratori.

#### **Adempimenti verso Commissione Bilaterale Nazionale**

Con riferimento alla Commissione Nazionale istituita in data 17 ottobre 2017, prevista dal punto 9 dell'Accordo Nazionale su Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro ed ai conseguenti adempimenti posti a carico delle singole imprese, le Parti si danno reciprocamente atto di aver già provveduto a costituire a livello Aziendale, in data 16 settembre 2015, l'Organismo paritetico sulle Politiche Commerciali che, in coerenza con lo sviluppo di una linea di relazioni industriali basata sull'ascolto, l'informazione e la consultazione, presidi l'attuazione dei principi enunciati nel presente Accordo.

L'Organismo Paritetico sulle politiche commerciali già costituito con verbale del 16 settembre 2015 assume, per effetto del presente Accordo gli obiettivi, i compiti e le funzioni previste dall'Accordo nazionale 8 febbraio 2017 per gli effetti conseguenti.

L'AZIENDA

LE OO.SS.

Regolamento di costituzione e funzionamento  
Dell' Organismo Paritetico sulle Politiche Commerciali  
Aggiornamento ex Accordo 26 febbraio 2018

**Premesso che:**

- in data 26 febbraio 2018 le Parti hanno sottoscritto il nuovo Accordo sulle Politiche Commerciali, ad integrazione e sostituzione della precedente intesa del 12.6.15, richiamando e recependo integralmente i contenuti dell' "Accordo Nazionale su Politiche commerciali e organizzazione del lavoro" sottoscritto a livello ABI in data 8.2.17;
- in considerazione delle novità introdotte con l'Accordo, le Parti concordano sulla necessità di rinnovare l'Organismo paritetico sulle Politiche Commerciali, costituito in data 16.9.15, integrandone i contenuti e prevedendo nuove modalità operative

**Tutto ciò premesso**

**le Parti concordano quanto segue:**

- con il presente Verbale - di cui la premessa costituisce parte integrante - viene confermata la costituzione dell'Organismo Paritetico sulle Politiche Commerciali, composto da rappresentanti della Banca e delle Organizzazioni Sindacali aziendali, nell'ambito del quale saranno affrontate tutte le tematiche inerenti le Politiche Commerciali di cui all'Accordo aziendale del 26 febbraio 2018 con possibilità di verifica e monitoraggio dei comportamenti agiti, concordando laddove necessario opportuni interventi volti a favorire comportamenti corretti e conformi alla normativa vigente;
- a tale scopo l'Organismo Paritetico sulle Politiche Commerciali è composto da:
  - a) n. 5 rappresentanti dell'Azienda facenti parte:
    - della Direzione CHCO, nelle Funzioni: **Relazioni Industriali** – quale presidio delle relazioni sindacali aziendali – e **Gestione Risorse Umane** responsabile dell'attuazione delle politiche di gestione e sviluppo del personale in Rete;
    - della Direzione CCO nella Funzione **Controlli, Conformità e Reclami** in quanto presidio del corretto recepimento degli indirizzi operativi e di gestione del rischio definiti in Azienda, anche attraverso l'effettuazione dei controlli sui rischi e sulle conformità svolti dalle Strutture di Rete, il presidio e la valutazione della qualità dei servizi alla clientela e a tal fine è punto di riferimento univoco per le iniziative che prevedano contatti con la Rete e con la clientela.

In considerazione della specificità dell'ordine del giorno, i membri della Commissione potranno condividere l'opportunità di far partecipare funzioni aziendali specialistiche di volta in volta individuate.

b) N. 1 rappresentante delle OO.SS. per ogni sigla firmataria del presente Verbale, con indicazione dell'eventuale sostituto.

In via sperimentale, specifiche e significative segnalazioni a livello territoriale aventi ad oggetto i temi di cui all'Accordo aziendale citato, potranno essere portate all'attenzione della presente Commissione e a tal fine le Parti potranno condividere la partecipazione ai lavori anche ad una delegazione delle RSA territorialmente competenti composta di norma da un esponente per Sigla.

- L'Organismo Paritetico, per effetto dell'Accordo 26 febbraio 2018 assume gli obiettivi, i compiti e le funzioni previste dall'Accordo nazionale 8 febbraio 2017 per gli effetti conseguenti. In particolare l'Azienda si impegna ad individuare un referente, dotato delle facoltà proprie del ruolo, che potrà farsi supportare di volta in volta da altre funzioni competenti, al fine di favorire l'interlocuzione con la commissione nazionale sulle tematiche ivi previste.
- L'Organismo paritetico ha l'obiettivo di sostenere e favorire la diffusione di comportamenti corretti e conformi alla normativa vigente e ai valori aziendali, in detta ottica vengono adottate modalità operative, anche attraverso l'ascolto attivo di cui all'Accordo 26 febbraio 2018 per consentire l'effettivo monitoraggio dei comportamenti agiti e così favorire lo sviluppo di "buone pratiche" attraverso casistiche lavorative specifiche e con il coinvolgimento dei lavoratori.
- Fermo restando il quadro normativo in tema di Segnalazioni interne ed i canali di comunicazione interna finalizzati alla partecipazione, alla collaborazione ed allo scambio di esperienze e informazioni interne all'Azienda, ai fini delle attività dell'Organismo paritetico l'ascolto attivo può consentire l'analisi di situazioni specifiche su segnalazione dei dipendenti o per il tramite dei rappresentanti sindacali attraverso i membri dell'organismo medesimo, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali. Sarà attivata una specifica casella di posta elettronica aziendale per favorire l'accesso alle attività dell'Organismo paritetico che potrà avvalersi di volta in volta dei canali aziendali più idonei al fine di favorire un positivo clima di rispetto, fiducia e coesione e incentivare la partecipazione.
- In applicazione delle previsioni dell'accordo Nazionale, l'Organismo Paritetico interloquisce con la Commissione nazionale per il tramite del referente aziendale che verrà individuato.
- l'Organismo si riunirà di norma trimestralmente o nell'immediatezza su richiesta di una delle Parti, con verbalizzazione degli argomenti trattati.

Siena, 26 febbraio 2018

L'Azienda

Le OO.SS.

## Verbale di costituzione della “Commissione Nuovo Modello di Banca”

### **Premesso che:**

- In data 24.12.2015, le Parti, nell’ambito del rinnovo della Contrattazione di II livello di Banca Mps (di seguito l’Azienda), considerato *“Il forte processo di trasformazione per il settore del credito, guidato essenzialmente dai forti impulsi di tipo regolamentare e normativo e da modifiche del modello di business”*, si sono impegnate *“..a costituire una Commissione Paritetica per definire il “Nuovo Modello di Banca”, diretto a favorire il sostegno dell’economia reale e delle famiglie, dell’occupazione e della crescita economica del Paese.”*;
- Così come esplicitato nell’accordo del 24.12.2015, le Parti hanno condiviso, tra l’altro, *“La necessità di valutare misure innovative volte ad agevolare un approccio all’organizzazione del lavoro che miri a produrre maggiore efficienza ed efficacia nel raggiungimento dei risultati attesi attraverso una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, cogliendo le opportunità derivanti dall’introduzione delle nuove tecnologie”* ed in tale ottica di valutare *“La possibilità di promuovere forme flessibili e semplificate di lavoro da remoto (così detto “Smart Working”), al fine di verificarne le ricadute organizzative e gestionali.”*;
- Con l’accordo 24.12.2015, l’Azienda inoltre, conferma *“il pieno riconoscimento del ruolo svolto dal Sindacato quale reale fattore di cambiamento e sviluppo aziendale”* da realizzarsi attraverso *“il confronto ed il coinvolgimento attivo delle OO.SS.”* ai vari livelli aziendali e di Gruppo;
- Con l’accordo sopra richiamato, inoltre, le Parti hanno riaffermato i principi di salvaguardia dei livelli occupazionali e professionali esistenti ed, in coerenza con tali impegni, nell’ambito della Commissione Nuovo Modello di Banca, è ferma intenzione delle Parti affrontare in maniera propositiva i temi inerenti lo svolgimento di tutte le attività produttive ed organizzative esistenti e di quelle che potranno essere introdotte in futuro al fine di perseguire l’assorbimento di eventuali esuberanti e per creare nuova e stabile occupazione.

### **Tutto ciò premesso**

### **le Parti concordano quanto segue:**

- Con il presente Verbale - di cui la premessa costituisce parte integrante - viene costituita la “Commissione Nuovo Modello di Banca”, composta da Rappresentanti dell’Azienda e delle Organizzazioni Sindacali aziendali;

- detta Commissione perseguirà gli obiettivi richiamati in premessa, favorendo la creazione di un modello partecipativo dei Lavoratori, ricercando soluzioni lavorative che siano compatibili con la diffusione dell'utilizzo delle nuove tecnologie e che ottimizzino la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- la "Commissione Nuovo Modello di Banca" è composta da 5 Rappresentanti dell'Azienda - facenti parte del Servizio Relazioni Industriali e di altre Strutture a seconda delle materie di competenza trattate - e da un Rappresentante delle OO.SS per ogni Sigla firmataria del presente Verbale;
- le Parti comunicheranno reciprocamente i nominativi dei Componenti la Commissione in occasione della prima riunione utile; le Parti si impegnano, altresì, a comunicare eventuali variazioni che, tempo per tempo, dovessero intervenire;
- la Commissione si riunirà, di norma, con cadenza mensile salvo richiesta di convocazione di una delle Parti;
- la prima riunione avverrà entro un mese dalla data di sottoscrizione del presente Verbale.

Siena, 29.05.2017

L'Azienda

Le OO.SS.

Verbale di costituzione della "Commissione Aziendale Welfare"

**Premesso che:**

- in data 7.8.2014 le Parti hanno sottoscritto un Accordo Quadro con il quale si sono date reciprocamente atto che *".... Il raggiungimento degli obiettivi aziendali non può prescindere dall'adozione di un modello di relazioni sindacali basato sul metodo del "confronto e del dialogo" quale strumento indispensabile per ricercare, nel rispetto dei reciproci ruoli, soluzioni coerenti per il raggiungimento di obiettivi condivisi di redditività, produttività e competitività..."*;
- con Accordo del 4.6.2015 le Parti - confermando l'attività degli Organismi paritetici già operanti in Azienda - hanno previsto la costituzione anche di una *"Commissione Welfare"*, al fine di favorire il dialogo e rendere effettiva la partecipazione delle Organizzazioni Sindacali sui temi di interesse collettivo aventi carattere sociale, previdenziale, assistenziale e contrattuale.

**Tutto ciò premesso**

**le Parti concordano quanto segue:**

- con il presente Verbale - di cui la premessa costituisce parte integrante - viene costituita la *"Commissione Welfare"*, composta da rappresentanti della Banca e delle Organizzazioni Sindacali aziendali, al fine di favorire in via continuativa il confronto delle Parti sui temi di interesse collettivo, di natura sociale, previdenziale e assistenziale, e permettere, così, l'effettiva partecipazione da parte delle Organizzazioni Sindacali sugli argomenti che possono avere impatti sul benessere individuale e familiare delle risorse umane;
- in particolare, nell'ambito dell'Organismo neo-costituito le Parti si confronteranno sulle materie e sul sistema di Welfare Aziendale, così come regolato dalle normative vigenti e dalle previsioni contrattuali nazionali e aziendali;
- la *"Commissione Welfare"* è composta da quattro rappresentanti dell'Azienda - facenti parte del Servizio Relazioni Industriali e di altre Strutture a seconda delle materie di competenza trattate - e da un rappresentante delle OO.SS per ogni sigla firmataria del presente Verbale, con indicazione dell'eventuale sostituto;

- i nominativi designati dalle Parti verranno reciprocamente comunicati in occasione della prima riunione utile e successivamente, in caso di intervenute modifiche, eventuali nuovi nominativi dovranno essere tempestivamente segnalati;
- la Commissione si riunirà, di norma, trimestralmente;
- la prima riunione avverrà entro un mese dalla sottoscrizione del presente Verbale.

Siena, 16 settembre 2015

L'AZIENDA

LE OO.SS.

VERBALE DI INTESA QUADRO

Piano di Ristrutturazione 2017-2021

Il giorno 04 Ottobre 2017

Tra

La Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (di seguito "l'Azienda") anche in qualità di Capogruppo,

e

Le Organizzazioni Sindacali

**Premesso che:**

- In data 05.07.2017 è stato reso noto il Piano di Ristrutturazione 2017-2021 del Gruppo MPS, approvato dalla Commissione Europea nel contesto del processo di Ricapitalizzazione Precauzionale della Banca, presentato alle Organizzazioni Sindacali il 06.07.2017.
- Il ridetto Piano prevede, tra l'altro, una serie di impegni verso la Commissione Europea, tra i quali la riduzione del numero di Filiali, dei Dipendenti e una diminuzione del cost to income ratio del valore totale dei costi operativi, con un taglio aggiuntivo dei costi nel caso in cui non siano rispettati gli obiettivi fissati.
- le Parti confermano il loro impegno, nel rispetto dei reciproci ruoli, nella ricerca delle soluzioni più idonee che, tenendo nella massima considerazione i Lavoratori e le loro professionalità, consentano la messa a terra, nei tempi previsti, dei progetti rivenerenti dal Piano di Ristrutturazione.

**Si conviene quanto segue:**

- l'Azienda conferma il pieno riconoscimento del ruolo svolto dal Sindacato, quale reale fattore di cambiamento e sviluppo aziendale, e si impegna a realizzare un confronto costante ed un coinvolgimento attivo delle OO.SS. in fase di attuazione dei singoli progetti discendenti dal Piano;
- le Parti condividono l'opportunità che le progettualità comportanti eventuali ricadute sul Personale e derivanti dal Piano di Ristrutturazione, ivi compresi i Commitments, siano tempestivamente oggetto di Informativa e confronto, nel rispetto dei vincoli normativi tempo per tempo vigenti, in modo che gli obiettivi aziendali si coniughino con la tutela dei diritti dei lavoratori e la salvaguardia dei livelli occupazionali;
- in tale contesto le Parti rinnovano l'impegno a confrontarsi sul complesso dei progetti che compongono il Piano di ristrutturazione 2017-2021, con l'intento di analizzarne gli impatti sulla evoluzione della struttura distributiva, dei modelli di servizio, delle politiche commerciali e dell'attività operativa, e con la volontà di individuare specifiche soluzioni negoziali;
- le Parti, inoltre, intendono impegnarsi a riprendere il dialogo riguardante le tematiche di natura contrattuale, con particolare riferimento a quelle che il vigente CCNL demanda alla contrattazione aziendale. A tal fine, quindi, le Parti si impegnano ad avviare, in tempo utile, una fase di confronto volta a definire la nuova contrattazione integrativa aziendale.

Le Parti, tutto quanto sopra premesso e convenuto, prevedono di incontrarsi mensilmente o a richiesta di una delle Parti, all'interno della Commissione Nuovo Modello di Banca, per trattare i temi di cui alla presente intesa, per un trasparente e continuo monitoraggio dell'andamento del Piano stesso.

L'AZIENDA

LE OO.SS.

## FORMAZIONE 2018

Il giorno 29 maggio 2018

- La Banca Monte dei Paschi di Siena Spa
- e
- Le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle OO.SS.

premesso che

- come previsto con l'Accordo di secondo Livello del 24.12.2015 le Parti confermano il ruolo della formazione come strumento essenziale per lo sviluppo ed il consolidamento delle competenze professionali; le attività formative dovranno offrire pari opportunità di crescita a tutti i dipendenti osservando criteri di trasparenza finalizzati a diffondere a tutto il personale le competenze previste per i diversi ruoli, anche in linea con i profondi cambiamenti in atto nel sistema Bancario e a livello aziendale.

MPS Academy, la scuola di formazione permanente aziendale, accompagna dal 2012 l'evoluzione dei modelli organizzativi della Banca e contribuisce a sostenere le persone nei percorsi di sviluppo professionale e di adeguamento ai mutati contesti tecnologici e normativi nel settore anche attraverso l'attivazione di linee specifiche per ambito tematico o segmento quali **Accademia del Credito, Private Academy e Premium Academy** e l'adozione di una **nuova piattaforma** informatica a forte connotazione "social & collaborative learning". Si conferma anche per il 2018 l'articolazione di MPS Academy nei tre indirizzi 'People' (comportamenti manageriali e sviluppo professionale), 'Business' (competenze tecnico-specialistiche) e 'Risk, Compliance & Safety' (formazione obbligatoria e normativa).

- Si conferma la valorizzazione di:
  - **partnership con primarie istituzioni formative nazionali e internazionali** (Università di Siena, SDA Bocconi, ABIFormazione, Luiss Business School, UniCattolica-Cetif, Consorzio ELIS London Stock Exchange Academy) con l'obiettivo di qualificare sempre di più la gamma di offerta formativa;
  - **percorsi formativi con certificazione esterna delle competenze:** "credito" ("Deliberanti" e Titolari/Small Business/PMI), "Finanza" (per Private), EQF (European Qualifications Framework) per Titolari "Advanced" e ruoli "Analisti del Credito", Risk Management, Internal Auditing e Project Management per ruoli specialistici di DG;
  - un nuovo approccio nelle soluzioni formative volte sia a recepire norme e novità legislative (IVASS, IDD, Mifid 2, Risk, Compliance & Safety, Antiriciclaggio, ecc.) secondo logiche di **diffusione della cultura e del governo dei rischi** correlati all'attività bancaria, sia a favorire una **maggiore contestualizzazione di tutte le attività formative sulla realtà operativa della Banca;**
  - **docenza interna** (previa selezione e formazione dedicata, con riconoscimento di attestati aziendali di "Trainer" e "Best Trainer");
  - **affiancamenti strutturati** nelle fasi di ingresso e consolidamento nel ruolo oltre a strumenti di fruizione sincrona e interattiva (es. webinar, elearning, blog) e dispositivi di knowledge management a sostegno dell'operatività (tool, newsletter tematiche ecc.).

### **Tutto ciò premesso le Parti convengono che:**

Per l'anno 2018, l'attività formativa - determinata secondo quanto previsto dal vigente CCNL in un primo "pacchetto" di 24 ore, da svolgere in orario di lavoro, ed un ulteriore "pacchetto" di 26 ore, di cui 8 retribuite da svolgere sempre in orario di lavoro – sarà articolata come di seguito descritto.

Il Piano 2018 riserva particolare attenzione a:

- **Progetti formativi a supporto del Piano di Impresa** (Credit Standard, Corporate 4.0, Revisione del Governo di Rete, ecc.);
- Potenziamento della sezione **"People" con focus sullo sviluppo della managerialità su management e Direttori** ("Neo" e "Advanced") e con percorsi su **cultura digitale** e presidio **del rischio**.
- Iniziative volte al **supporto commerciale** in coerenza coi modelli di servizio e con le progettualità in essere;
- Introduzione dei **Badge Formativi** ("distintivi" multimediali associati a una particolare competenza che vengono ottenuti da una persona con il superamento di una prova). All'interno del badge presenti diverse

informazioni come: descrizione della competenza acquisita, modalità di verifica, soggetto competente per il controllo che servono a tracciare le competenze acquisite e gli obiettivi raggiunti mostrandoli alla “comunità di interesse”. Si tratta di uno **strumento di guida** nei percorsi formativi: MPS Academy ha individuato, per i principali ruoli di Rete una serie di skill chiave ai quali associare i badge e specifiche prove da superare per certificarli (ad esempio EQF), creando quindi un proprio modello delle competenze. Lo “strumento”, utilizzato opportunamente, diventa inoltre un **canale di comunicazione** attraverso il quale rendere conoscibile l’offerta formativa per ruolo;

- Formazione su temi “**welfare**” (es. neo mamme, inglese per tutti, prevenzione oncologica, ecc.)

Più in particolare, con riferimento agli indirizzi di MPS Academy:

1) L’indirizzo “**People**” (**sviluppo delle competenze manageriali** dei ruoli strategici e dei **comportamenti “chiave”** in tutta la popolazione aziendale) prevede le iniziative che seguono:

- il progetto **Direttore Più**, coinvolge tutti i Direttori di Filiale e la filiera commerciale di riferimento (Segment Manager, Area Manager, General Manager) insieme agli Human Resource Business Partner ed è orientato al potenziamento delle competenze della rete commerciale e allo sviluppo del ruolo del Direttore di Filiale;
- Il **percorso formativo Neo Manager** per i **Responsabili di Settore** della Direzione Generale su gestione efficace del team;
- **i percorsi “Direttori Advanced”** con Certificato EQF e **Neo Direttori**;
- **Formazione manageriale** per **Gestore Rischio Anomalo** su sviluppo della consapevolezza di ruolo e su problem solving e negoziazione;
- A sostegno del processo di valutazione annuale delle persone (“Talent & Performance Management”) sono stati formati nel primo trimestre 2018, tutti i responsabili di risorse sulla **gestione dei colloqui e il feedback**;
- Percorso formativo di consolidamento delle competenze per **Gestori Risorse Umane**;
- Per la DG, previste partecipazioni mirate a **convegni esterni**, finalizzate a garantire il necessario aggiornamento delle competenze specialistiche (Rischi, Credito, ecc.) cui seguono sistematiche **azioni di “riversamento” delle informazioni/argomenti acquisiti** a favore degli altri colleghi delle strutture interessate (“Learning Circle”);
- Iniziative per lo **sviluppo professionale della componente femminile** del personale attraverso partecipazione mirata a seminari ed eventi specifici;
- In ambito **welfare e pari opportunità** si segnalano: in continuità con gli esercizi precedenti, il percorso **Neo Mamme** rivolto alle risorse che rientrano dalla maternità; **specifiche iniziative** a sostegno dell’introduzione in Azienda del **Lavoro Agile**; un nuovo **corso multimediale** finalizzato a sensibilizzare tutti i dipendenti sull’importanza della **prevenzione oncologica**; prosegue infine l’utilizzo della piattaforma **English@MpsAcademy**, il portale dedicato all’apprendimento della lingua inglese rivolto a tutti i dipendenti del Gruppo e loro familiari.

2) L’indirizzo “**Business**” propone interventi volti a rafforzare e specializzare le competenze tecniche e professionali tipiche del “business” bancario: comprende gli **interventi a supporto dei principali progetti innovativi della Banca** in ambito commerciale e creditizio. “Business” risponde anche alle evidenze di **gap di competenza individuale** rilevati nell’attività annuale di “Performance Management”. Di seguito i principali interventi previsti:

- Per favorire l’evoluzione dell’**approccio al credito in chiave di “gestione e sviluppo commerciale”** viene intensificata la formazione con interventi qualificanti sui diversi segmenti di popolazione a vario titolo coinvolti nell’attività creditizia, quali **Skill Badge Credito, Credito Advanced per Direttori di Filiale, Credit Standard** e **consolidamento** della nuova **Accademia del Credito** su un impianto formativo rivisto nella didattica dei contenuti e delle modalità di erogazione in coerenza col progetto “Credit Standard”, Percorso formativo online su **Credito Immobiliare ai consumatori** compliant alla disposizioni di Banca d’Italia;
- Formazione per **Gestori PMI, Key Client e Enti** collegata al nuovo modello distributivo della filiera Corporate attraverso iniziative formative mirate (es. **Gestione Commerciale del Cliente Corporate**, Corsi su **Rischio e Politiche di Pricing**, focus formativi sui **profili giuridici e fiscali**, percorso formativo strutturato per ruoli di Responsabili, Gestori e addetti Amministrativi dei Centri Enti); Previsto il percorso formativo **#Piùforzaallosmallbusiness** finalizzato a sviluppare le competenze dei gestori rispetto alla consulenza di impresa; ,
- **la “Premium Academy”** dedicata al segmento si consolida attraverso **webinar tematici** sviluppati in collaborazione con la Business Line e un piano formativo in aula su Mutui e Affidamenti alla clientela Premium;

- Per i Gestori **Valore** previsto corso in aula sulla **relazione telefonica** con la clientela e prosecuzione del corso Fidi Base per clientela Retail;
  - La formazione base su **Finanza**, oltre ad essere parte integrante dei percorsi “MIFID 2” sarà garantita nel secondo semestre attraverso l’impegno progettuale e la docenza di personale interno;
  - Per i ruoli di Rete “Collocatori di Polizze” è già programmata la formazione di **aggiornamento IVASS** segmentata in coerenza con la relativa portafogliazione analogamente a quanto già previsto nel documento normativo di riferimento;
  - Per tutti i ruoli che prestano consulenza sui servizi di investimento (perimetro MIFID) è prevista la **formazione online per l’aggiornamento continuo** delle competenze in ottemperanza al nuovo Regolamento Intermediari Consob analogamente a quanto già previsto nel documento normativo di riferimento in corso di redazione;
  - Per una selezione sulla base di skill gap dei gestori Valore prosegue l’attività formativa in aula su Mutui e affidamento ai Privati;
  - A supporto del Progetto **Banca Più**, proseguono gli **specifici percorsi formativi** già attivati nel 2017, con corsi dedicati al riorientamento commerciale (Valore dell’Accoglienza, Orientamento consulenziale al Cliente); il completamento dei percorsi formativi prevede il rilascio di specifici attestati.
  - Rafforzamento della “**Private Academy**” che prevede un articolato quadro di **interventi di rafforzamento e specializzazione delle competenze tecniche** dei Private Banker con **certificazione finale rilasciata dall’Università di Siena**, master all’estero, **Certified Financial Advisors Programme** (percorso formativo finalizzato a fornire un aggiornamento e una qualificazione sui nuovi strumenti finanziari e le novità introdotte da MIFID II) e ulteriori iniziative volte a migliorare l’**efficacia commerciale dei gestori (es. percorso formativo Protezione ed amministrazione del patrimonio familiare consolidato)**. Prosegue la formazione specialistica per l’acquisizione della qualifica di **Consulente Finanziario**.
  - Pianificato nel secondo semestre '18 **una prima edizione sperimentale di un Mini Master in tecnica bancaria** (5 gg in aula) per 50 neo assunti realizzato in collaborazione con l’Università di Siena per completarne la formazione di ingresso;
  - In Direzione Generale prosegue la formazione tecnico professionale a docenza interna (specialisti owner della materia) attraverso i **Learning Circle** (brevi **seminari monotematici** su argomenti di primaria rilevanza individuati da ciascuna Direzione) e la formazione sul pacchetto **Office** per circa 300 risorse sulla base di skill gap.
- 3) L’indirizzo “**Risk, Compliance & Safety**” ha l’obiettivo di diffondere la cultura e l’efficace governo dei rischi e assicura la copertura degli **obblighi formativi** connessi a compliance e sicurezza, con focus su **Antiriciclaggio, Trasparenza, Privacy e Responsabilità Amministrativa (dl 231), Salute e sicurezza**, nonché l’aggiornamento delle risorse in organico alle Funzioni di Controllo per il 2018 si centra sulle principali iniziative che seguono:
- **Antiriciclaggio**, con attività formative **segmentate per ruoli**. A tale riguardo:  
Sulla base del “Risk Assessment” che ha risposto all’esigenza di misurare per tutti i principali ruoli di rete il rischio di riciclaggio insito nei processi e nelle attività gestite e sulla base di **Questionari di orientamento formativo saranno individuate iniziative formative puntuali** volte a rafforzare le competenze utili per mitigare tale rischio nella gestione quotidiana delle attività previste per ciascun ruolo secondo logiche di massima personalizzazione. La formazione 2018 sulla materia sarà completata da corsi di **Aggiornamento continuo** per tutti i ruoli di Rete e Responsabili di Direzione Generale sui contenuti della **nuova Direttiva AML** attraverso attività multimediali (tutto il personale di Rete e Responsabili DG), interventi mirati sui principali Ruoli di Rete in chiave di follow-up e corsi di aggiornamento in aula per specialisti delle Funzioni di Controllo;
  - **Trasparenza** attraverso survey a tutti i responsabili di Rete per individuarne i gap formativi rispetto ai quali seguiranno iniziative monotematiche in modalità webinar ed eLearning;
  - **Salute e sicurezza** (D. Lgs. 81/2008) finalizzata a assicurare la piena copertura degli obblighi previsti e a diffondere una adeguata cultura della prevenzione.
  - Corso multimediale rivolto a tutto il personale (circa 20.000 risorse) sul presidio della **Sicurezza delle informazioni aziendali** e sulla **Cyber Security**: già in fase avanzata di programmazione interventi info formativi per i Top Manager;
  - Formazione online su “whistleblowing”;
  - Prosecuzione della formazione su FATCA (Foreign Account Tax Compliance Act) e Common Reporting Standard (CRS) tramite appositi corsi on line multimediali;
  - Focus su nuova disciplina aziendale su **D.L. 231** (attraverso corsi online) prevista per l’ultimo trimestre 2018; è in fase conclusiva l’erogazione del corso di aggiornamento in materia attivato nel 2017 rivolto a tutto il personale (circa 20.800 risorse formate pari al 90% del target);

- In coerenza con l'entrata in vigore della nuova normativa (GDPR), tutto il personale del Gruppo sarà iscritto nella prima decade di maggio a un nuovo corso multimediale in materia di tutela della **Privacy**;
- **percorsi mirati** ad elevata specializzazione e **attività formative massive** volte a garantire l'aggiornamento continuo in chiave innovativa per un cospicuo numero di specialisti delle funzioni di controllo.

**Il modello di MPS Academy è applicato anche alle Società del Gruppo, integrato dalle stesse con focus dedicati alle peculiari competenze specialistiche.**

**Per quanto riguarda il Consorzio Operativo, oltre alle iniziative previste per tutti i dipendenti del Gruppo, saranno attivati interventi formativi specifici tra cui:**

- formazione manageriale per ruoli di responsabilità in coerenza con quanto previsto per Banca MPS;
- formazione a supporto del processo Performance Management in coerenza con quanto previsto per Banca MPS;
- sviluppo e consolidamento delle soft skill attraverso la piattaforma multimediale "Skill Gym Center";
- Formazione manageriale per i Gestori RU;
- Corsi di Inglese telefonico individuali
- Formazione in ambito welfare e diversity management in coerenza con quanto previsto per tutti i dipendenti del Gruppo MPS;
- Formazione Office sulla base di skill gap;
- formazione specialistica per Project Specialist e Analisti funzionali;
- Incident Management – Affiancamenti Strutturati SOD (Specialist on Duty)
- formazione specialistica sulle altre famiglie professionali (es: SOD / MOD, Agile, ITIL, Microsoft "azure", Share point, Centro di Gestione Esight – Servizio Wi-Fi , Kaspersky, nuovi Data Steward, True Sight Capacity Optimization, ecc.);
- copertura fabbisogni formativi obbligatori, in coerenza con quanto previsto per Banca MPS (DI 81/08, DI. 231, Privacy e trattamento dati personali, Antiriciclaggio, ecc.).

L'attuazione del Piano di Formazione è funzionale al costante diffuso consolidamento delle competenze necessarie a sostenere non solo gli obiettivi di business della Banca quanto soprattutto i processi di riorganizzazione previsti dal Piano di Ristrutturazione 2017-2021 tesi a garantire, in coerenza con gli obblighi assunti nei confronti dei Regolatori europei e nazionali, il perseguimento degli obiettivi programmati nel rispetto delle tempistiche prescritte. Le Parti concordano che nella misura in cui tali progettualità, in un'ottica di salvaguardia dei livelli occupazionali e di valorizzazione delle professionalità interne, comportino mutamenti dell'organizzazione del lavoro con ricadute sui lavoratori in termini di cambiamenti di mansioni ovvero di rilevanti modifiche nelle modalità di svolgimento delle stesse, dovranno necessariamente essere supportati da specifici programmi di riconversione e riqualificazione professionale attraverso azioni formative, di addestramento e/o affiancamento. Tali percorsi e i relativi piani formativi saranno oggetto di preventivo confronto in sede di Organismo Paritetico sulla Formazione e di specifico accordo al fine di accedere ai finanziamenti con gli appositi strumenti previsti dalle vigenti normative di settore, nazionali e/o comunitarie, anche avvalendosi delle prestazioni ordinarie di cui al D.M. n.83486 del 28 luglio 2014 e di quelle del Fondo per l'Occupazione di cui all'Art.5 del Verbale di Accordo del 29 gennaio 2018.

Per favorire la formazione obbligatoria prevista in modalità e-learning, nel corrente anno a tutti i lavoratori della rete commerciale viene ampliato da 7h30 a 15h pro capite il c.d. pacchetto di "tempo protetto". La risorsa e il suo diretto responsabile, con il supporto del GRU di riferimento, pianificheranno tale attività formativa al fine di condividere una calendarizzazione di dettaglio che ne garantisca la sostenibilità logistico organizzativa valorizzando la facoltà di fruire del "tempo protetto" previsto.

La formazione in "tempo protetto" da parte dei lavoratori della rete commerciale sarà oggetto di specifico monitoraggio da parte dell'Organismo Paritetico sulla Formazione alla data del 30.06.18 e, comunque, a richiesta di una delle Parti.

All'interno del predetto pacchetto di 15h di "tempo protetto", peraltro, nella fase sperimentale di cui all'accordo del 23.02.2018 in materia di "lavoro agile", i lavoratori della rete commerciale avranno la facoltà di effettuare fino ad un massimo di 7h30 in tempo protetto con la modalità di lavoro agile.

Particolare attenzione inoltre sarà dedicata alla programmazione territoriale dei corsi in aula, ricercando soluzioni di prossimità per i partecipanti.

Al fine di garantire omogenei criteri di accesso alla formazione per tutti i lavoratori, infine, saranno tenuti in debita considerazione i rapporti di lavoro a tempo parziale. In caso di sopravvenute esigenze formative diffuse, la programmazione delle attività formerà oggetto di specifica analisi in sede di Organismo Paritetico sulla Formazione. In ogni caso le Parti si impegnano sin d'ora ad incontrarsi entro il 30/11/2018 per una verifica congiunta.

In coerenza con l'Accordo di secondo livello siglato il 24 dicembre 2015, l'analisi dei bisogni formativi e la programmazione delle relative attività saranno oggetto di specifici incontri con le RSA periferiche, con quelle di Capogruppo Bancaria e con quelle del Consorzio Operativo a richiesta delle parti. Saranno altresì previsti incontri della Commissione Paritetica, di norma trimestrali o a richiesta delle parti, per l'analisi dei fabbisogni formativi e la ricerca di soluzioni progettuali condivise.

Entro il primo semestre del 2018 le Parti procederanno ad effettuare una verifica congiunta in merito all'attività formativa svolta da inizio 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; periodicamente saranno esaminati i dati relativi alla formazione "IVASS", "Mifid 2", alla sperimentazione di nuove modalità formative e i corsi rientranti nei Piani di Finanziamento FBA.

Siena, 29 maggio 2018.

L'Azienda

Le OO.SS.

**VERBALE di ACCORDO**

il giorno 31/01/ 2014

la Banca Monte dei Paschi di Siena SpA

e

gli Organi di Coordinamento di Banca MPS

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali Periferiche

**PREMESSO CHE:**

- nell'ambito di un programma di rafforzamento delle procedure e degli strumenti volto al miglioramento complessivo degli standard di sicurezza, la Banca intende provvedere all'installazione di telecamere nei garage/posteggi aziendali;
- l'art. 4, comma 1 dello Statuto dei lavoratori stabilisce che "E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori";
- l'art. 4, comma 2 dello Statuto dei lavoratori stabilisce che "Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti."

**LE PARTI**

**CONVENGONO QUANTO SEGUE:**

- a) a decorrere dal mese di febbraio 2014 l'Azienda provvederà ad installare telecamere collegate ad un impianto di videoregistrazione a circuito chiuso presso:
- il garage del Consorzio Operativo di Gruppo (via Martiri di Caserma Lamarmora) dal quale si accede, attraverso i tornelli, al complesso di Via Ricasoli;
  - l'ingresso al parcheggio del complesso immobiliare di San Miniato (via Aldo Moro, 13) in prossimità delle sbarre di accesso che verranno installate e nel garage;
  - il parcheggio di Via Malavolti, 15 (c.d. Casermetta);

- b) le telecamere non riprenderanno aree di lavoro del personale, ma saranno rivolte verso le zone ingresso/parcheggio. In particolare nel garage di San Miniato e nel parcheggio di Via Malavolti saranno orientate verso la zona di stazionamento del parco auto; nel parcheggio del COG saranno rivolte verso l'area parcheggio prospiciente l'ingresso dello stabile riprendendo necessariamente anche le persone in transito da e per l'immobile;
- c) l'Azienda provvederà ad informare adeguatamente della presenza di telecamere tutti coloro che hanno accesso ai siti in cui sono presenti gli impianti di videosorveglianza sopra indicati (siano essi dipendenti, fornitori, collaboratori a vario titolo, terzi visitatori), in maniera chiara ed inequivocabile, anche mediante apposita cartellonistica;
- d) gli impianti di videosorveglianza perseguono la finalità disciplinate dalle previsioni normative in tema di sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio di terzi e della medesima azienda;
- e) la presente intesa produce i propri effetti ai sensi dell'art. 4, 2° comma, della Legge 300/70, ferma restando la facoltà di verifica da parte delle Organizzazioni Sindacali del coerente utilizzo delle strumentazioni in argomento, con le finalità evidenziate.

L'AZIENDA

LE OO.SS.

**VERBALE DI ACCORDO AI SENSI ART. 4 L. 300/70**

Il giorno 20 marzo 2014

la Banca Monte dei Paschi di Siena SpA  
e  
gli Organi di Coordinamento di Banca MPS  
e  
le Rappresentanze Sindacali Aziendali Periferiche

**Premesso che:**

- in tema di garanzie volte alla sicurezza del lavoro, è necessario proteggere le unità produttive, con sistemi tendenti ad impedire e/o disincentivare il compimento di atti criminosi, rilevando eventuali accessi di persone non autorizzate all'interno degli uffici, al fine di salvaguardare l'incolumità delle persone e di tutelare i beni aziendali;
- la Banca ha interesse ad utilizzare nelle proprie unità produttive - in funzione delle caratteristiche, della ubicazione e dei locali di ciascuna dipendenza - impianti di videoregistrazione/videosorveglianza quali misure di sicurezza atte a prevenire eventi criminosi;
- dai suddetti impianti, deriva la possibilità di riprendere incidentalmente i lavoratori nella loro attività lavorativa e nei loro spostamenti.

**Considerato che:**

- ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/70 "è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dei lavoratori";
- tale norma prevede però che "gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le R.S.A., oppure in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.";
- il divieto di controllo non pregiudica il diritto/dovere dell'azienda di prevenire comportamenti illeciti all'interno dell'azienda stessa, utilizzando, a tali fini, impianti di videosorveglianza/videoregistrazione;
- in molte province italiane è stata avviata ed è tuttora in corso una proficua collaborazione tra Prefetture, Forze dell'Ordine ABI e Banche per contrastare rapine e furti ai danni delle dipendenze bancarie che ha portato alla sottoscrizione di specifici Protocolli di intesa per la prevenzione della criminalità in Banca.

**Le Parti convengono che:**

- tutto quanto sopra premesso e considerato costituisce parte integrante del presente accordo;
- ~~l'Azienda informa che, per quanto tecnicamente possibile e ferme le finalità di sicurezza perseguite,~~  
l'orientamento dei sistemi di videosorveglianza e/o videoregistrazione è realizzato in modo da

evitare per quanto possibile e comunque contenere al minimo l'inquadratura dei lavoratori, non essendo le stesse puntate sulla postazione fissa;

- in conformità con il dettato delle disposizioni sopra richiamate, le Parti dichiarano che il presidio degli uffici e delle unità produttive a mezzo di sistemi di videosorveglianza/videoregistrazione risponde unicamente alle finalità richiamate in premessa, restando esclusa ogni altra finalità, diretta o indiretta, tesa al controllo a distanza dell'attività lavorativa dei dipendenti;
- le Parti, in ogni caso, si danno reciprocamente atto che i ridetti impianti - sempre per le finalità sopraindicate (in particolare per poter esplicitare con maggior efficacia possibile la funzione di deterrenza nei confronti di eventi criminosi ovvero, nel caso in cui questi siano comunque avvenuti, quella di ausilio delle forze dell'ordine e dell'Autorità Giudiziaria per l'identificazione dei responsabili) - potranno anche riprendere incidentalmente i lavoratori nei luoghi di lavoro ed effettuare le registrazioni di immagini;
- l'Azienda provvederà ad informare il personale interessato della presenza degli impianti e dei contenuti del presente Accordo, dichiarando altresì di utilizzare la videosorveglianza/videoregistrazione nel rispetto di quanto previsto dal Decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali";
- i Rappresentanti delle OO.SS. sono tenuti al massimo riserbo verso i terzi in ordine agli impianti di sicurezza adottati dall'azienda;
- l'Azienda garantisce che l'accesso alle immagini potrà avvenire, in caso di evento criminoso, solo da parte di soggetti specificamente autorizzati;
- L'Azienda garantisce inoltre che, qualora si dovesse procedere alla visione delle immagini registrate per esigenze non connesse alla sicurezza in senso lato eventualmente anche su richiesta di un dipendente, la visione delle stesse avrà luogo solo in presenza di un incaricato designato di volta in volta dalle rappresentanze sindacali firmatarie del presente accordo;
- i dati rilevati saranno archiviati e conservati per il periodo massimo consentito dalle vigenti disposizioni in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs.196/2003);
- la presente intesa produce i propri effetti ai sensi dell'art. 4, 2° comma, della Legge 300/70, ferma restando la facoltà di verifica da parte delle Organizzazioni Sindacali del coerente utilizzo delle strumentazioni in argomento, con le finalità evidenziate.

**L'Azienda**

**Gli Organi di Coordinamento e le R.S.A.**

IPOTESI DI ACCORDO

In Siena, in data 28.11.2014

Ai sensi e per gli effetti degli art. 47 e 50 del D. Lgs n. 81 del 09 aprile 2008 - **Attribuzioni del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza** – e dell'accordo siglato tra ABI e OSL il 04 febbraio 2016

La Banca Monte dei Paschi di Siena anche in qualità di Capogruppo, MPS Capital Services Banca per le Imprese SPA, MPS Leasing e Factoring SPA, Consorzio Operativo di Gruppo e Widiba SPA

e

le Delegazioni Sindacali del Gruppo BMPS

**premesse che:**

L'accordo siglato con ABI il 04 febbraio 2016 e la successiva integrazione del 16 marzo 2016, rinviano alla sfera aziendale la definizione di alcuni aspetti attinenti i seguenti argomenti:

- gli ambiti territoriali nei quali sono distribuiti i Rappresentanti;
- la possibilità, in coerenza con quanto indicato dalla Commissione Ministeriale di cui all'art.12 del D.LGS n. 81/08 nell'interpello n.17/2014, che presso i Gruppi Bancari con oltre 4000 lavoratori possa essere prevista, con specifico accordo con le Organizzazioni Sindacali, l'istituzione di R.L.S. di Gruppo.

L'accordo ha inoltre definito la dotazione di permessi spettanti per l'esercizio delle funzioni e le materie oggetto della formazione.

**le parti convengono che:**

- Le premesse costituiscono parte integrante dell'accordo.
- Con il presente Verbale di Accordo le parti intendono istituire i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (di seguito R.L.S.) di Gruppo ai sensi di quanto previsto dall'Art.3 c.4 del citato Accordo Nazionale del 4 febbraio 2016.
- Per l'esercizio delle proprie funzioni il R.L.S. accede ai luoghi di lavoro così come consentito dalla normativa vigente (art. 5/1° co Accordo ABI cit). Nei confronti dell'azienda di appartenenza il R.L.S. comunica gli spostamenti necessari ai fini dell'autorizzazione all'utilizzo del mezzo più idoneo.
- Dopo le visite ai luoghi di lavoro, al fine di agevolare l'eventuale attivazione di interventi i RLS avranno cura di comunicare tempestivamente al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione eventuali segnalazioni.
- In attuazione di quanto previsto dall'art. 47, comma 5, e dall'art. 50, commi 2 e 3, del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, l'azienda di appartenenza fornisce ai R.L.S. i mezzi e gli spazi necessari per l'espletamento delle relative funzioni, quali la facoltà di affissione di comunicati in un albo accessibile a tutti i lavoratori, la possibilità di effettuare comunicazioni telefoniche, via mail e fax, nonché l'utilizzo – su richiesta e laddove esistenti – dei locali per le R.S.A.

- Per favorire la consultazione e la condivisione dei documenti, quali verbali art. 35 e art.50 e bozza del DVR, l'Azienda metterà a disposizione apposita repository a cui saranno abilitati i RLS all'atto della nomina e per tutta la durata dell'incarico, ognuno in funzione del proprio ambito di competenza.
- Il numero calcolato come disposto dall'art. 3 dell'accordo di settore sul tema sottoscritto in data 04.02.2016 prevede per il Gruppo BMPS n. 33 R.L.S. di Gruppo (n. 30 + 3 di Gruppo). Valutate le implicazioni emerse nello svolgimento delle attività dei R.L.S. e tenuto conto delle mutate competenze territoriali connesse alla ristrutturazione organizzativa dell'Azienda, per garantire una equa distribuzione sul territorio, coerente con l'organizzazione del Gruppo MPS, si conviene di prevedere la seguente articolazione territoriale dei "Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza" che saranno definiti come di seguito indicato con la determinazione che nell'ambito territoriale di riferimento il R.L.S. ricoprirà il ruolo anche per le consedenti strutture delle Capogruppo Bancaria e delle Società del Gruppo ad eccezione della piazza di Siena:

**1. Siena Capogruppo Bancaria e Aziende del Gruppo n. 2 RLS**

**2. Siena Consorzio Operativo n. 1 RLS**

**3. Area Territoriale Toscana n. 5 RLS:**

- 1 Provincia di Siena, Grosseto e Arezzo
- 1 Ambito Firenze 1 (cfr allegato)
- 1 Ambito Firenze 2 (cfr allegato) e Province di Prato e Pistoia
- 1 Province di Livorno Pisa
- 1 Province di Lucca/Massa

**4. Area Territoriale Nord Ovest n. 6 RLS :**

- 1 Ambito Milano 1(cfr allegato) e Provincia di Monza Brianza
- 1 Ambito Milano 2 (cfr allegato)
- 1 Ambito Milano 3 (cfr allegato)
- 1 Ambito Milano 4 (cfr allegato)
- 1 Province di Como, Lecco, Lodi, Pavia, Varese, Sondrio, Bergamo e Brescia.
- 1 Regioni Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria

**5. Area Territoriale Antonveneta n. 4 RLS:**

- 1 Province di Treviso, Belluno, Trieste, Pordenone, Gorizia, Udine, Bolzano e Trento
- 1 Province di Venezia, Verona, Vicenza e Rovigo
- 1 Ambito Padova 1 (cfr allegato)
- 1 Ambito Padova 2(cfr allegato)

**6. Area Territoriale Lombardia Sud e Emilia Romagna n. 3 RLS:**

- 1 Province di Reggio Emilia, Modena, Parma, Piacenza, Ferrara, Bologna, Ravenna, Forlì Cesena e Rimini
- 1 Province di Mantova e Cremona

1 Regione Marche

**7. Area Territoriale Centro e Sardegna n. 5 RLS così distribuiti:**

- 1 Province di Latina, Frosinone, Viterbo e Rieti
- 1 Ambito Roma 1 (cfr allegato) e Regione Sardegna
- 1 Ambito Roma 2(cfr allegato)
- 1 Ambito Roma 3 (cfr allegato)
- 1 Regioni Umbria, Abruzzo e Molise

**8. Area Territoriale Sud e Sicilia n. 7 RLS:**

- 1 Province di Salerno, Benevento e Avellino
- 1 Province di Napoli e Caserta
- 1 Province di Bari, BAT, Foggia e Regione Basilicata
- 1 Province di Taranto, Brindisi e Lecce
- 1 Province di Caltanissetta, Palermo, Trapani e Agrigento
- 1 Province di Enna, Catania, Messina, Siracusa e Ragusa
- 1 Regione Calabria

**Totale dei rappresentanti n. 33**

Il R.L.S. competente sul territorio dovrà avere sede di lavoro nell'ambito di competenza o in casi del tutto eccezionali nell'ambito adiacente; il trasferimento, a richiesta del R.L.S., al di fuori dell'ambito territoriale di riferimento comporterà la cessazione del mandato.

1) Le aziende del Gruppo forniranno alle Organizzazioni Sindacali la collaborazione ed i necessari permessi ai membri dei Comitati Elettorali al fine di assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali così come previsto all'art. 4 dell'accordo del 04.02.16. Le prime elezioni saranno indette unitariamente a cura delle Delegazioni Sindacali di Gruppo firmatarie dell'Accordo R.L.S., entro 60 giorni dalla data del medesimo. A tal fine l'Azienda oltre a mettere a disposizione i mezzi necessari per la realizzazione delle elezioni, al fine di consentire un più rapido espletamento delle relative attività, valuterà la possibilità di utilizzare la Intranet aziendale per agevolare le operazioni di voto. Le OO.SS. firmatarie predisporranno apposito Regolamento per lo svolgimento delle elezioni che sarà inviato all'Azienda entro 20 giorni dalla firma dell'accordo. I R.L.S. che risulteranno eletti rimarranno in carica per quattro anni e in caso di cessazione del mandato si procederà a nuove elezioni entro un mese dalla presentazione dei nuovi candidati.

2) In conformità alle previsioni di cui all'Accordo ABI del 04 febbraio 2016 art. 6 per l'espletamento del mandato ad ogni Rappresentante per la Sicurezza viene riconosciuto un numero massimo di 50 ore di permesso all'anno.

➤ In via sperimentale, dal predetto monte ore sono esclusi i tempi di viaggio strettamente necessari per recarsi nei luoghi di lavoro ove si esegue l'accesso laddove gli stessi si trovino al di fuori del comune ove è situata la sede di lavoro del Rappresentante. Laddove, invece, i luoghi ove si esegue l'accesso siano nell'ambito dello stesso Comune ove è situata la sede di lavoro dei R.L.S. ma si tratti dei Centri Urbani di Roma, Milano, Napoli, Firenze e Torino i tempi di viaggio ne rimangono comunque esclusi. I permessi eventualmente non fruiti nell'anno di

competenza, sono utilizzabili da parte di ciascun R.L.S. fino al 1° quadrimestre dell'anno successivo entro il limite massimo di 10 ore.

- La segnalazione delle assenze dovrà essere inserita in GERIP nei tempi e nei modi previsti dalla normativa di riferimento (punto 2.8 e seguenti del Doc. 493).
- Le richieste di permesso sia per l'assenza dal posto di lavoro che per l'eventuale utilizzo dell'auto propria devono essere comunicate per iscritto dal R.L.S. alla funzione aziendale competente, così come individuata nella normativa aziendale tempo per tempo vigente, con un preavviso, di norma, di almeno una intera giornata lavorativa, salvo i casi di intervento immediato per eventi criminosi, infortuni gravi e comunque in ogni situazione di particolare ed evidente gravità ed urgenza. In questo unico caso potrà essere utilizzata la prevista causale di assenza per improrogabilità ed urgenza.
- In ottemperanza alle previsioni di cui all'art. 5 del già citato Accordo ABI 04.02.16 in materia di concorso nelle spese effettivamente sostenute dal R.L.S., l'Azienda di appartenenza riconosce allo stesso per l'esercizio delle predette attribuzioni il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate fino a concorrenza degli importi massimi previsti, per l'ipotesi di missioni del personale, dalla normativa aziendale tempo per tempo vigente.
- In particolare in caso di accesso presso diversa unità organizzativa situata in ambiti dove sia possibile utilizzare i mezzi pubblici verrà rimborsato esclusivamente il costo del mezzo pubblico utilizzato.
- In caso di accesso a luoghi di lavoro situati in località non adeguatamente servite dai mezzi pubblici, l'utilizzo dell'auto propria deve essere preventivamente autorizzato dall'azienda. In tal caso sarà garantita la copertura assicurativa Kasko alle condizioni tempo per tempo vigenti per il personale che utilizza l'autovettura di proprietà per ragioni di servizio. L'autorizzazione dell'Azienda può essere concessa anche per gli interventi degli R.L.S. in caso di evento criminoso e infortunio grave per i quali l'art. 6 comma 4 dell'accordo nazionale 4/2/2016 permette la riduzione del preavviso.
- Per ogni ulteriore necessità è comunque opportuno fare riferimento al documento normativo di riferimento per le missioni del personale.

3) Non rientrano nel plafond di cui al punto precedente i permessi concessi per l'espletamento dei compiti sotto riportati:

- consultazione preventiva e tempestiva in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'Azienda ovvero unità produttiva;
- consultazione sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- consultazione in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 37 del D. Lgs. 81/08;
- formulazione di osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle Autorità competenti;
- partecipazione alla riunione periodica di cui all'art. 35 del D.Lgs. 81/08.
- partecipazione alle riunioni di consultazione di cui all'art. 50 del D.Lgs. 81/08

Anche in occasione degli incontri di cui agli art. 35 e 50 del D. Lgs. 81/08 presso la Capogruppo Bancaria le richieste devono attenersi alla normativa relativa alle missioni, di cui al documento dedicato.

L'incontro di cui all'art. 35 del D. Lgs. 81 dovrà essere convocato, almeno una volta all'anno, al massimo entro il giorno 1 dicembre di ogni anno. Compatibilmente e nel rispetto dell'esercizio

delle proprie funzioni, i R.L.S. hanno cura di esercitare le agibilità loro riservate per Legge e per contratto (permessi, missioni, etc) in coerenza con le politiche aziendali tempo per tempo vigenti per tutto il personale del Gruppo.

La Capogruppo provvederà alla erogazione degli interventi formativi, così come sono stati previsti dagli Art. 7 e 8 dell'Accordo 04.02.16, nel rispetto dei contenuti minimi indicati dall'Art. 37 del D. Lgs. 81/08 e valutando le eventuali proposte che perverranno dai R.L.S.. Quanto ai contenuti dei corsi, ferme le citate previsioni del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, nonché all'Accordo Stato-Regioni del 21 Dicembre 2011, vengono trattati rischi specifici, ivi compresi il rischio rapina e lo stress lavoro-correlato. Gli interventi formativi rientreranno prioritariamente tra quelli previsti da FBA e saranno previste due sessioni formative ogni anno onde permettere eventuali recuperi. La formazione in ingresso per i R.L.S. di nuova nomina sarà effettuata indicativamente entro due mesi dall'assunzione dell'incarico.

L'azienda di appartenenza si impegna ad informare preventivamente il R.L.S. nei casi di installazione di misure antirapina, che comportino modifiche al documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

L'azienda considera il "rischio rapina" e il "rischio stress lavoro correlato" ai fini del documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 28 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Il presente accordo andrà a scadere tra quattro anni e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non intervenga disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza. Per quanto non previsto nel presente accordo si rimanda alle previsioni contenute nel D. Lgs. 81/08 e nell'accordo ABI del 4 febbraio 2016.

L'efficacia della presente ipotesi di accordo è subordinata all'approvazione dei competenti organi.

Siena, 28.11.2014.

Le Aziende

Le OO.SS.

FIRENZE 1	FIRENZE 2 E PRATO E PISTOIA
CAMPI BISENZIO CASTEFIORENTINO CERRETO GUIDI CERTALDO EMPOLI FIRENZE AG. 20 FIRENZE AG. 38 FIRENZE AG. 45 FIRENZE AG.12 FIRENZE AG.17 FIRENZE AG.2 FIRENZE AG.30 FIRENZE AG.34 FIRENZE AG.35 FIRENZE AG.44 FIRENZE AG.46 FIRENZE AG.47 FIRENZE AG.58 FIRENZE AG.6 FIRENZE AG.60 FIRENZE AG.63 FIRENZE AG.64 FIRENZE AG.66 FIRENZE AG.7 FIRENZE (OSMANNORO) FIRENZE AG.SEDE FUCECCHIO GAMBASSI TERME LASTRA A SIGNA MONTELUPO FIORENTINO MONTEPERTOLI SCANDICCI SIGNA VINCI	BARBERINO MUGELLO BORGO SAN LORENZO CALENZANO DICOMANO FIESOLE FIGLINE VALDARNO FIRENZE AG 1 FIRENZE AG 31 FIRENZE AG 36 FIRENZE AG 37 FIRENZE AG 41 FIRENZE AG 43 FIRENZE AG 65 FIRENZE AG. 10 FIRENZE AG. 11 FIRENZE AG. 3 FIRENZE AG. 32 FIRENZE AG. 42 GREVE IN CHIANTI IMPRUNETA INCISA VALDARNO PANZANO PELAGO PONTASSIEVE REGGELLO RIGNANO SULL'ARNO RUFINA SAN CASCIANO VAL DI PESA SCARPERIA E SAN PIERO SESTO FIORENTINO TAVARNELLE VAL DI PESA VICCHIO

MILANO AMBITO 1	MILANO AMBITO 2	MILANO AMBITO 3	MILANO AMBITO 4
CINISELLO BALSAMO	ASSAGO	ABBIATEGRASSO	ARCONATE
COLOGNO MONZESE	BASIGLIO	ALBAIRATE	BAREGGIO
MILANO AG.51	BINASCO	BESATE	CASTANO PRIMO
MILANO AG. 1	BUCCINASCO	BINASCO	CORBETTA
MILANO AG. 52	GORGONZOLA	CALVIGNASCO	CUSAGO
MILANO AG. 62	LOCATE TRIULZI	CASSINETTA DI LUGAGNAGO	GARBAGNATE MILANESE
MILANO AG.5	MELEGNANO	CESANO BOSCONI	LAINATE
MILANO AG.6	MELZO	CISLIANO	LEGNANO
MILANO AG.67	MILANO AG. 17	GAGGIANO	MAGENTA
PADERNO DUGNANO	MILANO AG. 20	MILANO AG. 53	MILANO AG. 4
SEGRATE	MILANO AG. 37	MILANO AG.2	MILANO AG. 50
SESTO SAN GIOVANNI	MILANO AG. 55	MILANO AG.30	MILANO AG.12
	MILANO AG. 60	MILANO AG.34	MILANO AG.54
	MILANO AG. 63	MILANO AG.64	MILANO AG.66
	MILANO AG. 65	MOTTA VISCONTI	NERVIANO
	MILANO AG.3	OZZERO	RHO
	MILANO SEDE	ROBECCO SUL NAVIGLIO	SETTIMO MILANESE
	OPERA	ROSATE	
	PAULLO	TREZZANO S/N	
	RODANO	VERMEZZO	
	ROZZANO	ZIBIDO SAN GIACOMO	
	SAN DONATO MILANESE		
	SAN GIULIANO MILANESE		
	SETTALA		

ROMA1	ROMA 2	ROMA 3
ROMA – SPORT. FARM. ANGELINI	BRACCIANO	ALBANO LAZIALE
ROMA AG. 101	CIVITAVECCHIA	CIAMPINO
ROMA AG. 117	FIANO ROMANO	COLLEFERRO
ROMA AG. 129	LADISPOLI	FIUMICINO
ROMA AG. 13	ROMA – SPORT. TES.COMUNALE	FRASCATI
ROMA AG. 133	ROMA AG. 1	GENZANO DI ROMA
ROMA AG. 14	ROMA AG. 10	GROTTAFERRATA
ROMA AG. 142	ROMA AG. 100	GUIDONIA MONTECELIO
ROMA AG. 22	ROMA AG. 119	MONTEROTONDO
ROMA AG. 27	ROMA AG. 12	POMEZIA
ROMA AG. 35	ROMA AG. 127	ROMA ICE
ROMA AG. 57	ROMA AG. 128	ROMA AG. 104
ROMA AG. 59	ROMA AG. 132	ROMA AG. 107
ROMA AG. 7	ROMA AG. 16	ROMA AG. 109
ROMA AG. 85	ROMA AG. 18	ROMA AG. 11
ROMA AG. 91	ROMA AG. 19	ROMA AG. 113
ROMA AG. 97	ROMA AG. 2	ROMA AG. 138
ROMA AG. 98	ROMA AG. 25	ROMA AG. 15
ROMA AG. 137	ROMA AG. 3	ROMA AG. 21
ROMA AG.144	ROMA AG. 33	ROMA AG. 23
ROMA AG. 20	ROMA AG. 40	ROMA AG. 24
ROMA AG. 41	ROMA AG. 47	ROMA AG. 26
ROMA AG. 42	ROMA AG. 50	ROMA AG. 34
ROMA AG. 52	ROMA AG. 51	ROMA AG. 36
ROMA AG. 6	ROMA AG. 53	ROMA AG. 45
ROMA AG.77	ROMA AG. 60	ROMA AG. 87
ROMA AG.84	ROMA AG. 73	VALMONTONE
ROMA AG.88	ROMA AG. 76	VELLETRI
ROMA AG.89	ROMA AG. 86	
ROMA AG. 94	ROMA AG. 9	
ROMA AG. 96	ROMA AG. 90	
ROMA AG. 114	ROMA AG. 92	
ROMA AG. 146	ROMA AG.4	
ROMA AG. 37	ROMA SEDE	
ROMA AG. 43		
ROMA AG. 61 C/O Acea TIVOLI		

PADOVA 1	PADOVA 2
ALBIGNASEGO	ABANO TERME
BAGNOLI DI SOPRA	BATTAGLIA TERME
BOVOLENTA	CAMPODORO
BRUGINE	CAMPO S. MARTINO
CADONEGHE	CARMIGNANO DI BRENTA
CAMPODARSEGO	CASTELBALDO
CAMPOSAMPIERO	CITTADELLA
CANDIANA	DUE CARRARE
CASALSERUGO	ESTE
CONSELVE AG. SAN LORENZO	FONTANIVA
LIMENA	GAZZO
MASERA DI PADOVA	MESTRINO
MASSANZAGO	MONSELICE
PADOVA AG. 13	MONTAGNANA
PADOVA AG. 19	MONTEGROTTO TERME
PADOVA AG. 22	PADOVA AG. 10
PADOVA AG. 3	PADOVA AG. 12
PADOVA AG. 31	PADOVA AG.16
PADOVA AG. 4	PADOVA AG.17
PADOVA AG. 6	PADOVA AG. 18
PADOVA AG. 9	PADOVA AG.2
PADOVA (PONTE DI BRENTA)	PADOVA AG. 20
PIOMBINO DESE	PADOVA AG.23
PIOVE DI SACCO	PADOVA AG. 32
PONTELONGO	PADOVA AG. 33
RONCAGLIA DI PONTE SAN NICOLO	PADOVA AG. 34
SAN GIORGIO DELLE PERTICHE	PADOVA AG. 35
SAN MARTINO DI LUPARI	PADOVA AG. 5
SANTA GIUSTINA IN COLLE	PADOVA AG. 7
SAONARA	PADOVA AG. 8
TOMBOLO	PADOVA AG. VIII FEBBRAIO
TRIBANO	PADOVA VIA VERDI
VICODARZERE	PIAZZOLA SUL BRENTA
VIGONZA	RUBANO
VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO	SAN GIORGIO IN BOSCO
	SAN PIETRO IN GU
	SOLESINO
	TORREGLIA
	VILLAFRANCA PADOVANA
	VO

**ACCORDO****Piano Industriale 2016-2019  
"Progetto chiusura unità operative"**

Il giorno 25 gennaio 2017, in Siena,

tra

**la Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (di seguito "l'Azienda")**

e

**le Segreterie degli Organi di Coordinamento FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB, UGL CREDITO, UILCA e UNISIN**

Fatte salve le "premesse" dell'accordo sottoscritto in data 23 dicembre 2016 con oggetto "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione, della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito", che formano parte integrante della presente intesa e

**considerato che:**

- In coerenza con quanto previsto nell'ambito del Piano Industriale 2016/2019 comunicato alle OO.SS. con lettera del 22.11.2016, è stato avviato il progetto di revisione del modello di Rete che prevede, tra l'altro, la complessiva riduzione dalle attuali ~2.000 filiali a ~1.500 filiali in arco di Piano;
- La prima fase del progetto (cfr. allegato) contempla la chiusura di un primo lotto di 170 sportelli - di cui 23 già sportelli avanzati - individuati sulla base della loro dimensione commerciale e tenuto conto delle caratteristiche del territorio di riferimento, unitamente alla chiusura di 11 centri specialistici (8 Centri Corporate Top, 1 Centro Private e 2 Centri PMI);
- Come già avvenuto nei precedenti interventi di razionalizzazione, saranno attuati processi di natura commerciale ed organizzativa che accompagnino la migrazione dei clienti sulla filiale "incorporante", così da minimizzare il rischio abbandono. Tali processi addizionali, saranno, altresì, supportati da idonee iniziative comunicazionali nei confronti della clientela sia prima che dopo lo spin-off;
- Tale prima fase è stata oggetto di specifica informativa alle OO.SS. nel corso della presente Procedura per l'esame congiunto delle consequenziali ricadute sul personale interessato dall'avvio del progetto (dettaglio filiali cessanti e riceventi, localizzazione degli immobili, situazione dell'organico attuale, organici a tendere ed ipotesi di liberazioni, tempi e modalità di realizzazione);

**Le Parti**, con il presente accordo, intendono quindi condividere un insieme di principi che consentano di gestire le ricadute sul personale che, nel tempo, sarà interessato dalle fasi di attuazione del progetto di chiusura delle unità operative:

- In ordine alle filiali, nelle giornate del 18/19 marzo prenderà avvio la trasformazione in Sportelli Avanzati senza autonomia contabile e la chiusura definitiva avverrà in relazione alle esigenze operative e commerciali della singola dipendenza. Il numero delle risorse che in via temporanea vi presteranno servizio e le modalità di articolazione delle relative attività saranno determinate in relazione alle specifiche esigenze operative, al fine di garantire, per quanto possibile, la necessaria continuità operativa e la dovuta e necessaria attenzione alla salvaguardia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nel rispetto della normativa vigente;
- Saranno predisposti a cura dei Dipartimenti Operativi di Rete colloqui individuali con le risorse degli sportelli in chiusura, al fine di poterne valutare disponibilità ed esigenze nell'ottica di non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nel Gruppo. Le risorse saranno riutilizzate in via prevalente presso la Filiale incorporante e, nell'ipotesi di mobilità territoriale, l'Azienda terrà in debita considerazione le esigenze del personale coinvolto e le domande di trasferimento in essere al fine, compatibilmente alle esigenze operative, di evadere queste ultime e pervenire a soluzioni quanto più idonee e condivise; nelle ipotesi di mobilità professionale saranno, altresì, utilizzati criteri di valorizzazione delle professionalità e competenze possedute. Dal completamento dell'iniziativa è stimata la liberazione di circa 170 risorse. L'eventuale diversificazione nell'utilizzo del personale rispetto alle mansioni svolte sarà supportata da adeguati interventi di riqualificazione, anche attraverso iniziative formative ove necessarie. In particolare, al fine di favorire l'ingresso nel ruolo di operatore di sportello, saranno predisposte idonee iniziative formative tramite affiancamento strutturato della durata di almeno due settimane;
- Parimenti entro il fine settimana del 18/19 marzo è prevista la chiusura degli 8 centri Corporate Top - le cui risorse saranno riallocate nei centri PMI e Corporate consedenti mantenendo l'attuale sede di lavoro con contestuale migrazione dei portafogli sui rispettivi centri incorporanti e senza alcuna variazione dei modelli di servizio della relativa clientela - nonché del Centro Private Milano 3 e dei Centri PMI Roma 1 e Napoli 2 incorporati dai Centri Private Milano 2, PMI Roma 8 e PMI Napoli 1. Dal completamento dell'iniziativa non si ipotizzano ipotesi di mobilità professionale e/o territoriale se non per gli 11 responsabili dei centri in chiusura che saranno tutti puntualmente colloquiati al fine di ricercare soluzioni quanto più idonee e condivise.

- Al fine di consentire alle Parti il seguimento della realizzazione del Progetto, il perimetro delle Filiali interessate formerà oggetto di preventiva e specifica comunicazione alle RSA competenti. L'andamento del Progetto potrà essere oggetto di una verifica congiunta, a livello centrale, a richiesta di una delle Parti.

Siena, 25/01/2017

L'AZIENDA

LE OO.SS.









## ACCORDO

### Piano di ristrutturazione 2017-2021 "Chiusura unità operative"

Il giorno 12 ottobre 2017, in Siena,

tra

la Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (di seguito "l'Azienda")

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN-Unità Sindacale Falcri, Silcea, Sinfub

In coerenza con il ridisegno della rete distributiva di Banca MPS delineato nell'ambito del Piano di Ristrutturazione 2017/2021 è stato avviato il progetto di riassetto e razionalizzazione della Rete che prevede, tra l'altro, la chiusura di 600 sportelli. Il numero è già comprensivo del lotto di 170 sportelli definito con il Piano Industriale 2016/2019 e la cui chiusura è già avvenuta nel primo semestre del 2017.

#### Considerato che:

Come già per il passato, nell'ottica di razionalizzazione della Rete commerciale BMPS, sarà quindi attuato un ulteriore intervento di chiusura delle filiali.

L'operazione, suddivisa in 3 fasi, prevede la chiusura di un primo step di 115 sportelli nel 2017, oggetto della presente procedura, per proseguire con ulteriori 2 step nel 2018.

I 115 sportelli del primo lotto - di cui 8 già sportelli avanzati (3 SAC) - sono stati individuati sulla base della loro dimensione commerciale e tenuto conto delle caratteristiche "endogene" delle filiali e del territorio di riferimento;

Come già avvenuto nei precedenti interventi di razionalizzazione, saranno attuati processi di natura commerciale ed organizzativa che accompagnino la migrazione dei clienti sulla filiale "incorporante", così da minimizzare il rischio abbandono. Tali processi addizionali saranno altresì supportati da idonee iniziative comunicazionali nei confronti della clientela sia prima che dopo lo spin-off;

Tale prima fase è stata oggetto di specifica informativa alle OO.SS. nel corso della presente Procedura per l'esame congiunto delle consequenziali ricadute sul personale interessato dall'avvio del progetto (dettaglio filiali cessanti e riceventi, localizzazione degli immobili, situazione dell'organico attuale, organici a tendere ed ipotesi di liberazioni, tempi e modalità di realizzazione);

Le Parti, con il presente accordo, intendono quindi condividere un insieme di principi che consentano di gestire le ricadute sul personale che, nel tempo, sarà interessato dalle fasi di attuazione del progetto di chiusura delle unità operative:

- In ordine alle filiali, nelle giornate del 18/19 novembre prenderà avvio la trasformazione in Sportelli Avanzati senza autonomia contabile e la chiusura definitiva avverrà in relazione alle esigenze operative e commerciali della singola dipendenza. Il numero delle risorse che in via temporanea vi presteranno servizio e le modalità di articolazione delle relative attività saranno determinate sempre in relazione alle specifiche esigenze operative, al fine di garantire, per quanto possibile, la necessaria continuità operativa e la dovuta e necessaria attenzione alla salvaguardia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nel rispetto della normativa vigente;
- Saranno predisposti a cura dei Dipartimenti Risorse Umane di Area territoriale colloqui individuali con le risorse degli sportelli in chiusura, al fine di poterne valutare disponibilità ed esigenze nell'ottica di non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nel Gruppo. Le risorse saranno riutilizzate in via prevalente presso la Filiale incorporante e, nell'ipotesi di mobilità territoriale, l'Azienda terrà in debita considerazione le esigenze del personale coinvolto e le domande di trasferimento in essere al fine, compatibilmente alle esigenze operative, di evadere queste ultime e pervenire a soluzioni quanto più idonee e condivise; nelle ipotesi di mobilità professionale saranno, altresì, utilizzati criteri di valorizzazione delle professionalità e competenze possedute. Dal completamento dell'iniziativa è stimata la liberazione di circa 211 risorse al netto di ulteriori 66 risorse che hanno presentato domanda di adesione al Fondo di Solidarietà. L'eventuale diversificazione nell'utilizzo del personale rispetto alle mansioni svolte sarà supportata da adeguati interventi di riqualificazione, anche attraverso iniziative formative ove necessarie. In particolare, al fine di favorire l'ingresso nel ruolo di operatore di sportello, saranno predisposte idonee iniziative formative tramite affiancamento strutturato della durata di almeno due settimane;
- Al fine di consentire alle Parti il seguimento della realizzazione del Progetto, il perimetro delle Filiali interessate formerà oggetto di preventiva e specifica comunicazione alle RSA competenti. L'andamento del Progetto potrà essere oggetto di una verifica congiunta, a livello centrale, a richiesta di una delle Parti.

Siena, 12 ottobre 2017

L'AZIENDA

LE OO.SS.

AT	COD CESS 1	ORGANICO Filiale Cessante al 31/12/2017	di cui in uscita FONDO (cessante)	COD INC	INCORPORANTE	Organico Filiale Incorporato al 31/12/ 2017	di cui in uscita FONDO (Incorporato nel)	ORGANICO TOTALE CESSANTE E INCORPORANTE	ORGANICO FINALE POST INCORPORAZIONE E FONDO	Recuperi lordo FONDO	di cui in uscita FONDO (cessante + Incorporato nel)	Recuperi netto FONDO
	63	3	0	60,	BAGNOLO PIEMONTE	6	0	9	6	3	-	3
	228	11	1	200,	GENOVA	29	2	40	34	6	3	3
	219	3	1	207,	GENOVA AG.7	5	0	8	6	2	1	1
	238	3	0	223,	CERANESI	5	0	8	7	1	-	1
	230	3	0	285,	IMPERIA	7	0	10	8	2	-	2
	362	5	0	365,	CASTEL GOFREDO	15	0	20	19	1	-	1
	411	0	0	410,	COMO	11	0	11	11	-	-	-
	422	5	1	425,	MOLTENO	4	0	9	8	1	1	-
	468	5	0	468,	BRESCIA AG.9	6	0	11	8	3	-	3
	494	5	1	477,	CHIARI	9	0	14	10	4	1	3
	465	3	0	489,	GHEDI	4	0	7	7	-	-	-
	509	8	0	501,	MILANO AG.1	10	1	18	14	4	1	3
	568	4	1	502,	MILANO AG.2	8	1	12	9	3	2	1
	2802	2	0	505,	MILANO AG.5	10	2	12	10	2	2	-
	581	4	1	592,	GARBAGNATE MILANESE	3	0	7	6	1	1	-
	2752	3	0	680,	MESTRE	18	0	21	15	5	-	5
	2571	3	0	693,	CHIOGGIA	6	0	9	7	2	-	2
	2485	6	0	700,	VERONA	11	0	17	11	6	-	6
	2884	5	0	724,	BUSSOLENGO	7	0	12	9	3	-	3
	845	3	0	760,	FERRARA	9	1	12	11	1	1	-
	866	3	0	763,	SANTA MARIA CODIFUME	3	0	6	5	1	-	1
	782	4	0	783,	CADELBOSCO DI SOPRA	11	0	15	10	5	-	5
	827	5	0	803,	BOLOGNA AG.3	6	0	11	10	1	-	1
	888	2	0	808,	BAZZANO	5	1	7	6	1	1	-
	568	3	0	835,	CASALECCHIO DI RENO	12	0	15	13	2	-	2
	848	3	0	851,	MESOLA	3	0	6	6	-	-	-
	850	4	0	852,	MIGLIARINO	4	0	8	8	-	-	-
	858	4	1	854,	PORCOMAGGIORE	6	0	10	9	1	1	-
	878	8	0	870,	MODENA	9	0	17	13	4	-	4

TOSCANA	517	PIEVE AL TOPPO	4	1	1030,	BADIA AL PINO	9	0	13	11	2	1	1
NORD OVEST	508	MILANO AG. 8	4	0	1208,	MILANO AG. 30	23	1	27	23	4	1	3
TOSCANA	1886	PISOLE	3	0	1810,	FIRENZE AG. 10	9	1	12	9	3	1	2
TOSCANA	1826	FIRENZE AG. 21	3	2	1858,	FIRENZE AG. 43	10	1	13	10	3	3	-
TOSCANA	2411	COMEANA	5	1	2412,	POGGIO A CAIANO	9	1	14	12	2	2	-
TOSCANA	2414	VERNO	3	0	2413,	VAIANO	5	0	8	8	-	-	-
ANTONVENETA	2742	PADOVA - AG. 30	4	0	2428,	PADOVA - AG. 2	8	0	12	10	2	-	2
ANTONVENETA	2574	GALLIERA VENETA	5	0	2440,	SAN MARTINO DI LUPARI	9	0	14	10	4	-	4
ANTONVENETA	2515	PADOVA - AG. 11	4	0	2451,	SARMEOLA DI RUBANO	15	1	19	17	2	1	1
ANTONVENETA	2569	DOMEGGE DI CADORE	3	0	2477,	BELLUNO - AG. 1	14	0	17	14	3	-	3
TOSCANA	2552	SCANDICCI AG. 3	3	0	2551,	SCANDICCI AG. 2	17	2	20	18	2	2	-
TOSCANA	2582	SESTO FIORENTINO AG. 2	7	0	2560,	SESTO FIORENTINO	19	4	26	22	4	4	-
ANTONVENETA	2588	GENOVA DEL FRIULI	6	1	2592,	GENOVA - PIOVEGA	13	2	19	16	3	3	-
ANTONVENETA	2736	PADOVA - AG. 27	5	0	2608,	PADOVA - AG. 17	11	1	15	10	6	1	5
ANTONVENETA	2582	VICENZA - AG. 5	6	0	2639,	VICENZA - AG. 3	5	0	14	9	5	-	5
ANTONVENETA	2745	TORRI DI ARCUGNANO	3	0	2639,	VICENZA - AG. 3	-	-	-	-	-	-	-
ANTONVENETA	730	VICENZA	11	0	2643,	VICENZA - AG. 6	9	0	26	15	11	-	11
ANTONVENETA	2558	VICENZA - AG. 4	5	0	2643,	VICENZA - AG. 6	-	-	-	-	-	-	-
ANTONVENETA	2672	TREVISO AG. 2	7	1	2686,	TREVISO - AG. 1	20	0	27	18	9	1	8
ANTONVENETA	2727	PADOVA - AG. 25	4	1	2719,	PADOVA - AG. 33	7	0	11	9	2	1	1
ANTONVENETA	2475	MESTRE - AG. 3	11	0	2755,	MESTRE PIAZZA FERRETTO	12	0	23	14	9	-	9
ANTONVENETA	2581	TRIESTE - AG. 6	6	0	2842,	DOMIO	7	1	13	11	2	1	1
ANTONVENETA	716	S. MARIA DI NEGRAR	4	0	2879,	NEGRAR - AG. 1	5	0	9	8	1	-	1
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	3602	CENTOBUCCHI	5	0	3605,	PORTO D'ASCOLI	9	0	14	12	2	-	2
TOSCANA	5952	PIOMBINO AG. 2	3	0	4260,	VENTURINA	15	2	18	15	3	2	1
ANTONVENETA	2604	CIVIDALE DEL FRIULI	3	0	4270,	UDINE	10	0	13	11	2	-	2
TOSCANA	4324	SEGROMIGNO IN MONTE	6	0	4750,	ZONE	5	1	15	14	1	1	-
TOSCANA	4812	MONZONE	2	0	4813,	FIVIZZANO	3	0	5	5	-	-	-
TOSCANA	4811	BAGNONE	4	0	4814,	VILLAFRANCA LUNIGIANA	4	0	8	6	2	-	2
TOSCANA	5021	BUTI	3	0	5037,	VICOPIANO	4	0	7	7	-	-	-
TOSCANA	5028	LORENZANA	3	1	5230,	NAVACCHIO	13	1	16	13	3	2	1
CENTRO e SARDEGNA	5742	ATRI	4	0	5748,	PINETO	6	0	10	7	3	-	3
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	5766	FOLIGNANO	3	0	5769,	ASCOLI PICENO	9	0	12	12	-	-	-
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	5777	PEDASO	3	0	5771,	PORTO SAN GIORGIO	9	1	12	10	2	1	1
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	3604	PORTO SANT'ELPIDIO	4	0	5773,	SANT'ELPIDIO A MARE	9	1	13	11	2	1	1
TOSCANA	6103	SIENA AG. 10	6	1	5800,	SIENA	64	3	70	65	4	4	-
TOSCANA	5803	PIANELLA	3	1	5804,	SIENA AG. 5	8	0	11	10	1	1	-

TOSCANA	7035	SAN ROCCO A PILLI	2	0	5926,	SIENA AG. 6	5	0	0	2	6	8	0	0	2	2	2
TOSCANA	6234	QUERCEGROSSA	2	0	5928,	SIENA SAN MINIATO	3	0	0	2	4	5	0	0	1	1	1
TOSCANA	5951	CAMPUGLIA D ORCIA	0	0	5933,	VIVO D ORCIA	0	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-
TOSCANA	5801	SIENA AG. 1	10	0	6106,	SIENA AG. 12	12	0	0	22	18	22	0	0	4	4	4
SUD e SICILIA	9552	CATANIA AG. 2	7	1	6195,	CATANIA AG. 11	17	0	0	24	23	24	0	0	1	1	-
SUD e SICILIA	9695	BRONTE	3	0	6203,	RANDAZZO	3	0	0	5	6	5	0	0	-	-	-
SUD e SICILIA	9647	SAN GIOVANNI LA PUNTA	4	0	6204,	S. GREGORIO DI CATANIA AG. 1	6	0	0	10	8	10	0	0	2	2	2
TOSCANA	6452	SANT ANGELO IN COLLE	1	0	6490,	MONTALCINO	9	0	0	10	10	10	0	0	-	-	-
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	7341	ANCONA AG. 1	5	0	7340,	ANCONA	13	0	0	28	22	28	0	0	5	5	6
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	7343	ANCONA AG. 3	4	0	7340,	ANCONA	-	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	7351	ANCONA AG. 7	6	0	7340,	ANCONA	-	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	7364	CASTELFIDARDO	4	0	7358,	LORETO	4	0	0	8	8	8	0	0	-	-	-
CENTRO e SARDEGNA	7385	CAMPOBASSO AG. 2	6	0	7380,	CAMPOBASSO	12	0	0	18	17	18	0	0	1	1	1
CENTRO e SARDEGNA	4600	PROSOLONE	3	0	7384,	ROJANO	5	0	0	8	6	8	0	0	2	2	2
CENTRO e SARDEGNA	7439	PESCARA AG. 2	5	0	7430,	PESCARA	22	0	0	27	22	27	0	0	5	5	5
CENTRO e SARDEGNA	7514	PERUGIA AG. 13	3	0	7521,	CASTELDEPILANO LIMBERO	13	0	0	16	16	16	0	0	-	-	-
CENTRO e SARDEGNA	7527	DERUTA	3	0	8030,	TORGIANO	8	0	0	11	10	11	0	0	1	1	1
CENTRO e SARDEGNA	8352	CERVETERI	4	0	8345,	LADISPOLI	5	1	1	9	7	9	0	0	2	2	1
CENTRO e SARDEGNA	8671	ROMA AG. 66	4	0	8369,	ROMA AG. 89	5	0	0	9	7	9	0	0	2	2	2
SUD e SICILIA	8442	CATANZARO LIDO	5	0	8440,	CATANZARO	13	0	0	18	16	18	0	0	2	2	2
SUD e SICILIA	8464	SCALEA	4	0	8469,	RENDE	15	0	0	19	13	19	0	0	6	6	6
CENTRO e SARDEGNA	8481	RIETI	6	0	8480,	RIETI AG. 1	9	0	0	15	13	15	0	0	2	2	2
CENTRO e SARDEGNA	8551	ROMA AG. 72	4	0	8500,	ROMA	34	2	2	38	33	38	0	0	5	5	3
CENTRO e SARDEGNA	8663	ROMA AG. 63	4	0	8601,	ROMA AG. 1	15	2	2	19	16	19	0	0	3	3	1
CENTRO e SARDEGNA	9726	ROMA AG. 126	5	0	8604,	ROMA AG. 4	10	0	0	15	11	15	0	0	4	4	4
CENTRO e SARDEGNA	8654	ROMA AG. 54	6	0	8616,	ROMA AG. 16	16	0	0	22	18	22	0	0	4	4	4
CENTRO e SARDEGNA	8366	ROMA AG. 99	5	1	8652,	ROMA AG. 27	7	0	0	12	10	12	0	0	2	2	1
CENTRO e SARDEGNA	8682	ROMA AG. 75	6	0	8631,	ROMA AG. 83	6	0	0	12	12	12	0	0	-	-	-
CENTRO e SARDEGNA	8644	ROMA AG. 44	4	0	8681,	ROMA AG. 92	13	1	1	17	13	17	0	0	4	4	3
CENTRO e SARDEGNA	8674	ROMA AG. 120	4	0	8564,	ROMA AG. 84	11	1	1	15	11	15	0	0	4	4	3
CENTRO e SARDEGNA	8346	MARINO	4	0	8728,	GROTTAFERRATA	6	1	1	10	7	10	0	0	3	3	2
SUD e SICILIA	9141	AVERSA SANT ANNA	7	0	9140,	AVERSA	15	0	0	22	18	22	0	0	4	4	4
SUD e SICILIA	9210	NAPOLI AG. 10	9	0	9207,	NAPOLI AG. 7	15	1	1	24	20	24	0	0	4	4	3
SUD e SICILIA	9243	ACERRA	4	0	9209,	POMIGLIANO D ARCO	18	0	0	22	20	22	0	0	2	2	2
SUD e SICILIA	9247	MARGLIANO AG. 1	6	0	9260,	SCICLIANO	8	1	1	14	10	14	0	0	4	4	3
SUD e SICILIA	9308	SALERNO AG. 5	0	0	9301,	SALERNO AG. 1	18	0	0	18	15	18	0	0	3	3	3
SUD e SICILIA	9318	PAGANI AG. 2	4	0	9316,	PAGANI AG. 1	7	0	0	11	11	11	0	0	-	-	-
SUD e SICILIA	9582	VALLO DELLA LUCANIA	4	0	9574,	AGROPOLI	12	1	1	16	15	16	0	0	1	1	1

SUD SICILIA	9426	BARLETTA AG. 1.	6	0	0	9425	BARLETTA	12	0	18	15	3	-	3
SUD SICILIA	9415	ALBEROBELLO	4	0	0	9445	PUTIGNANO	7	0	11	9	2	-	2
SUD SICILIA	9455	COMISO	4	0	0	9460	VITTORIA	12	0	16	14	2	-	2
SUD SICILIA	9514	CEGLIE MESSAPICA	4	0	0	9380	OSTUNI	19	0	23	23	-	-	-
SUD SICILIA	2500	PALAGIANO	3	1	1	9621	CASTELLANETA AG. 1	8	0	11	10	1	1	-
SUD SICILIA	9634	CATANIA AG. 4	5	0	0	9650	CATANIA	22	1	27	25	1	1	-
SUD SICILIA	9661	BARCELLONA POZZO DI GOTTO AG. 1	0	0	0	9660	BARCELLONA POZZO DI GOTTO	17	1	17	15	1	1	-
SUD SICILIA	9796	PALERMO AG. 15	8	0	0	9720	PALERMO	25	1	33	30	3	1	2
SUD SICILIA	9753	VILLABATE	3	0	0	9724	PALERMO AG. 4	6	0	9	7	2	-	2
SUD SICILIA	9773	NOTO	4	0	0	9769	AVOLA AG. 1	14	0	18	15	3	-	3
SUD SICILIA	9809	FOGGIA AG. 3	5	0	0	9800	FOGGIA	26	0	31	27	4	-	4
TOTALE			502	20	20			1209	45	1711	1434	277	66	211

## ACCORDO

### Piano di ristrutturazione 2017-2021 "Chiusura unità operative"

Il giorno 13/12/2017, in Siena,

tra

la Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (di seguito "l'Azienda")

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN-Unità Sindacale Falcri, Silcea, Sinfub

In coerenza con il ridisegno della rete distributiva di Banca MPS delineato nell'ambito del Piano di Ristrutturazione 2017/2021 è stato avviato il progetto di riassetto e razionalizzazione della Rete che prevede, tra l'altro, la chiusura di 600 sportelli. Il numero è già comprensivo del lotto di 170 sportelli definito con il Piano Industriale 2016/2019 e la cui chiusura è già avvenuta nel primo semestre del 2017.

#### Considerato che:

L'operazione, suddivisa in 3 fasi, ha visto la chiusura di un primo step di 115 sportelli nel novembre 2017, per proseguire con un ulteriore step di 150 sportelli, oggetto della presente procedura, e uno step finale nel secondo semestre 2018.

I 150 sportelli del secondo lotto - di cui 12 già sportelli avanzati - sono stati individuati sulla base della loro dimensione commerciale e delle caratteristiche "endogene", nonché del territorio di riferimento come rappresentato nel corso della procedura.

È stato oggetto di specifica informativa alle OO.SS. ogni elemento utile per l'esame congiunto delle consequenziali ricadute sul personale interessato (dettaglio filiali cessanti e riceventi, localizzazione degli immobili, situazione dell'organico attuale, organici a tendere ed ipotesi di liberazioni, tempi e modalità di realizzazione).

Come già avvenuto nei precedenti interventi di razionalizzazione, saranno attuati processi di natura commerciale ed organizzativa che accompagnino la migrazione dei clienti sulla filiale "incorporante", così da minimizzare il rischio abbandono. Tali processi addizionali saranno altresì supportati da idonee iniziative comunicazionali nei confronti della clientela sia prima che dopo lo spin-off.

**le Parti convengono quanto di seguito:**

Con il presente accordo, si intendono condividere un insieme di principi che consentano di gestire le ricadute sul personale che, nel tempo, sarà interessato dalle fasi di attuazione del progetto di chiusura delle unità operative:

- In ordine alle filiali, lo spin off è previsto nelle giornate del 20/21 gennaio 2018 e la chiusura avverrà, eventualmente previa trasformazione temporanea in Sportelli Avanzati senza autonomia contabile, in relazione alle esigenze operative e commerciali della singola dipendenza. Il numero delle risorse che in via temporanea vi presteranno servizio e le modalità di articolazione delle relative attività saranno determinate sempre in relazione alle specifiche esigenze operative, al fine di garantire, per quanto possibile, la necessaria continuità operativa e la dovuta e necessaria attenzione alla salvaguardia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nel rispetto della normativa vigente.
- Saranno predisposti a cura dei Dipartimenti Risorse Umane di Area Territoriale colloqui individuali con le risorse degli sportelli in chiusura, al fine di poterne valutare disponibilità ed esigenze nell'ottica di non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nel Gruppo. Le risorse saranno riutilizzate in via prevalente presso la Filiale incorporante e, nell'ipotesi di mobilità territoriale, l'Azienda terrà in debita considerazione le esigenze del personale coinvolto e le domande di trasferimento in essere al fine, compatibilmente alle esigenze operative, di evadere queste ultime e pervenire a soluzioni quanto più idonee e condivise; nelle ipotesi di mobilità professionale saranno, altresì, utilizzati criteri di valorizzazione delle professionalità e competenze possedute. Dal completamento dell'iniziativa è stimata la liberazione di circa 250 risorse. L'eventuale diversificazione nell'utilizzo del personale rispetto alle mansioni svolte sarà supportata da adeguati interventi di riqualificazione, anche attraverso iniziative formative ove necessarie. In particolare, nel caso in cui si configuri la necessità di inserimenti nel ruolo di operatore di sportello, saranno predisposte idonee iniziative formative tramite affiancamento strutturato della durata di almeno due settimane.
- Al fine di consentire alle Parti il seguimiento dell'attuazione del Progetto secondo i principi condivisi con il presente accordo, la manovra formerà oggetto di preventivo e specifico incontro con le RSA competenti e l'andamento del Progetto, con particolare riferimento alle risorse interessate, potrà essere oggetto di una verifica congiunta, a livello centrale, a richiesta di una delle Parti.

Siena, 13.12.2017

L'AZIENDA

LE OO.SS.

AT	Codice Cassante	Cassante	Organico Cassante	Codice Incorporante	INCORPORANTE	distanza KM	Organico Incorporante	Organico post incorporazione	Recupero Risorse
ANTONVENETA	2640	POVE DEL GRAPPA	6	2655	BASSANO - AG. MONTEDIAPPA	5,1	9	9	5
ANTONVENETA	2642	BEANA DEL ROIALE	4	2654	BUA	14,2	5	9	0
ANTONVENETA	2729	CAMPAGNA LUPIA	3	2445	CAMPIONOGARA	4,1	10	11	2
ANTONVENETA	2480	BERGANTINO	3	2888	CASTELMASSA	9,1	9	13	3
ANTONVENETA	2668	CASTELNOVO BARIANO	4	2888	CASTELMASSA	2,8	9	0	0
ANTONVENETA	2868	BARDOLO	4	2888	CAVALEN VERONESE	5,1	8	8	4
ANTONVENETA	2902	CAPRIO VERONESE	3	2886	CAVALEN VERONESE	8,8	5	0	0
ANTONVENETA	2588	SAN DANIELE DEL FROILI	3	2695	MAIANO	5,6	7	9	1
ANTONVENETA	2728	PIEVE DI CURTARIO	3	2691	MARSANO DI CAMPO SAN MARTINO	2,1	7	9	1
ANTONVENETA	2740	VEGGIANO	3	2632	MESTRINO	4,2	11	14	0
ANTONVENETA	2845	SIRTANA	3	2485	MONFALCONE - AG. ROSELLI	9,7	10	11	2
ANTONVENETA	2741	PADOVA - AG. 29	3	2481	PADOVA - AG. 9	0,8	12	15	5
ANTONVENETA	2487	TREBIELEGGHE	5	2826	PIOMBINO DEBE	5,3	6	10	1
ANTONVENETA	2681	MOVIETA PADOVANA - AG. RISOCCIMENTO	4	2438	PONTE DI BRENTA	0,7	11	12	3
ANTONVENETA	2748	ZERO BRANCO	4	2689	QUINTO DI TRIVISO	5,7	6	10	0
ANTONVENETA	2678	ROVIGO - AG. 2	3	2662	ROVIGO	0,8	14	20	2
ANTONVENETA	2754	RONCADE	3	2694	SAN BIAGIO DI CALLALTA	9,6	7	9	1
ANTONVENETA	2579	VILLA DEL CONTE	4	2448	SAN GIORGIO IN BOSCO	4,3	4	6	2
ANTONVENETA	2575	MONTECCHIO PRECALCINO	4	2744	SANDRIGO	5,1	8	10	2
ANTONVENETA	2876	MACCARARI	3	2895	SANGUINETTO	5,3	9	10	2
ANTONVENETA	2751	MASERADA S/UL PIAVE	4	2694	STRASANO	7,0	5	8	1
ANTONVENETA	2540	MONTEMERLO	4	2653	TORREGLIA	6,5	6	9	1
ANTONVENETA	2852	TRIVISO - AG. 5	3	2468	TREVI - AG. 3	2,1	5	6	3
ANTONVENETA	2529	TRIESTE - AG. 5	4	2458	TRIESTE - AG. 1	1,3	9	11	2
ANTONVENETA	2870	TRIESTE - AG. 15	4	2457	TRIESTE PIAZZA BORSA	1,9	33	33	4
ANTONVENETA	2871	VEREIA - AG. 2	3	2796	VENIZIA - AG. 1	0,5	8	9	2
ANTONVENETA	3896	CASTEL D'AZZARO	6	2889	VIGASIO	4,9	6	11	1
CENTRO e SARDEGNA	8738	NETTUINO	3	8383	ANZIO	3,8	6	9	0
CENTRO e SARDEGNA	8413	SORA	7	8403	BROCCOSTELLA	3,7	7	11	3
CENTRO e SARDEGNA	8432	CAGLIARI AG. 2	5	8880	CAGLIARI	4,2	22	19	8
CENTRO e SARDEGNA	7352	S.GROCE DI MAGLIANO	3	7340	CAMPOROSSO	47,6	12	15	0
CENTRO e SARDEGNA	7415	CIVITELLA NUOVA	3	7411	CAPISTRELO	7,9	7	8	2
CENTRO e SARDEGNA	7422	VERAFIO	5	8409	CASSINO	24,5	10	15	0
CENTRO e SARDEGNA	8407	ARCE	3	8406	CEPRANO AG. 1	9,1	4	7	0
CENTRO e SARDEGNA	8430	ARNARA	2	8400	FROSINONE	11,9	17	18	1
CENTRO e SARDEGNA	8501	LATINA AG. 1	6	8500	LATINA	1,3	30	32	9
CENTRO e SARDEGNA	8508	LATINA AG. 3	5	8500	LATINA	2,5	30	0	0
CENTRO e SARDEGNA	8572	ARZACHENA	4	8970	OLIBA	22,1	5	9	0
CENTRO e SARDEGNA	7512	PERUGIA A.S. 11	5	7900	PERUGIA	1,1	17	18	4
CENTRO e SARDEGNA	7488	SAMBUZZETO	5	7490	PESCARA	4,5	22	22	5
CENTRO e SARDEGNA	8565	PRIVERNO	3	8555	PONTINA	17,6	5	7	1
CENTRO e SARDEGNA	8711	ROMA AG. 128	8	8618	ROMA AG. 18	5,5	12	19	1
CENTRO e SARDEGNA	8717	ROMA AG. 134	5	8634	ROMA AG. 34	2,8	8	11	2
CENTRO e SARDEGNA	8699	ROMA AG. 99	6	8361	ROMA AG. 97	0,7	10	15	1

AT	Codice Cessante	Cessante	Organico Cessante	Codice Incorporante	INCORPORANTE	distanza KM	Organico Incorporante	Organico post Incorporazione	Recupero Risorse
	5746	GIULIANOVA AG.1	6	5750	ROSETO DEGLI ABRUZZI AG.1	10,7	9	11	4
CENTRO e SARDEGNA		PESCARA	3	7802	SAN BENEDETTO DEI MARI	5,5	4	6	1
CENTRO e SARDEGNA	7387	MONTENERO DI BISACCIA	3	7477	SAN SALVO	12,1	8	8	3
CENTRO e SARDEGNA	5865	ALGERO	5	9861	SASSARI	33,5	7	8	4
CENTRO e SARDEGNA	7961	PIEGARO	1	7960	TAVINELLE	7,6	11	10	2
CENTRO e SARDEGNA	8240	MARMI	3	8201	TERNI AG.1	12,8	12	16	3
CENTRO e SARDEGNA	8203	TERNI AG.3	4	8201	TERNI AG.1	1,8	12	0	0
CENTRO e SARDEGNA	8760	PALESTRINA	5	8747	VALMONTONE	9,3	4	8	1
CENTRO e SARDEGNA	8812	MONTEFIASCONE	2	8802	VITERBO AG.3	15,9	6	9	0
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	2349	SAN MATTEO DELLE CHIAVICHE	4	2203	CONMESSAGGIO	8,3	6	8	2
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	379	SOSPINO	2	376	CREMONA AG.2	11,7	11	12	1
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	755	BRISGHIELLA	3	1308	FAENZA AG.2	11,6	4	5	2
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	5764	FERMO AG.2	5	5765	FERMO AG.1	5,8	13	15	4
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	1780	FIORENZUOLA D'ARDA	6	1748	FIORENZA	14,2	6	10	1
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	5763	CUPRA MARITTIMA	3	5779	GROTTAMMARE	5,0	5	6	2
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	758	CASTEL BOLOGNESE	4	1305	FAENZA AG.1	10,0	12	14	2
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	1306	MASSALGAMBarda	7	1307	LUGO AG.1	8,5	6	8	0
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	2781	GUASTALLA	5	2783	LUZZANA	7,4	8	12	1
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	2340	SAN GIORGIO DI MN	4	2223	MANTOVA AG.4 - FRASSINO	3,7	8	12	0
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	1757	PARMA AG.5	8	1760	PARMA AG.6	3,8	18	22	8
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	1746	FELINO	4	1760	PARMA AG.6	8,9	18	0	0
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	2246	SOAVE	4	2245	PORTO MANTOVANO	6,1	15	16	6
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	2224	MANTOVA AG.5 - CITTADELLA	4	2245	PORTO MANTOVANO	2,3	15	0	0
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	8806	CASTELARANO	2	886	SASSUOLO	9,7	9	10	1
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	7359	PIANELLO DI OSTRA	4	7361	SENGALLIA	13,6	10	11	3
LOMBARDIA SUD, E.R., MARCHE	2201	CAVRINNA	4	2845	SOLFERINO	4,7	6	8	2
NORD OVEST	24	COURMAYEUR	3	20	AOSTA	34,9	14	19	3
NORD OVEST	21	AOSTA AG.1	5	20	AOSTA	1,6	14	0	0
NORD OVEST	457	CURNASCO	4	443	BERGAMO AG.2	2,9	18	18	2
NORD OVEST	1188	CESANO BOSCONI AG.1	4	1190	CESANO BOSCONI	1,6	10	14	0
NORD OVEST	601	CASALPUSTERLENGO	4	602	CODOGNO	6,3	6	9	1
NORD OVEST	480	LUZZATE	2	486	CODOZZO DI VILLA CARCINA	8,8	6	8	0
NORD OVEST	585	NOVA MILANESE	4	2772	DESIO AG.1	3,8	8	11	1
NORD OVEST	574	CASSINA DE PECCHI	5	2774	IGERONZOLA	3,7	4	9	0
NORD OVEST	2810	MILANO AG.57	5	1103	MILANO AG.34	0,8	8	10	3
NORD OVEST	514	MILANO AG.14	4	2805	MILANO AG.51	1,5	3	7	0
NORD OVEST	2796	MILANO AG.45	5	2790	MILANO AG.64	2,0	6	12	0
NORD OVEST	1207	MILANO AG.33	5	2785	MILANO AG.65	0,7	4	16	0
NORD OVEST	510	MILANO AG.10	7	2785	MILANO AG.65	1,7	4	0	0
NORD OVEST	375	CAPRIANO D'ISCO	3	424	MONTICELLO BRIANZA	7,8	5	8	0
NORD OVEST	473	BRESCIA AG.3	3	483	REZZATO	5,7	11	10	4
NORD OVEST	2820	PIOLLELO	4	1217	SEGRATE AG.1	3,5	11	12	3
NORD OVEST	108	TORINO AG.8	7	101	TORINO AG.1	3,6	12	15	4
NORD OVEST	107	TORINO AG.7	6	671	TORINO AG.23	1,7	9	11	4

AT	Codice Cessante	Cessante	Organico Cessante	Codice Incorporante	Incorporante	distanza KM	Organico Incorporante	Organico post Incorporazione	Recupero Risorse
NORD OVEST	181	TORINO AG.16	4	104	TORINO AG.4	1,6	6	9	1
NORD OVEST	383	CASSOLNOVO	2	4801	VIGEVANO AG.1	7,7	8	8	0
SUD S SICILIA	9645	ADI SAN FILIPPO	3	9551	ACIREALE AG.1	4,6	10	13	0
SUD S SICILIA	9406	BARI AG.5	6	9400	BARI	1,6	26	29	3
SUD S SICILIA	8150	ANDRE MARINA	4	8140	BOVALINO MARINA	3,8	10	14	0
SUD S SICILIA	9481	CANICATTI AG.1	6	9480	CANICATTI	0,8	17	19	4
SUD S SICILIA	9213	NAPOLI AG.13	7	9232	CASAVATORE	2,3	5	11	1
SUD S SICILIA	9398	SAN GREGORIO MARENO	3	9390	CONTUSI TERME	16,6	7	9	1
SUD S SICILIA	9548	TRAPANI AG.3	4	9542	ERICE	1,6	8	10	2
SUD S SICILIA	9781	SCLARINO	5	9772	FLORIDIA	4,4	8	11	2
SUD S SICILIA	8773	MARTANO	4	9712	GALATINA	13,1	15	18	1
SUD S SICILIA	2497	MONTEASI	4	2493	GROTTAGLIE AG.1	6,6	18	22	0
SUD S SICILIA	8785	SURBO - ZONA INDUSTRIALE	0	9700	LECCE	5,4	19	19	0
SUD S SICILIA	9336	MARSALA AG.2	5	9330	LECCE	0,8	11	18	0
SUD S SICILIA	9081	MESSINA AG.8	7	9650	MARSALA	0,8	11	24	4
SUD S SICILIA	9653	MESSINA AG.3	3	9650	MESSINA AG.9	2,5	8	10	1
SUD S SICILIA	3882	MOUFETTA AG.2	8	3583	MOUFETTA AG.1	0,8	31	37	2
SUD S SICILIA	9224	NAPOLI AG.15	6	9205	NAPOLI AG.5	5,8	22	30	5
SUD S SICILIA	9219	NAPOLI AG.9	7	9205	NAPOLI AG.5	1,3	22	0	0
SUD S SICILIA	8101	REGGIO CALABRIA AG.1	14	8100	REGGIO CALABRIA	0,5	19	30	3
SUD S SICILIA	9302	SALERNO AG.2	10	9300	SALERNO	0,8	33	40	3
SUD S SICILIA	9317	COPIERCHIA	6	9305	SALERNO AG.4	4,5	6	11	1
SUD S SICILIA	5252	CERICOLA	6	5286	SAN BIORGIO A CREMANO	3,2	6	9	3
SUD S SICILIA	9750	SIRACUSA	9	9785	SIRACUSA AG.1	1,0	15	28	5
SUD S SICILIA	9753	SIRACUSA AG.3	9	9785	SIRACUSA AG.1	1,3	15	0	0
SUD S SICILIA	9764	SIRACUSA AG.4	6	9782	SIRACUSA AG.2	1,1	9	14	1
SUD S SICILIA	9804	TARANTO AG.4	6	9601	TARANTO	0,8	22	27	1
SUD S SICILIA	9803	TARANTO AG.3	6	9602	TARANTO AG.2	1,8	20	28	8
SUD S SICILIA	9600	TARANTO AG.1	10	9602	TARANTO AG.2	0,5	20	0	0
TOSCANA	2770	CALDANA	2	3034	BAGNO DI GAVORRANO	9,8	6	7	1
TOSCANA	4592	CAMALORE AG.1	6	4350	CAMALORE	0,1	10	15	1
TOSCANA	2801	PIUNTA ALA	2	2890	CASTIGLIONE DELLA PESCAIA	18,8	11	11	2
TOSCANA	6391	CHIUSI	2	6390	CHUI STAZIONE	2,6	13	13	2
TOSCANA	1489	FIRENZE AG.51	5	1412	FIRENZE AG.12	0,5	8	12	1
TOSCANA	1419	FIRENZE AG.19	3	1483	FIRENZE AG.34	0,2	5	6	2
TOSCANA	1905	ANTELLA	3	1913	FIRENZE AG.85	3,8	7	10	0
TOSCANA	2991	FOLLONICA AG.1	6	2990	FOLLONICA	1,3	20	25	1
TOSCANA	3890	MARGARITA EIPA	0	3890	MARGARITA MARINA	6,3	7	7	0
TOSCANA	5622	PONTE A TRESSA	2	5630	MONTERCHI D ARBA	5,6	6	8	0
TOSCANA	3164	MONTENA MARITTIMA	1	3260	PAGANICO	9,3	5	6	0
TOSCANA	5035	TERRICOLA	3	5030	PRECCOLI	6,7	3	6	0
TOSCANA	5009	PIA AG.3	3	5010	PIA AG.3	4,1	10	13	0
TOSCANA	5017	PIA AG.10	2	5015	PIA AG.7	14,4	12	13	1
TOSCANA	6882	STAGGIA SEBES	2	6880	POGGIBONSI	7,2	23	24	1



**ACCORDO**

**Piano di ristrutturazione 2017-2021  
"Chiusura unità operative"**

Il giorno 26 ottobre 2018 in Siena,

tra

la Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (di seguito "l'Azienda")

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN-Unità Sindacale Falcri, Silcea, Sinfub

**Premesso che**

- il ridisegno della rete distributiva di Banca MPS delineato nell'ambito del Piano di Ristrutturazione 2017/2021 approvato dalla Commissione Europea nel contesto del processo di Ricapitalizzazione Precauzionale della Banca ha già comportato la riduzione di 437 sportelli dei 600 complessivamente previsti all'esito delle procedure di confronto sindacale e in attuazione degli accordi di volta in volta sottoscritti;
- l'intervento di razionalizzazione di cui al presente accordo prevede la chiusura di 63 sportelli, individuati sulla base della loro dimensione commerciale e delle caratteristiche "endogene", nonché del territorio di riferimento come rappresentato nel corso della procedura;
- dal completamento dell'iniziativa è stimata la liberazione di circa 150 risorse;
- ogni elemento utile per l'esame congiunto delle consequenziali ricadute sul personale interessato (dettaglio filiali cessanti e riceventi, localizzazione degli immobili, situazione dell'organico attuale, organici a tendere ed ipotesi di liberazioni, tempi e modalità di realizzazione) è stato oggetto di specifica informativa alle OO.SS.;
- come già avvenuto nei precedenti interventi di razionalizzazione, saranno attuati processi di natura commerciale ed organizzativa che accompagnino la migrazione dei clienti sulla filiale "incorporante", così da minimizzare il rischio abbandono. Tali processi addizionali saranno altresì supportati da idonee iniziative comunicazionali nei confronti della clientela sia prima che dopo lo spin-off.

**le Parti convengono quanto di seguito**

Con il presente accordo si intende condividere un insieme di principi che consentano di gestire le ricadute sul personale che, nel tempo, sarà interessato dalle fasi di attuazione del progetto di chiusura delle unità operative:

- lo spin off dei 63 sportelli è previsto nelle giornate del 17/18 novembre 2018, previa eventuale trasformazione temporanea in sportelli avanzati senza autonomia contabile in relazione alle esigenze operative e commerciali di ogni singola dipendenza. Il numero delle risorse che in via temporanea vi presteranno servizio e le modalità di articolazione delle relative attività saranno determinate sempre in relazione alle specifiche esigenze operative, al fine di garantire, per quanto possibile, la necessaria continuità operativa e la dovuta e necessaria attenzione alla salvaguardia della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, nel rispetto della normativa vigente.
- Saranno predisposti a cura dei Dipartimenti Risorse Umane di Area Territoriale colloqui individuali con le risorse degli sportelli in chiusura, al fine di poterne valutare disponibilità ed esigenze in ottica di salvaguardia e valorizzazione delle professionalità interne. Le risorse saranno riutilizzate in via prevalente presso la Filiale incorporante; ai fini dell'assegnazione del personale interessato l'Azienda terrà in debita considerazione le esigenze delle risorse e le domande di trasferimento in essere al fine, compatibilmente alle esigenze operative, di evadere queste ultime e pervenire a soluzioni quanto più idonee e condivise; nelle ipotesi di mobilità professionale saranno, altresì, utilizzati criteri di valorizzazione delle professionalità e competenze possedute.
- L'eventuale diversificazione nell'utilizzo delle risorse liberate dal completamento dell'iniziativa rispetto alle mansioni svolte sarà supportata da adeguati interventi di riqualificazione, anche attraverso iniziative formative ove necessarie. In particolare, nel caso in cui si configuri la necessità di inserimenti nel ruolo di operatore di sportello, saranno predisposte idonee iniziative formative tramite affiancamento strutturato della durata di almeno due settimane.
- Al fine di consentire alle Parti il seguimiento dell'attuazione del Progetto secondo i principi condivisi con il presente accordo, la manovra formerà oggetto di preventivo e specifico incontro con le RSA competenti e l'andamento del Progetto, con particolare riferimento alle risorse interessate, potrà essere oggetto di una verifica congiunta, a livello centrale, a richiesta di una delle Parti.

L'AZIENDA

LE OO.SS.

## All. 1 - Elenco Filiali in chiusura

Area Territoriale	Filiale Cessante	Comune	Prov.	Incorporante	Comune
Nord Ovest	MILANO AG. 12	Milano	Milano	MILANO AG. 4	Milano
Nord Ovest	GENOVA AG. 1	Genova	Genova	GENOVA	Genova
Nord Ovest	MILANO AG. 17	Milano	Milano	MILANO AG. 63	Milano
Nord Ovest	SUZZARA - IVECO	Suzzara	Mantova	SUZZARA	Suzzara
Nord Ovest	BAREGGIO	Bareggio	Milano	BAREGGIO AG. 1	Bareggio
Nord Ovest	SARZANA AG. 1	Sarzana	La Spezia	SARZANA	Sarzana
Nord Ovest	LEVATA	Curtatone	Mantova	CERESE DI VIRGILIO	Borgo Virgilio
Nord Ovest	SETTIMO MILANESE	Settimo Milanese	Milano	CUSAGO	Cusago
Nord Ovest	MONTICHIARI	Montichiari	Brescia	CARPENEDOLO	Carpenedolo
Nord Ovest	SAN DONATO MILANESE AGIP SPA	San Donato Milanese	Milano	MILANO	Milano
Nord Est	PADOVA - AG. 10	Padova	Padova	PADOVA - AG. 16	Padova
Nord Est	CITTADELLA - AG. PORTA TREVISO	Cittadella	Padova	CITTADELLA - AG. PORTA BASSANO	Cittadella
Nord Est	PADOVA - AG. 8	Padova	Padova	PADOVA - VIA VERDI	Padova
Nord Est	MESTRE - AG. 2	Venezia	Venezia	MESTRE	Venezia
Nord Est	PADOVA - AG. 12	Padova	Padova	PADOVA - AG. 4	Padova
Nord Est	CASELLE DI SELVAZZANO DENTRO	Selvazzano Dentro	Padova	SARMEOLA DI RUBANO	Rubano
Nord Est	BOLOGNA AG. 19	Bologna	Bologna	BOLOGNA AG. 4	Bologna
Nord Est	RALDON	San Giovanni Lupatoto	Verona	SAN GIOVANNI LUPATOTO AG.1	San Giovanni Lupatoto
Nord Est	BASALDELLA	Campoformido	Udine	CAMPOFORMIDO	Campoformido
Nord Est	PORCIA	Porcia	Pordenone	PORDENONE	Pordenone
Nord Est	ONE' DI FONTE	Fonte	Treviso	CRESPIGNAGA DI MASER	Maser
Nord Est	FONTANELLATO	Fontanellato	Parma	S. SECONDO PARMENSE AG. 1	San Secondo Parmense
Nord Est	COLOGNA VENETA	Cologna Veneta	Verona	MONTAGNANA	Montagnana
Nord Est	ALFONSINE	Alfonsine	Ravenna	LUGO AG. 1	Lugo
Toscana	BORGO S. LORENZO AG. 2	Borgo San Lorenzo	Firenze	BORGO SAN LORENZO	Borgo San Lorenzo
Toscana	LUCCA AG. 6	Lucca	Lucca	LUCCA	Lucca
Toscana	LIVORNO AG. 9	Livorno	Livorno	LIVORNO	Livorno
Toscana	FIRENZE AG. 42	Firenze	Firenze	FIRENZE AG. 3	Firenze
Toscana	FIRENZE AG. 60	Firenze	Firenze	FIRENZE AG. 35	Firenze
Toscana	AREZZO AG. 1	Arezzo	Arezzo	AREZZO AG. 8	Arezzo
Toscana	VIAREGGIO AG. 4	Viareggio	Lucca	VIAREGGIO	Viareggio
Toscana	SIENA - NOVARTIS	Siena	Siena	SIENA	Siena
Toscana	SOCI	Bibbiena	Arezzo	BIBBIENA	Bibbiena
Toscana	MERCATALE VALDARNO	Montevarchi	Arezzo	BUCINE	Bucine
Toscana	GALLENO	Castelfranco di Sotto	Pisa	ALTOPASCIO	Altopascio
Toscana	CESA	Marcliano della Chiana	Arezzo	FOIANO DELLA CHIANA	Foiano della Chiana
Centro e Sardegna	ROMA AG. 146	Roma	Roma	ROMA AG. 86	Roma
Centro e Sardegna	ROMA - SPORTELLO PRESSO ISTITUTO FARMACEUTICO ANGELINI	Roma	Roma	ROMA AG. 7	Roma
Centro e Sardegna	TERRACINA AG. 1	Terracina	Latina	TERRACINA	Terracina
Centro e Sardegna	ROMA AG. 41	Roma	Roma	ROMA AG. 84	Roma
Centro e Sardegna	FANO	Fano	Pesaro e Urbino	FANO AG. 1	Fano
Centro e Sardegna	CIVITAVECCHIA	Civitavecchia	Roma	CIVITAVECCHIA AG. 1	Civitavecchia
Centro e Sardegna	CIVITANOVA MARCHE AG. 2	Civitanova Marche	Macerata	CIVITANOVA MARCHE	Civitanova Marche
Centro e Sardegna	AVEZZANO AG. 2	Avezzano	L'Aquila	AVEZZANO	Avezzano
Centro e Sardegna	ROMA AG. 36	Roma	Roma	ROMA AG. 85	Roma
Centro e Sardegna	L'AQUILA AG. 3	L'Aquila	L'Aquila	L'AQUILA	L'Aquila
Centro e Sardegna	PERUGIA AG. 9	Perugia	Perugia	PERUGIA	Perugia
Centro e Sardegna	ROMA AG. 57	Roma	Roma	ROMA AG. 13	Roma
Centro e Sardegna	ROMA AG. 26	Ciampino	Roma	CIAMPINO	Ciampino
Centro e Sardegna	SAN NICOLO' TORDINO	Teramo	Teramo	TERAMO	Teramo
Centro e Sardegna	S.MARTINO IN PENSILIS	San Martino in Pensilis	Campobasso	TERMOI	Termoli
Sud e Sicilia	NAPOLI AG. 3	Napoli	Napoli	NAPOLI AG. 8	Napoli
Sud e Sicilia	LECCE AG. 6	Lecce	Lecce	LECCE AG. 4	Lecce
Sud e Sicilia	BARI AG. 12	Bari	Bari	BARI AG. 14	Bari
Sud e Sicilia	PALERMO AG. 8	Palermo	Palermo	PALERMO	Palermo
Sud e Sicilia	NAPOLI AG. 15	Napoli	Napoli	NAPOLI AG. 2	Napoli
Sud e Sicilia	CASERTA AG. 1	Caserta	Caserta	CASERTA	Caserta
Sud e Sicilia	NOCERA INFERIORE - TRIBUNALE	Nocera Inferiore	Salerno	NOCERA INFERIORE AG. 1	Nocera Inferiore
Sud e Sicilia	SALERNO AG. 3	Salerno	Salerno	SALERNO	Salerno
Sud e Sicilia	ISCHIA PORTO	Ischia	Napoli	ISCHIA PONTE	Ischia
Sud e Sicilia	MELICUCCO	Melicucco	Reggio di Calabria	POLISTENA	Polistena
Sud e Sicilia	MODUGNO AG. 1	Modugno	Bari	MODUGNO	Modugno
Sud e Sicilia	CUSTOMAGI	Customaggi	Trapani	SAN VITO LO CAPO	San Vito Lo Capo

## VERBALE DI ACCORDO

**Fusione per incorporazione di Banca Antonveneta Spa in Banca Monte dei Paschi di Siena Spa**

**Procedura sindacale ai sensi di legge e di contratto (Art. 47 L. 428/90 e art. 21 CCNL 19.01.2012)**

**Ottimizzazione Rete distributiva della Banca Monte dei Paschi di Siena (A.T. Lombardia Sud Emilia Romagna ed Area Territoriale "Antonveneta") Procedura sindacale ai sensi dell'art. 17 CCNL 19.01.2012.**

### **1. Fusione per incorporazione di Banca Antonveneta SpA in Banca Monte dei Paschi di Siena SpA.**

Nel corso della procedura sindacale di cui all'oggetto le sottoscrittenti Parti, costituenti le Delegazioni appositamente designate ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, hanno proceduto all'esame dei riflessi e delle ricadute sul personale interessato conseguenti alla realizzazione del progetto illustrato con la comunicazione alle OO.SS. del 27.02.2013 e negli incontri intercorsi dal 6 marzo u.s. alla data odierna.

### PREMESSA AZIENDALE

L'operazione di incorporazione di Banca Antonveneta S.p.A. (di seguito anche Banca Antonveneta o BAV), che consentirà una migliore articolazione della presenza territoriale del Gruppo a supporto della strategia di crescita dello stesso, si inquadra nelle iniziative di Piano Industriale 2012-2015 tese al rafforzamento di Banca Monte dei Paschi di Siena (di seguito Banca o Banca MPS) e del Gruppo sotto il profilo del capitale, della liquidità e della redditività in ottica di sviluppo sostenibile nel lungo termine; l'obiettivo primario, infatti, è quello di realizzare, al termine degli interventi di ottimizzazione, un nuovo assetto distributivo che consenta di realizzare recuperi di efficienza sia in termini di manovra organizzativa, che di risparmi dal punto di vista economico.

Con l'operazione societaria di fusione per incorporazione, Banca MPS acquisisce le attività oggi svolte dalla Struttura Centrale, dalle Strutture Periferiche e dalla Rete Commerciale di Banca Antonveneta e, in coerenza con quanto previsto nell'ambito del riassetto organizzativo della Rete, deliberato dal CdA di Banca MPS in data 26.7.2012, a seguito dell'integrazione di Banca Antonveneta sarà costituita la nuova Area Territoriale Antonveneta che, oltre alle strutture della Banca incorporata, comprenderà anche le filiali dell'attuale Rete di Banca MPS operanti nei territori di riferimento ed il relativo Dipartimento Operativo di Rete.

L'organico complessivo di Banca Antonveneta alla data odierna è costituito da un totale di n. 3000 risorse (di cui n. 38 risorse distaccate / assegnate presso altre Aziende), così suddivise per categoria: n. 24 Dirigenti, n. 1274 Quadri Direttivi, n. 1702 Aree Professionali.

## TUTTO CIO' PREMESSO LE PARTI

### CONVENGONO QUANTO SEGUE

L'operazione, in base alle previsioni di legge in materia (art. 2112 c.c.) comporta il passaggio, dalla data di efficacia del trasferimento d'azienda e senza soluzione di continuità, a Banca Monte dei Paschi di Siena dei rapporti di lavoro dipendente in essere tra Banca Antonveneta e le n. 3000 risorse in premessa citate.

Al personale proveniente da Banca Antonveneta ceduto a Banca MPS, verrà mantenuto l'inquadramento nella categoria e nei livelli posseduti al momento del passaggio in Banca MPS, alla quale verranno trasferiti, a titolo esemplificativo, il trattamento di fine rapporto, il residuo ferie maturate e non godute e la Banca Ore. A tal proposito, la decorrenza del nuovo rapporto di lavoro con Banca MPS è il 29.04.2013.

A decorrere dal 1.05.2013 verranno applicati tutti gli istituti normativi vigenti presso Banca MPS (la retribuzione del mese di aprile 2013 verrà corrisposta interamente da Banca Antonveneta S.p.A, ivi compreso il rateo relativo alle giornate del 29 e 30 aprile, di competenza di Banca MPS). A far tempo da tale data, pertanto, i trattamenti derivanti dalla precedente contrattazione aziendale di Banca Antonveneta e/o da prassi ed usi, non regolamentati da tale intesa, saranno da intendersi decaduti.

Al momento dell'applicazione dell'assetto retributivo di Banca MPS, verranno attuati i consolidati criteri di riallineamento dei trattamenti individuali (R.A.L. e contributo alla previdenza complementare) agli istituti contrattuali aziendali di Banca MPS, intendendosi a tal fine per trattamenti individuali l'insieme degli emolumenti corrisposti in maniera fissa e continuativa, con esclusione pertanto - a titolo esemplificativo - delle indennità modali e delle indennità di pendolarismo (o comunque riconosciute per compensare specifici disagi). In particolare, il trattamento derivante da eventuali riconoscimenti economici aggiuntivi rispetto alle previsioni del CCNL, già attribuiti individualmente o dalla Contrattazione di II livello di Banca Antonveneta verranno riallineati, tramite riassorbimento, fino a concorrenza, dall'eventuale maggior trattamento economico che verrà acquisito presso Banca MPS, in virtù dell'applicazione delle predette previsioni contrattuali aziendali. L'eventuale parte residua di detto trattamento andrà a costituire un "ad personam" riassorbibile, fino a concorrenza (con esclusione di eventuali diverse previsioni dei contratti individuali) con gli incrementi retributivi che eventualmente deriveranno da avanzamenti per merito e per automatismo, passaggi di categoria, benefici economici per automatismo, nonché dall'introduzione di nuovi elementi retributivi aziendali, fatta salva la parte di riallineamento ascrivibile alla previdenza complementare (calcolata come quota eventualmente eccedente il miglior trattamento non assorbibile riconosciuto), che sarà invece corrisposta sotto forma di ad personam da riallineamento non assorbibile.

A tal proposito, con riferimento al contributo della previdenza complementare ed al solo fine della determinazione dell'assegno da riallineamento, la base retributiva di riferimento per il calcolo del relativo contributo verrà determinata senza considerare gli effetti derivanti dalle misure di contenimento previste dagli accordi del CCNL del 19/1/2012 e dai vigenti accordi aziendali.

Le Parti, infine, avendo esaminato, in un ottica di convergenza verso il modello di Banca MPS i temi per i quali l'applicazione, a decorrere dall'1 Maggio 2013, delle normative di Banca MPS rende necessaria la ricerca di soluzioni transitorie o specifiche

## CONVENGONO INOLTRE QUANTO SEGUE

### *Previdenza complementare*

Il "Fondo Pensione Complementare per i Dipendenti della Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. divenuti tali dall'1.1.1991" a contribuzione definita, è il fondo di previdenza complementare aziendale di riferimento, aperto a nuove iscrizioni ed al trasferimento di posizioni individuali, a favore del quale è esclusivamente previsto il versamento del contributo aziendale sulle posizioni individuali di previdenza complementare (a contribuzione definita e capitalizzazione individuale) degli iscritti.

Successivamente alla sottoscrizione della presente intesa le Parti avvieranno un percorso negoziale, da concludersi al più tardi entro la fine del corrente anno, volto a definire le migliori modalità tese a realizzare il trasferimento degli attuali iscritti al Fondo Pensioni FAP di Banca Antonveneta al "Fondo Pensione Complementare per i Dipendenti della Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. divenuti tali dall'1.1.1991" a favore del quale ultimo sarà comunque esclusivamente previsto il versamento del contributo aziendale per i dipendenti della Banca MPS al momento della definizione della procedura avviata ai sensi del presente capoverso.

A partire dal 1° maggio 2013, infine, le posizioni individuali di previdenza aziendale complementare (in regime di contribuzione definita con capitalizzazione individuale) di tutti i dipendenti di Banca MPS saranno alimentate da una contribuzione a carico della Banca uguale per tutti, secondo le previsioni che saranno vigenti presso la stessa.

### *Assistenza sanitaria*

Le modalità vigenti in Banca Antonveneta in relazione all'assistenza sanitaria integrativa opereranno fino al 31.12.2013.

L'azienda garantirà inoltre la copertura sanitaria, tempo per tempo prevista dalla normativa aziendale di BMPS, al personale di Banca Antonveneta che per effetto delle misure sul contenimento dei costi dell'accordo sul Piano Industriale del 19 dicembre 2012 ha aderito alle previste forme di cessazione del rapporto di lavoro (esodo/fondo di solidarietà).

### *Premio Aziendale e Sistema Incentivante*

Relativamente al Sistema Incentivante e al Premio Aziendale, i dipendenti interessati verranno a beneficiare delle previsioni di cui alla Contrattazione aziendale di II° livello di Banca MPS a partire dall'esercizio 2013 (erogazione anno 2014).

### *Indennità di pendolarismo*

Le indennità comunque denominate volte a compensare, in applicazione delle previsioni contrattuali dell'azienda di provenienza, i disagi derivanti dai trasferimenti disposti anteriormente all'1/5/2013, non concorreranno alla determinazione della RAL utile ai fini del riallineamento retributivo e continueranno ad essere erogate come tali.

A tal riguardo, in ottica di omogeneità con i trattamenti contrattuali previsti in BMPS, le indennità di cui alla previsione transitoria della Contrattazione BAV di II livello in corso di erogazione continueranno ad essere corrisposte fino al 30.04.2013. Con effetto dal 1° maggio 2013 i lavoratori che percepiscono le predette indennità potranno optare per ricevere, per il periodo residuo, l'indennità di pendolarismo secondo le regole definite dalla contrattazione di Banca MPS, ovvero chiedere, nel rispetto delle norme del CCNL vigente, la fornitura di alloggio o il contributo affitto, sempre per il predetto periodo residuo.

### *Medaglia d'oro*

Ai dipendenti che alla data del 31 dicembre 2013 abbiano già beneficiato di analoghe attribuzioni (c.d. Premio di Fedeltà al 30° anno in BAV), tale riconoscimento non potrà essere attribuito.

### *Permessi e congedi*

Il dipendente continuerà a beneficiare, fino alla scadenza predeterminata, dei permessi, congedi, aspettative già autorizzati in base alle previsioni contrattuali dell'azienda di provenienza e in corso di fruizione al 30/04/2013.

### *Condizioni/operazioni al personale*

Dall'1.5.2013 il personale in servizio riguardato dal presente Verbale di Accordo beneficerà, in genere, delle condizioni interne di Banca MPS riservate ai propri dipendenti e cesseranno di essere applicate tutte le precedenti previsioni vigenti presso BAV, con eventuale graduale rientro nei limiti massimi di esposizione previsti dalla normativa di Banca MPS.

Sono previste le seguenti eccezioni e particolarità:

- mutui e finanziamenti, deliberati (a condizione tuttavia che l'erogazione avvenga entro il 30.06.2013) o in ammortamento, concessi a condizioni agevolate: mantenimento fino a scadenza delle condizioni vigenti;
- in applicazione della vigente normativa di Banca MPS, coloro che già abbiano beneficiato presso l'azienda di provenienza di forme di finanziamento a condizioni agevolate potranno ricorrere ai "mutui ipotecari" solo fino a concorrenza del valore massimo oggi previsto per i mutui ipotecari Banca MPS; è però preclusa la sostituzione di altre operazioni della specie in corso di ammortamento.
- al personale di Banca Antonveneta che per effetto delle misure sul contenimento dei costi dell'accordo sul Piano Industriale del 19 dicembre 2012 ha aderito alle previste forme di cessazione del rapporto di lavoro (esodo/fondo di solidarietà)

verranno riservate le condizioni tempo per tempo vigenti per il personale in quiescenza di BMPS.

#### *Orari di lavoro*

Dall'1.10.2013 (data di termine dell'attuale applicazione degli orari BAV) troveranno applicazione le regole vigenti presso Banca MPS.

#### *Cassa Mutua*

Le parti si incontreranno entro il 31/12/2013 per stabilire come gli eventuali fondi residui del Fondo Assistenza Dipendenti di BAV possano agevolare la possibile iscrizione alla Cassa Mutua.

-----  
Il presente Accordo conclude l'iter procedurale previsto ai sensi di legge e di contratto, pertanto, tutti i trattamenti e gli istituti retributivi e normativi vigenti in Banca Antonveneta sono integralmente sostituiti, con le decorrenze precedentemente indicate, dagli istituti contrattuali aziendali di Banca MPS. A tal proposito, le Parti riconoscono che i trattamenti collettivi retributivi e normativi definiti nel presente accordo sono migliorativi e comunque equivalenti a quelli riconosciuti da Banca Antonveneta.

## **2 - Ottimizzazione Rete distributiva della Banca Monte dei Paschi di Siena (A.T. Lombardia Sud Emilia Romagna ed Area Territoriale "Antonveneta")**

Nel corso della procedura sindacale di cui all'oggetto le sottoscrittenti Parti, costituenti le Delegazioni appositamente designate ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, hanno proceduto all'esame dei riflessi e delle ricadute sul personale interessato conseguenti alla realizzazione del progetto illustrato con la comunicazione alle OO.SS. del 27.02.2013 e negli incontri intercorsi dal 6 marzo u.s. alla data odierna.

In particolare, l'Azienda ha illustrato alle OOSS le ricadute in questione previste, con particolare riguardo alla mobilità territoriale e ai cambiamenti di ruolo derivanti dal progetto, e si è proceduto al relativo confronto.

### **TUTTO CIO' PREMESSO**

le Parti, nel richiamare il contenuto della lettera del 27 febbraio 2013,

### **CONVENGONO QUANTO SEGUE**

L'assegnazione del personale di Banca Antonveneta alle strutture di destinazione di Banca MPS o, eventualmente, in distacco presso altre realtà nell'ambito del Gruppo, avverrà nel rispetto dell'equilibrio organizzativo e funzionale dell'azienda, tenendo conto delle professionalità e competenze acquisite. Come rappresentato nel corso dell'incontro del 14 marzo u.s., le risorse che non saranno impiegate nelle attività oggi dalle medesime svolte presso Banca Antonveneta, saranno sostenute da specifici programmi di riconversione e riqualificazione.

## MOBILITA' PROFESSIONALE

L'Azienda si impegna a perseguire il valore della continuità dell'ambito professionale, fermo restando il rispetto della normativa vigente. Nei confronti del Personale che verrà interessato da un cambiamento di Ruolo, l'Azienda effettuerà, coerentemente con i tempi previsti per l'inserimento sul nuovo Ruolo, adeguati interventi di formazione con l'obiettivo di non disperdere e sviluppare il patrimonio umano e professionale, oltre che le competenze dei lavoratori interessati.

## MOBILITA' TERRITORIALE

L'Azienda nel realizzare la mobilità territoriale terrà in considerazione particolari condizioni personali e di famiglia che dovessero essere rappresentate dall'interessato.

-----  
Con la sottoscrizione del presente Accordo le Parti concordano che la procedura relativa all'Ottimizzazione della Rete distributiva di Banca MPS è stata conclusa e che si può quindi procedere, con effetto immediato, alla fase realizzativa.

\* \* \*

### *Relazioni industriali*

In relazione al processo di integrazione di Banca Antonveneta in Banca Monte dei Paschi di Siena ed al fine di agevolare il miglior esito della stessa, le parti convengono sulla necessità di sostenere le diverse fasi di detto processo prevenendo e superando possibili motivi di controversia attraverso la costante ricerca del dialogo e del confronto.

A tal riguardo l'Azienda nel confermare il pieno riconoscimento del ruolo svolto dalle OO.SS. intende altresì ribadire che il confronto ed il coinvolgimento attivo delle stesse, sia a livello centrale che periferico, rappresentano la migliore strategia per salvaguardare un clima aziendale di positiva collaborazione.

Le parti convengono che, con i principi ispiratori sopra individuati, saranno realizzati entro 60 giorni dalla data di incorporazione, su richiesta delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, momenti di confronto con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, territorialmente interessate, per una verifica in merito alle ricadute sul personale derivanti dal processo di fusione per incorporazione.

Siena, 22 aprile 2013

LE AZIENDE

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

VERBALE DI ACCORDO

Fusione per incorporazione di MPS Gestione Crediti Banca in Banca Monte dei Paschi di Siena Spa.

Procedura sindacale ai sensi delle disposizioni di legge (art. 47 L. 428/90) e di contratto (art. 18 e 21 CCNL 19.1.2012)

Nel corso della procedura sindacale di cui in oggetto le sottoscriventi Parti, costituenti le Delegazioni appositamente designate ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, hanno proceduto all'esame dei riflessi e delle ricadute sul personale interessato conseguenti alla realizzazione del progetto illustrato alle OO.SS. con la comunicazione del 19.03.2013 e degli incontri successivamente intercorsi fino alla data odierna.

PREMESSA AZIENDALE

L'attuazione dei progetti di riorganizzazione e razionalizzazione degli assetti del Gruppo, con particolare riferimento agli obiettivi di efficienza operativa, si inserisce nelle iniziative di Piano Industriale 2012-2015. In tale contesto, pertanto, con l'obiettivo di razionalizzare e semplificare la struttura del Gruppo ottimizzandone il livello dei costi complessivi, trova attuazione l'operazione di incorporazione di MPS Gestione Crediti Banca all'interno della Capogruppo Bancaria.

Per effetto della suddetta incorporazione, la cui data di efficacia è prevista per il 12.5.2013, tutte le attività oggi svolte dalla MPS Gestione Crediti Banca verranno acquisite dalla Banca MPS e confluiranno in quest'ultima in un'Area di nuova creazione denominata "Recupero Crediti" a diretto riporto della "Direzione Crediti". Le attività di monitoraggio e reportistica gestionale verranno mantenute all'interno della nuova Area, al fine di rafforzare il presidio dei costi e la qualità del servizio erogato. Sul territorio, l'attività di recupero sarà esercitata dai Settori Dipartimentali per il recupero crediti, governati gestionalmente dal Servizio Recupero Crediti.

Alla data del 1.3.2013, le risorse della MPS Gestione Crediti Banca, tutte dipendenti delle Aziende del Gruppo ed ivi assegnate in distacco, sono complessivamente n. 365 (n. 343 distaccati da Banca MPS, n. 5 da BAV, n. 1 da MPL&F, n. 11 da MPS Capital Services, n. 5 da Consum.it ) così suddivise per gradi di appartenenza: n. 3 Dirigenti, n. 199 Quadri Direttivi, n. 163 Aree Professionali.

Per effetto delle ulteriori uscite (n. 10) per l'accesso al Fondo di solidarietà di cui all'Accordo del 1.3.2013, alla data prevista di fusione per incorporazione passeranno nella nuova Area Recupero Crediti n. 355 risorse, secondo quanto di seguito convenuto.

TUTTO CIO' PREMESSO

le Parti, nel richiamare il contenuto della sopracitata comunicazione del 19 marzo u.s.,  
convengono quanto segue:

L'operazione societaria di fusione per incorporazione comporterà per i dipendenti di Banca MPS attualmente assegnati in distacco alla MPS Gestione Crediti Banca l'estinzione del distacco stesso; per i dipendenti delle altre Aziende del Gruppo, anch'essi in distacco alla MPS Gestione Crediti

Banca, Banca MPS subentrerà nel distacco, fatta eccezione per n. 1 risorsa dipendente della MPS Capital Services per la quale cesserà il distacco e verrà reimpiegata nella società distaccante nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 2103 c.c.. Quanto suddetto, formerà oggetto di specifica comunicazione al personale interessato.

Le risorse in distacco alla MPS Gestione Crediti Banca, al netto delle nuove uscite per adesione al Fondo di Solidarietà di cui all'Accordo del 1.3.2013 e della n. 1 risorsa dipendente della MPS Capital Services per la quale cesserà il distacco, verranno assegnate all'Area Recupero Crediti nel rispetto dell'articolazione funzionale ed organizzativa della nuova Area e tenuto conto delle professionalità e competenze acquisite (cfr. allegato).

Delle risorse attualmente in distacco presso le strutture di Direzione Generale dell'attuale MPS Gestione Crediti Banca n. 7 risorse (di cui n. 1 dipendente dalla MPS Capital Services e le altre 6 dalla Banca MPS) verranno liberate per essere riallocate, in considerazione degli skill professionali posseduti e dell'organizzazione di Banca MPS, nelle strutture di Capogruppo piuttosto che nella nuova Area Recupero Crediti.

Per quanto concerne invece le manovre - di cui alla lettera di apertura della presente procedura - di accorpamento e razionalizzazione delle strutture periferiche della MPS Gestione Crediti Banca, anch'esse oggetto di passaggio nell'Area Recupero Crediti e ridenominate "Settori Dipartimentali", è prevista entro il terzo trimestre del corrente anno la chiusura del presidio territoriale di Prato con riallocazione delle n. 4 risorse (n.1 Area Professionale e n.3 QQ.DD.) ivi assegnate presso l'Ufficio periferico di Firenze e del presidio territoriale di Trieste con reimpiego delle n. 2 risorse (n. QQ.DD), ivi assegnate, nella Rete Commerciale, previa attivazione di adeguati interventi formativi laddove necessario. Per tale circostanza le risorse interessate verranno colloquate al fine di ricercare le soluzioni più idonee, compatibilmente con le esigenze aziendali, per non disperdere le professionalità possedute.

A tal proposito, le Parti convengono che le Rappresentanze Sindacali Aziendali territorialmente interessate verranno adeguatamente informate in merito alle ricadute sul personale derivanti dal processo di fusione per incorporazione.

Eventuali ulteriori movimenti relativi alle manovre di accorpamento e razionalizzazione delle strutture periferiche, formeranno oggetto di specifica procedura a norma delle vigenti previsioni contrattuali.

La sottoscrizione del presente Accordo conclude l'iter procedurale previsto ai sensi di Legge e contratto (artt. 18 e 21 CCNL vigente, art. 47 della Legge 29.12.1990 n. 428).

Siena, 24 aprile 2013

LE AZIENDE

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

**ORGANICI D.G. e UFFICI PERIFERICI AL 13.05.2013**

<b>Nuove strutture</b>	<b>Strutture di provenienza</b>	
<b>AREA RECUPERO CREDITI</b>		
<b>STAFF AREA RECUPERO CREDITI</b>		
QD 4	Uff. Org. e Risorse Umane	
QD 3	Uff. Org. e Risorse Umane	
QD 1	Uff. Org. e Risorse Umane	
QD 1	Uff. Segreteria Generale	
3 <sup>a</sup> area 4° livello	Uff. Org. e Risorse Umane	
<b>N. 5 RISORSE</b>		
<b>SERVIZIO STRATEGIE DI RECUPERO E MONITORAGGIO</b>		
QD 4	Uff. Divisione Mercato	
QD 3	Uff. Divisione Mercato	
QD 3	Uff. Divisione Mercato	
QD 1	Uff. Divisione Mercato	
3 <sup>a</sup> area 2° livello	Uff. Divisione Mercato	
<b>N. 5 RISORSE</b>		
<b>SERVIZIO SUPPORTO RECUPERO CREDITI</b>		
QD 4	Uff. Segreteria Generale	
QD 4	Uff. Legale	
QD 4	Uff. Amm.ne e Contr. Gest.	
QD 4	Uff. Amm.ne e Contr. Gest.	
QD 4	Uff. Org. e Risorse Umane	
QD 4	Uff. Org. e Risorse Umane	
QD 4	Staff Coord. e Cons. Garanzia	
QD 4	Uff. Divisione Immobiliare	
QD 4	Uff. Divisione Immobiliare	
QD 3	Uff. Divisione Immobiliare	
QD 3	Uff. Org. e Risorse Umane	
QD 2	Uff. Amm.ne e Contr. Gest.	
QD 2	Uff. Org. e Risorse Umane	
QD 2	Uff. Audit	
QD 2	Staff Coord. e Cons. Garanzia	
QD 1	Uff. Audit	
QD 1	Uff. Amm.ne e Contr. Gest.	
QD 1	Uff. Amm.ne e Contr. Gest.	
3 <sup>a</sup> area 4° livello	Uff. Legale	
3 <sup>a</sup> area 3° livello	Uff. Legale	
3 <sup>a</sup> area 3° livello	Uff. Amm.ne e Contr. Gest.	
3 <sup>a</sup> area 3° livello	Staff Coord. e Cons. Garanzia	
3 <sup>a</sup> area 2° livello	Uff. Amm.ne e Contr. Gest.	
3 <sup>a</sup> area 2° livello	Staff Coord. e Cons. Garanzia	
<b>N. 24 RISORSE</b>		
<b>SERVIZIO SMALL TICKET E GESTIONE MOROSITA'</b>		
QD 4	Uff. Cabina di Regia	
QD 4	Uff. Cabina di Regia	
QD 4	Uff. Recupero Crediti Centro Sud	

QD 3	Uff. Cabina di Regia	
QD 2	Uff. Cabina di Regia	
QD 1	Uff. Cabina di Regia	
3 <sup>a</sup> area 4° livello	Uff. Cabina di Regia	
3 <sup>a</sup> area 4° livello	Uff. Cabina di Regia	
3 <sup>a</sup> area 4° livello	Uff. Cabina di Regia	
3 <sup>a</sup> area 4° livello	Uff. Cabina di Regia	
3 <sup>a</sup> area 2° livello	Uff. Cabina di Regia	
3 <sup>a</sup> area 1° livello	Uff. Cabina di Regia	
3 <sup>a</sup> area 1° livello	Uff. Cabina di Regia	
3 <sup>a</sup> area 1° livello	Uff. Cabina di Regia	
Dirigente	Uff. Cabina di Regia	Ubicati a Padova
QD 4	Uff. Cabina di Regia	Ubicati a Padova
QD 4	Uff. Cabina di Regia	Ubicati a Padova
QD 4	Uff. Cabina di Regia	Ubicati a Padova
QD 2	Uff. Cabina di Regia	Ubicati a Padova
QD 1	Uff. Cabina di Regia	Ubicati a Padova
3 <sup>a</sup> area 3° livello	Uff. Cabina di Regia	Ubicati a Padova
3 <sup>a</sup> area 4° livello	Uff. Cabina di Regia	Ubicati a Prato
3 <sup>a</sup> area 2° livello	Uff. Cabina di Regia	Ubicati a Prato
3 <sup>a</sup> area 1° livello	Uff. Cabina di Regia	Ubicati a Prato
3 <sup>a</sup> area 1° livello	Uff. Cabina di Regia	Ubicati a Prato
3 <sup>a</sup> area 1° livello	Uff. Cabina di Regia	Ubicati a Prato
<b>N. 26 RISORSE</b>		
<b>SERVIZIO RECUPERO CREDITI</b>		
QD 4	Direzione	
QD 4	Uff. Segreteria Generale	
QD 4	Uff. Large Corporate	
QD 4	Uff. Large Corporate	
QD 4	Uff. Large Corporate	
QD 4	Uff. Large Corporate	
QD 2	Uff. Recupero Crediti Centro Nord	
QD 2	Uff. Recupero Crediti Centro Sud	
QD 1	Uff. Recupero Crediti Centro Sud	
3 <sup>a</sup> area 4° livello	Uff. Segreteria Generale	
3 <sup>a</sup> area 4° livello	Uff. Large Corporate	
3 <sup>a</sup> area 4° livello	Uff. Large Corporate	
3 <sup>a</sup> area 4° livello	Uff. Recupero Crediti Centro Nord	
3 <sup>a</sup> area 3° livello	Uff. Large Corporate	
3 <sup>a</sup> area 3° livello	Uff. Large Corporate	
3 <sup>a</sup> area 3° livello	Uff. Recupero Crediti Centro Nord	
<b>N. 16 RISORSE</b>		
Totale risorse Direzione Generale 76		
<b>SETTORI DIPARTIMENTALI</b>		
Totale risorse Settori Dipartimentali 271		

**TOTALE GENERALE 347**

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 11 giugno 2014 in Siena

Tra

- la BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A. (di seguito Banca MPS)

- la BANCA WIDIBA S.P.A. (di seguito Widiba)

e

le OO.SS.

## Premesso che

- nell'ambito del programma di riorganizzazione delineato nel Piano Industriale, Banca MPS ha avviato il progetto Banca On Line, con l'obiettivo di rilanciare la propria presenza nell'ambito dei canali diretti, con un'iniziativa che valorizzi l'attuale offerta fuori sede e sia in linea con i nuovi paradigmi tecnologici emergenti;
- Il progetto Banca On Line, nel suo insieme, è già stato oggetto di valutazione ai fini della predisposizione degli obiettivi e delle strategie del Piano di Ristrutturazione 2013-2017, costituendone parte integrante, non comportando pertanto ricadute sulle riduzioni di organico già definite in tale Piano.
- tale operazione rientra tra le iniziative individuate per il recupero della produttività commerciale ed è finalizzata alla costituzione di una Banca On Line anche attraverso il conferimento a Banca Widiba S.p.A. (società del Gruppo Montepaschi con sede legale in Milano via Rosellini, 16 - CF e PIVA: 08447330963) del ramo bancario di Banca MPS dedicato allo sviluppo dell'Area Banca On Line;
- il ramo d'azienda è costituito dai rapporti giuridici e dai diritti sui beni mobili e immobili in essere alla data di efficacia del conferimento e riconducibili alle strutture organizzative di Banca MPS funzionali allo svolgimento all'attività bancaria e di prestazione dei servizi di investimento, anche in modalità fuori sede tramite i promotori finanziari, di pertinenza della Filiale 6000 e delle unità contabili ad essa collegate. In particolare, sono ricomprese nel ramo le strutture organizzative della banca denominate "Area Sviluppo Banca On Line", "Dipartimento Operativo Rete Promozione Finanziaria" e "Servizio della Promozione Finanziaria";
- il negozio giuridico di conferimento del ramo d'azienda verrà stipulato entro il 30 giugno 2014 con efficacia prevista dal 27 ottobre p.v. (per i lavoratori interessati dal 1 novembre 2014) e comunque non oltre il 1° gennaio 2015 per tutti i rapporti giuridici rientranti nel Ramo;
- in data 23 aprile 2014 è stata pertanto avviata la procedura sindacale ai sensi di legge e di contratto (art. 47 L. 428/90 e successive modificazioni ed integrazioni; art. 21 CCNL 19.1.2012) per il conferimento del ramo d'azienda a Banca Widiba S.p.A.;
- negli incontri del 6, 14, 27 maggio, 9, 10 e 11 giugno 2014 si è proceduto alla prevista consultazione sindacale di cui al citato art. 47 L. 428/90, comma 2, nell'ambito della quale sono state ampiamente discusse le motivazioni dell'operazione (peraltro già illustrate nella comunicazione di avvio della procedura) e sono state approfondite le tematiche relative alle ricadute del progetto sulle risorse coinvolte, fornendo ampie e dettagliate informazioni in merito a: data del conferimento, motivi del conferimento, conseguenze giuridiche economiche e sociali per i lavoratori, eventuali misure previste nei confronti dei lavoratori stessi.

## TUTTO CIO' PREMESSO

le Parti,

nel corso della procedura di legge e di contratto sulle ricadute del progetto

ed al termine del complessivo confronto,

hanno convenuto quanto segue

Per effetto del conferimento del ramo d'azienda, la titolarità dei rapporti di lavoro dei dipendenti di Banca MPS, assegnati al perimetro oggetto di conferimento ed in servizio alla data dell'atto di conferimento, passerà senza soluzione di continuità ai sensi e per gli effetti dell'art. 2112 del Cod. Civ. a Banca Widiba S.p.A.

Al personale proveniente da Banca MPS conferito a Widiba, verrà mantenuto l'inquadramento nella categoria e nei livelli posseduti al momento del passaggio in Widiba, alla quale verranno trasferiti, a titolo esemplificativo, il trattamento di fine rapporto, il residuo ferie maturate e non godute e la Banca Ore.

Widiba applicherà nei confronti dei propri dipendenti i trattamenti economici e normativi previsti dal CCNL di settore tempo per tempo vigente, nonché i trattamenti aziendali di Banca MPS vigenti con le specificità di seguito rappresentate.

### **Previdenza complementare**

Sul presupposto che nei confronti dei lavoratori coinvolti debba essere assicurata la tutela della continuità del rapporto di previdenza complementare aziendale goduto in costanza di rapporto di lavoro con Banca MPS, considerato inoltre che l'operazione societaria di cui alla presente procedura è riconducibile nell'ambito delle operazioni di Piano Industriale che comportano ricadute sugli organici e che Widiba è una società neo costituita e partecipata interamente da Banca MPS, le Parti sottoscrittrici, anche nella loro veste di Fondi Istitutive del sistema di previdenza aziendale vigente, si impegnano ad attuare tutti gli adempimenti necessari affinché, nei confronti dei dipendenti riguardati dal presente accordo collettivo che alla data del trasferimento del ramo d'azienda siano iscritti ad uno dei Fondi pensione aziendali sia consentito il mantenimento dell'iscrizione e continuità di alimentazione delle posizioni individuali mediante gli apporti contributivi previsti (contributi aziendali/individuali e TFR) da parte dell'azienda titolare del rapporto di lavoro e degli iscritti.

Il contributo aziendale a carico di Widiba sarà pari al 2,5% della base di calcolo del TFR così come definita dal CCNL del credito tempo per tempo vigente e dalle specifiche previsioni di Banca MPS.

### **Polizza CIA**

Widiba verificherà la possibilità di mantenimento, per gli attuali beneficiari, degli accantonamenti annuali previsti nelle polizze maturate. Laddove ciò non fosse possibile, l'importo previsto verrà erogato in busta paga secondo modalità da definirsi, fino al raggiungimento del 3° livello della categoria dei Quadri Direttivi, e le posizioni maturate in precedenza verranno riscattate d'iniziativa dall'Azienda in favore dei dipendenti.

### **Cassa di Mutua Assistenza**

Banca MPS e le proprie OO.SS. si attiveranno presso la Cassa di Mutua Assistenza affinché i dipendenti, che risultano anche soci alla data del presente accordo, possano continuare a mantenere la carica di socio beneficiando dei relativi servizi.

### **Part time**

Al fine di salvaguardare le scelte dei lavoratori anche in ordine alla conciliazione dei tempi di famiglia e di lavoro, Widiba confermerà al momento del passaggio gli orari di lavoro delle risorse attualmente in part time, nel rispetto di quanto dalle stesse contrattualmente convenuto con l'Azienda di provenienza/BMPS.

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

Con riferimento agli obiettivi di Gruppo di contenimento del costo del lavoro vengono confermate anche per Widiba le misure di contenimento del costo del lavoro nei tempi e con le modalità individuate per i dipendenti di Banca MPS.

Banca MPS conferma, inoltre, che le eventuali procedure di contratto e di legge, finalizzate all'adeguamento degli organici nel rispetto degli obiettivi del Piano di Ristrutturazione 2013-2017, che verranno attivate con riferimento al perimetro di Gruppo, coinvolgeranno di conseguenza anche i dipendenti della Società Widiba eventualmente interessati.

### **Mobilità territoriale**

La presente operazione non comporta, di per sé, mobilità territoriale tra le attuali sedi del ramo.

\*\*\*

Al fine di permettere a Widiba di porre in essere tutte le attività propedeutiche all'avvio operativo della stessa, Banca MPS distaccherà in Widiba dal 1° luglio 2014 nr. 17 risorse provenienti dal ramo oggetto di conferimento e riconducibili a figure apicali e/o di governo. Tale numero potrà tuttavia essere incrementato in funzione di particolari esigenze aziendali. In tal caso sarà data adeguata informativa alle OO.SS. nel rispetto della vigente normativa contrattuale. Il loro distacco cesserà contestualmente alla continuazione del rapporto di lavoro con la stessa Widiba alla data definita per tutte le risorse appartenenti al ramo.

\*\*\*

Le parti si danno reciprocamente atto che le clausole del presente accordo sono da intendersi, ad ogni effetto, tra loro collegate ed inscindibili e che con il presente verbale di Accordo si intende assolta ed esperita la consultazione ai sensi di legge e di contratto.

Il presente verbale di Accordo produrrà i suoi effetti dalla data di efficacia dell'operazione per i lavoratori interessati dal conferimento del ramo d'azienda.

Letto confermato e sottoscritto.

L'Azienda

Le OO.SS.

## **VERBALE DI ACCORDO**

### **FUSIONE PER INCORPORAZIONE DI CONSUM.IT S.P.A. IN BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA S.P.A.**

**Procedura sindacale ai sensi di legge e di contratto (Art. 47 L. 428/90 e artt. 17 e 21 CCNL 19.01.2012)**

Nel corso della procedura sindacale di cui all'oggetto le sottoscriventi Parti, costituenti le Delegazioni appositamente designate ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, hanno proceduto all'esame dei riflessi e delle ricadute sul Personale interessato conseguenti alla realizzazione del progetto illustrato con la comunicazione alle OO.SS. del 24.02.2015 e negli incontri intercorsi il 13 ed il 14 Aprile.

### **PREMESSA**

Il progetto di fusione per incorporazione si inquadra negli obiettivi strategici delineati dal Piano di Ristrutturazione 2013-2017 e rientra nell'ambito delle operazioni volte alla semplificazione organizzativa e societaria del Gruppo, in continuità con il progetto denominato "Zero Subsidiaries" che, nel corso degli ultimi due anni, ha portato alla incorporazione nella Capogruppo di Società controllate (in particolare, fusione in Banca MPS di MPS Gestione Crediti Banca e Banca Antonveneta). Il progetto in esame persegue, quindi, l'obiettivo di razionalizzare e semplificare la struttura del Gruppo, ottimizzando il livello dei costi complessivi.

Sotto il profilo degli assetti organizzativi, il trasferimento in Banca MPS del complesso delle attività finora svolte da Consum.it comporterà che ciascuna Funzione di Consum.it verrà ricondotta alla omologa Funzione di Capogruppo, sfruttando le sinergie funzionali ed operative con le Strutture incorporanti e mantenendo inalterati sia il livello complessivo di professionalità e di competenza sugli ambiti oggetto di migrazione, sia gli attuali livelli di servizio verso la clientela.

Sotto il profilo degli organici, Consum.it ha attualmente 254 Risorse a libro paga oltre a 6 distacchi passivi Dipendenti di Banca MPS (4 Dirigenti e 2 Quadri direttivi). Delle 254 Risorse, n. 111 sono in distacco attivo (27 Quadri direttivi e 84 Aree Professionali) verso varie Funzioni di Capogruppo o altre Aziende del Gruppo.

Le residuali 143 Risorse, a libro paga Consum.it e attualmente operative presso la Società, in via V. Emanuele 10 in Calenzano, sono così suddivise per categoria: n. 116 Aree Professionali, n. 25 Quadri Direttivi e n. 2 Dirigenti.

Direzione	Struttura Consum.it	AA.PP.	QQ.DD.	Dir.	Tot Risorse	Tipologia
Presidenza	Ufficio Internal Audit	2	-	-	2	Str. Governo
Generale	Staff Segreteria Generale	1	1	-	2	Str. Governo
	Staff Sviluppo Integra	1	1	-	2	Str. Business
	Servizio Legale e Compliance	4	3	-	7	Str. Governo
	Servizio CFO	15	3	-	18	Str. Governo
VDG	Servizio Commerciale	5	-	-	5	Str. Business
Mercato	Servizio Marketing	7	2	1	10	Str. Business
Crediti	Servizio Finanziamenti	5	3	-	8	Str. Business
	Servizio Recupero Crediti	33	1	1	35	Str. Business
	Servizio Sistemi Decisionali, Monitoraggio e Scoring	4	1	-	5	Str. Business
Operativa	Servizio Risorse Umane	2	1	-	3	Str. Governo
	Servizio Customer Care	12	4	-	16	Str. Business
	Servizio Back Office	19	3	-	22	Str. Business
	Servizio Organizzazione	6	2	-	8	Str. Governo
<b>TOTALE</b>		<b>116</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>143</b>	

Sotto il profilo logistico, le "Funzioni di Business" (Commerciali, Credito ed Operative), che corrispondano ad ambiti funzionali autoconsistenti dal punto di vista dimensionale, potranno rimanere delocalizzate e riporteranno alle strutture di Direzione Generale "incorporanti".

### **TUTTO CIO' PREMESSO LE PARTI**

### **CONVENGONO QUANTO SEGUE**

L'operazione societaria di fusione per incorporazione, in base alle previsioni di legge in materia (art. 2112 c.c.) comporta il passaggio, dalla data di efficacia del trasferimento d'Azienda (1.6.2015) e senza soluzione di continuità, a Banca MPS dei rapporti di lavoro dipendente in essere tra Consum.it e le n. 254 Risorse in premessa citate.

Al Personale in questione, verrà mantenuto l'inquadramento nella categoria e nei livelli posseduti al momento del passaggio in Banca MPS, alla quale verranno trasferiti, a titolo esemplificativo, il trattamento di fine rapporto, il residuo ferie maturate e non godute e la Banca Ore. A decorrere dal 01.06.2015, al ridetto personale, verranno applicati tutti gli istituti normativi vigenti presso Banca MPS, pertanto, i trattamenti derivanti dalla precedente contrattazione aziendale di Consum.it e/o da prassi ed usi, non regolamentati da tale intesa, saranno da intendersi decaduti. I trattamenti in corso di erogazione, per i quali la normativa Consum.it non diverge da quella di Banca

MPS verranno portati a scadenza. Sempre a decorrere dalla data di efficacia del trasferimento d'azienda, al personale Consum.it verrà garantito il 100% dell'anzianità di servizio riconosciuta dall'Azienda di provenienza, oltre che ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al CCNL tempo per tempo vigente, anche ai fini degli istituti normativi di cui alla contrattazione di II livello di Banca MPS, ivi compresa la "Medaglia d'oro".

Con riferimento al trattamento economico complessivo, i Dipendenti interessati conserveranno il trattamento retributivo inteso come R.A.L. posseduto al momento del passaggio. A tal fine resta inteso che per R.A.L. deve intendersi l'insieme degli emolumenti corrisposti in maniera fissa e continuativa, con esclusione pertanto, a titolo esemplificativo, delle indennità modali e delle indennità di pendolarismo. Con l'applicazione dell'assetto retributivo di Banca MPS, verranno attuati i consolidati criteri di riallineamento dei trattamenti individuali (R.A.L. e contributo alla previdenza complementare) agli istituti contrattuali aziendali di Banca MPS ed eventuali prassi retributive adottate in Consum.it verranno ricondotte a quelle di Banca MPS.

In particolare, il trattamento derivante da eventuali riconoscimenti economici aggiuntivi rispetto alle previsioni del CCNL, già attribuiti individualmente, verranno riallineati, tramite riassorbimento, fino a concorrenza, dall'eventuale maggior trattamento economico che verrà acquisito presso Banca MPS, in virtù dell'applicazione delle predette previsioni contrattuali aziendali.

L'eventuale parte residua di detto trattamento andrà a costituire un "ad personam" riassorbibile, fino a concorrenza (con esclusione di eventuali diverse previsioni dei contratti individuali) con gli incrementi retributivi che eventualmente deriveranno da avanzamenti per merito e per automatismo, passaggi di categoria, nonché dall'introduzione di nuovi elementi retributivi aziendali.

Per quanto riguarda il sistema di previdenza complementare aziendale vigente presso Consum.it (sulla base dell'accordo aziendale del 27.11.2000) mediante adesione su base collettiva ad "Axa Mps Previdenza per te - Fondo Pensione Aperto" a cui i Dipendenti hanno potuto aderire su base individuale, le Parti individuano nel "Fondo Pensione Complementare per i Dipendenti della Banca Monte dei Paschi di Siena Spa divenuti tali dall'1.01.1991" il Fondo di riferimento per la Previdenza Complementare aziendale BMPS, l'unico a favore del quale è previsto il versamento del contributo aziendale nella misura tempo per tempo vigente. Verrà quindi formalizzato da parte di Banca MPS il recesso dalla convenzione di adesione a suo tempo sottoscritta con "Axa Mps Previdenza per te - Fondo Pensione Aperto" con cessazione di ogni obbligo contributivo da parte di Banca MPS verso quest'ultimo, (o qualsiasi altra forma o regime di previdenza complementare a cui abbiano aderito su base individuale i Dipendenti Consum.it). A decorrere dalla data di incorporazione di Consum.it in Banca MPS, i Dipendenti interessati dalla presente procedura potranno trasferire al "Fondo Pensione MPS assunti ed incorporati dall' 1.01.1991", la propria posizione individuale maturata presso Axa Mps Previdenza per te - Fondo Pensione Aperto o altra forma complementare a cui abbiano aderito, esercitando l'opzione di scelta di una linea d'investimento tra quelle adottate dal Fondo stesso. La continuità della prestazione previdenziale nei confronti dei Dipendenti riguardati dal presente Accordo sarà garantita nel rispetto delle norme statutarie del Fondo Pensione Complementare per i Dipendenti della Banca Monte dei Paschi di Siena Spa divenuti tali dall'1/01/1991 e sul presupposto del trasferimento, su base volontaria e senza soluzione di continuità, della posizione maturata presso il previgente sistema di previdenza aziendale esistente presso Consum.it.

L'assegnazione del Personale di Consum.it S.p.A. alle Strutture di destinazione di Banca MPS o, eventualmente, in distacco presso altre realtà del Gruppo, avverrà nel rispetto dell'equilibrio organizzativo e funzionale dell'Azienda, tenendo conto delle professionalità e competenze acquisite.

Le Risorse che non saranno impegnate nelle attività oggi dalle medesime svolte presso Consum.it, saranno sostenute da specifici programmi di riconversione e riqualificazione. Con particolare riferimento a coloro che verranno riallocati sulla Rete prevalentemente per le attività di cassa sarà previsto il corso per O.d.s. della durata di 4 settimane, di cui 2 di formazione in aula e 2 di affiancamento in loco.

L'Azienda nel realizzare la mobilità territoriale terrà in considerazione, ove possibile e compatibilmente con le esigenze aziendali, le preferenze espresse dalle Risorse in fase di colloquio individuale, con particolare considerazione di specifiche situazioni di carattere personale e familiare.

Per le Strutture che rimarranno delocalizzate sull'attuale sede, in caso di variazioni logistiche e/o organizzative, verrà preventivamente fornita informativa alle OO.SS. al fine di valutare congiuntamente le ricadute, in termini di mobilità territoriale, sul Personale interessato.

## CONVENGONO INOLTRE QUANTO SEGUE

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

Al Personale interessato dalla presente intesa, verranno applicate le misure di contenimento del costo del lavoro previste in Banca MPS. In merito alla sospensione dell'attività lavorativa con corrispondente riduzione del trattamento economico si procederà al riproporzionamento in considerazione della data di effettiva incorporazione. Sarà, inoltre, applicata, dalla data di incorporazione e fino al 31.12.2015, la riduzione della base imponibile del TFR prevista in Banca MPS.

### *Premio Aziendale e Sistema Incentivante*

Relativamente al Sistema Incentivante e al Premio Aziendale, i Dipendenti interessati verranno a beneficiare delle previsioni di cui alla Contrattazione di II livello di Banca MPS a partire dall'esercizio 2015 (erogazione anno 2016).

### *Permessi e congedi*

Il Dipendente continuerà a beneficiare, fino alla scadenza predeterminata, dei permessi, congedi, aspettative già autorizzati in base alle previsioni contrattuali dell'azienda di provenienza e in corso di fruizione al 31.05.2015.

### *Condizioni/operazioni al Personale*

Dall'01.06.2015 il Personale in servizio riguardato dal presente Verbale di Accordo beneficerà delle condizioni interne di Banca MPS riservate ai propri Dipendenti e cesseranno di essere applicate tutte le precedenti previsioni vigenti presso Consum.it S.p.A., con eventuale graduale rientro nei limiti massimi di esposizione previsti dalla normativa di Banca MPS.

Sono previste le seguenti eccezioni e particolarità:

- in applicazione della vigente normativa di Banca MPS, coloro che già abbiano beneficiato presso l'Azienda di provenienza di forme di finanziamento a condizioni agevolate potranno ricorrere ai "mutui ipotecari" solo fino a concorrenza del valore massimo oggi previsto per i mutui ipotecari Banca MPS; è però preclusa la sostituzione di altre operazioni della specie in corso di ammortamento.
- al Personale di Consum.it, che per effetto delle misure sul contenimento dei costi attive in Banca MPS, ha aderito alle previste forme di cessazione del rapporto di lavoro (esodo/fondo di solidarietà) verranno riservate le condizioni tempo per tempo vigenti per il personale in quiescenza di BMPS.

### *Cassa mutua*

Successivamente alla data di efficacia della presente operazione le Risorse potranno chiedere l'adesione alla cassa di mutua assistenza del Personale di Banca MPS secondo le modalità previste.

\* \* \*

La presente Ipotesi di Accordo conclude l'iter procedurale previsto ai sensi di legge e di contratto.

Siena, 14 Aprile 2015

LE AZIENDE

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

**VERBALE DI ACCORDO**  
**“Evoluzione organizzativa della Direzione Crediti Non Performing e delle attività di recupero su posizioni classificate a IPRA”**

Il giorno 3 Novembre 2017 in Siena

tra

**la Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.**

e

**gli Organi di Coordinamento di FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA e UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB**

**Premessa Aziendale**

- in aderenza alle “Linee Guida per le Banche sui crediti deteriorati (NPL)” pubblicate dalla BCE nel mese di marzo 2017 le banche devono assicurare che le proprie strategie di gestione degli NPL non si limitino a una sola opzione strategica bensì includano una composizione di strategie e opzioni atte a conseguire nel miglior modo gli obiettivi di riduzione delle esposizioni deteriorate;
- il significativo miglioramento della qualità del credito attraverso una importante riduzione del tasso di default unitamente ad un aumento del tasso di cura delle esposizioni scadute rappresenta uno degli obiettivi strategici per il rilancio ed il riposizionamento del Gruppo MPS su cui poggia il Piano di Ristrutturazione 2017-2021;
- tra le esposizioni deteriorate sono annoverate le esposizioni che si trovano in una situazione di Inadempienza Probabile (Unlikely To Pay o UTP);
- nell'attualità le posizioni classificate a Inadempienza Probabile Rischio Anomalo (IPRA) con GBV (Gross Book Value) fino a 40K€ vengono già incluse nei percorsi industrializzati di recupero massivo del credito avvalendosi di Società di Recupero Esterne (SRE) di comprovata esperienza nel settore;
- al fine di conseguire maggiore efficacia ed efficienza operativa incrementando il livello di industrializzazione della gestione delle posizioni di minore importo a favore di una maggiore specializzazione sulle posizioni di importo rilevante, la titolarità della gestione delle posizioni IPRA 40-150K€ viene trasferita dall'Area Rischio Anomalo al Servizio Gestione Massiva Crediti Problematici, mantenendo comunque internamente, nell'ambito del medesimo Servizio, tutto il processo decisionale e di controllo nonché gli adempimenti di tipo amministrativo, operativo e contabile propri di posizioni con rapporti aperti;
- l'attività dei Gestori Rischio Anomalo viene, pertanto, focalizzata sulle posizioni IPRA di importo rilevante (>150K€) nonché supportata nell'execution per determinati ambiti di attività amministrative (ad es. stralci, rimodulazioni, piani di rientro, dilazioni di pagamento, ipoteche giudiziali, sequestri conservativi, contabilizzazione operazioni);
- le predette Linee Guida BCE richiedono, altresì, che la strategia per gli NPL valuti quali opzioni siano più vantaggiose per i diversi portafogli ovvero analizzi l'evoluzione dei portafogli di NPL con un appropriato livello di granularità proponendone una segmentazione adeguata;
- in tal senso, il riassetto sia dell'Area Rischio Anomalo (relativamente ai Servizi Big Ticket > 1mln e Mid Ticket 150k:1mln) sia dell'Area Ristrutturazioni e Asset Problematici (relativamente ai Settori Top Ticket > 10 mln, Big Ticket 1:10 mln e Mid Ticket < 1mln), prevede la riconfigurazione delle attuali strutture

organizzative secondo una segmentazione gestionale delle posizioni per soglia di esposizione debitoria anziché per area geografica, con una complessiva razionalizzazione dei presidi territoriali di riferimento;

Considerato che

- il trasferimento della titolarità della gestione del portafoglio 40-150K€ di posizioni IPRA al Servizio Gestione Massiva Crediti Problematici comporta la complessiva razionalizzazione degli assetti organizzativi, con la riduzione del dimensionamento target dell'Area Rischio Anomalo ed il contestuale incremento dell'organico del Servizio Gestione Massiva Crediti Problematici in misura adeguata al maggior carico di lavoro stimato;
- nell'ambito del Servizio Gestione Massiva Crediti Problematici, i Settori che presidiano la gestione di posizioni IPRA sono articolati nelle sedi di Milano, Torino, Mantova, Padova, Verona, Bologna, Firenze, Prato, Siena, Lamezia Terme, Palermo, Catania e Siracusa;
- l'Area Rischio Anomalo è articolata nel Servizio Rischio Anomalo Big Ticket, cui riportano direttamente i gestori Big Ticket allocati sulle piazze di Milano, Mantova, Padova, Verona, Genova, Lucca, Firenze, Siena, Roma, Napoli, Foggia e Lecce, e nel Servizio Rischio Anomalo Mid Ticket, cui riportano i 6 Settori Dipartimentali Rischio Anomalo con sede a Milano, Mantova, Padova, Firenze, Roma e Napoli a cui si aggiungono le sedi distaccate di Monza, Torino, Verona, Lucca, Grosseto, Chiusi, Perugia, Pescara, Salerno e Lecce;
- il riassetto dell'Area Ristrutturazioni e Asset Problematici, oltre alla suddetta nuova segmentazione gestionale, comporta la razionalizzazione dei presidi territoriali delle unità Ristrutturazioni con il mantenimento dei poli di Milano, Torino, Mantova, Padova, Livorno, Firenze, Siena, Ancona, Roma, Napoli e Avellino;
- complessivamente il progetto interessa il perimetro delle risorse in organico all'Area Rischio Anomalo, all'Area Ristrutturazioni e Asset Problematici e al Servizio Gestione Massiva Crediti Problematici, limitatamente alla gestione massiva di posizioni non a sofferenza, per un totale di n. 331 risorse e prevede: il dimensionamento del Servizio Gestione Massiva Crediti Problematici incrementato di n. 102 risorse, il dimensionamento del Servizio Supporto Specialistico e Qualità Crediti Non Performing pari a n. 13 risorse, il potenziamento del dimensionamento del Servizio Ristrutturazioni Centro-Nord di n. 2 risorse. Posto che il dimensionamento post manovra delle predette strutture è di n. 286 risorse, l'intervento genera una efficienza di 45 risorse che – in quanto comprensiva del perimetro potenzialmente interessato dalle adesioni al "Fondo di Solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" e considerate le n. 27 risorse già uscite dal perimetro – si riduce ad oggi a 18 risorse;

le Parti convengono quanto di seguito

Con la sottoscrizione del presente Accordo si esaurisce il confronto, ai sensi dell'art.17 del vigente CCNL di Settore, avviato con comunicazione del 18 Settembre 2017 e sviluppato nel corso degli incontri di settembre, ottobre e novembre del corrente anno.

Le Parti, nel rispetto dei reciproci ruoli e in linea con quanto condiviso nel Verbale di Intesa Quadro del 4 ottobre 2017, confermano come il confronto costante e attivo sia lo strumento più utile ad individuare soluzioni atte a consentire il rispetto dei tempi e degli obiettivi delle progettualità del Piano di Ristrutturazione 2017-2021, tenendo nella massima considerazione le risorse e le loro professionalità.

L'attuazione del progetto è orientata a logiche di ottimizzazione delle competenze e delle esperienze delle risorse interessate che nell'ottica di rafforzamento delle strutture centrali e territoriali della Direzione saranno reimpiegate in via prevalente nell'ambito della Direzione Crediti Non Performing e l'eventuale diversificazione rispetto alle mansioni precedentemente svolte sarà supportata, ove necessario, da adeguati interventi formativi in relazione alle attività che andranno a svolgere.

Attraverso i colloqui gestionali l'Azienda si impegna a valutare le aspettative professionali e le esigenze delle risorse interessate per ricercare, compatibilmente con le esigenze di servizio, soluzioni condivise anche in ottica di opportunità di rotazione professionale.

In particolare, nell'ipotesi di mobilità professionale al di fuori della Direzione Crediti Non Performing, la riallocazione, con prioritario riferimento laddove possibile ad ambiti operativi attigui, terrà conto delle caratteristiche professionali e delle competenze possedute dalle risorse anche ai fini dell'attivazione di specifici programmi di riqualificazione.

Nell'ipotesi inoltre di mobilità territoriale, l'Azienda si impegna a tenere in debita considerazione compatibilmente con le esigenze operative le esigenze del personale coinvolto e le domande di trasferimento in essere.

Al fine di favorire il seguimiento dell'attuazione del progetto così come descritto nel presente Accordo, la manovra formerà oggetto di incontro con le RSA competenti e l'andamento del Progetto con particolare riferimento alle ricadute sulle risorse interessate e/o in relazione a eventuali modifiche all'assetto organizzativo previsto dal presente Accordo, potrà essere oggetto di una verifica congiunta, a livello centrale, a richiesta di una delle Parti.

Siena, 3 Novembre 2017

L'AZIENDA

LE OO.SS.

## VERBALE DI ACCORDO

### Piattaforma di Servicing Recupero Crediti, Cartolarizzazione Sofferenze e Revisione del modello organizzativo della Direzione Chief Lending Officer

---

#### Procedura sindacale ai sensi degli artt. 17, 18 e 21 CCNL

Il giorno 28 Novembre 2017

Tra

Banca Monte Dei Paschi di Siena SpA (anche in qualità di Capogruppo), Mps Capital Services Banca Per Le Imprese SpA, Mps Leasing & Factoring SpA

("L'Azienda")

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unità Sindacale Falcri Silcea Sinfub

("Le OO.SS")

#### Premessa aziendale

- Ai sensi della Direttiva sul risanamento e la risoluzione delle banche (BRRD), la Commissione Europea ha approvato il piano dell'Italia a sostegno della ricapitalizzazione precauzionale del Monte dei Paschi di Siena sulla base di un Piano di Ristrutturazione che, coerentemente con gli impegni assunti nei confronti di DG Comp e in linea con i parametri della SREP decision 2017, contribuisca a garantire redditività a lungo termine;
- Il ridetto Piano di Ristrutturazione 2017-2021 ("Il Piano") prevede tra i fattori abilitanti la ricapitalizzazione precauzionale della Banca, la dismissione della quasi totalità del portafoglio di sofferenze al 31 dicembre 2016 per € 28,6mld lordi, di cui € 26,1mld attraverso una operazione di cartolarizzazione prevista per dicembre 2017 con derecognition entro giugno 2018 e € 2,5mld costituiti da crediti unsecured e leasing attraverso cessioni da perfezionarsi entro fine 2018;
- Oltre al deconsolidamento dei predetti stock di sofferenze, il Piano si prefigge un miglioramento delle performance di recupero attraverso la cessione della piattaforma di recupero crediti in sofferenza di BMPS ad un primario operatore nel credit management per garantire l'applicazione di standards qualitativi elevati e allineati alle best practice di mercato nonché attraverso la sottoscrizione di un contratto di servicing per la gestione in outsourcing di una quota significativa delle sofferenze delle banche italiane del Gruppo;
- In data 2 agosto 2017 BMPS ha comunicato di aver raggiunto con Cerved Group SpA ("Cerved") e Quaestio Holding S.A. ("Quaestio") l'accordo per la cessione della propria piattaforma di recupero crediti in sofferenza e, quindi, per lo sviluppo di una partnership industriale di lungo termine per la gestione dei crediti a sofferenza;
- In particolare la piattaforma di recupero crediti in sofferenza sarà consolidata nella società Juliet Spa che applica il CCNL del credito; le azioni rappresentative del 100% del capitale sociale di predetta

società, in virtù del suddetto accordo vincolante, saranno trasferite da BMPS alla società "Quaestio Cerved Credit Management S.p.A." interamente partecipata da Cerved Credit Management Group S.r.l. e Quaestio Holding S.A. (data prevista 29 marzo 2018) per lo svolgimento dell'attività di gestione del recupero di una quota significativa di sofferenze delle banche italiane del Gruppo;

- Il deconsolidamento del portafoglio a sofferenze, le esigenze organizzative connesse alla esternalizzazione della piattaforma e la significativa riduzione della gestione diretta dei nuovi flussi comportano l'adozione di un nuovo modello organizzativo della Direzione Crediti Non Performing del Chief Lending Officer (CLO) con particolare riguardo alle responsabilità e alle attività dell'Area Recupero Crediti in coerenza con l'obiettivo di complessivo miglioramento della gestione del rischio di credito sottostante alle iniziative progettuali di Piano già attivate a seguito di confronto tra le Parti;

- La riorganizzazione delle attività di gestione e recupero nell'ambito della Direzione Crediti Non Performing persegue, in particolare, l'obiettivo di assicurare un efficace presidio delle responsabilità in termini di indirizzo, monitoraggio e controllo delle attività e delle performance della piattaforma, una puntuale gestione degli adempimenti sui rapporti oggetto di cartolarizzazione/cessione e la creazione di un "centro di eccellenza" interno per il recupero delle pratiche trattenute in gestione diretta;

- L'attuazione del progetto è, infatti, orientata a logiche di ottimizzazione e valorizzazione delle competenze e delle esperienze delle risorse interessate, sia per le attività inerenti alla cessione della piattaforma di recupero crediti sia per le attività oggetto di riconfigurazione nell'ambito della Direzione Crediti Non Performing di BMPS

#### **considerato che**

- l'operazione nel suo complesso, rappresentata alle OO.SS. con comunicazione del 20 ottobre 2017 e negli incontri successivamente intervenuti, è un elemento caratterizzante il Piano di Ristrutturazione e fattore abilitante del processo di ricapitalizzazione precauzionale della Banca contribuendo all'obiettivo di miglioramento delle performance nel recupero dei crediti in sofferenza;

- su istanza delle Organizzazioni Sindacali, considerata la peculiarità dell'operazione, le Parti hanno condiviso un percorso di confronto per individuare le migliori soluzioni in grado di garantire gli impegni assunti con il Regolatore e gli obiettivi di efficienza ed efficacia sottese al Progetto, coniugandoli con l'impegno alla salvaguardia dei livelli occupazionali, il contenimento delle ricadute sul personale interessato e la valorizzazione delle professionalità presenti in BMPS e in tale ambito le Parti valutano la sussistenza delle condizioni e l'interesse dell'Azienda per il ricorso al distacco;

- in particolare:

- il perimetro interessato dalla piattaforma è pari a n. 102 risorse dell'Area Recupero Crediti e del Servizio Gestione Massiva Crediti Problematici - Settori Recupero Massivo Small Ticket 1 e Small Ticket 2;
- la nuova Area Recupero Crediti sarà articolata nei Servizi "Gestione Recupero Crediti", "Presidio Performance e Interfaccia Piattaforma" e "Gestione Portafogli NPL ceduti" per un organico di complessive 133 risorse a cui si aggiungono n. 17 risorse per le attività Small Ticket

2 nell'ambito del Servizio Gestione Massiva Crediti Problematici a riporto diretto della Direzione Crediti Non Performing; al fine di contenere le ricadute in termini di mobilità territoriale, le predette attività dell'Area Recupero Crediti saranno distribuite sulle piazze di Siena, Torino, Milano, Mantova, Padova, Genova, Firenze, Perugia, Roma, Napoli, Bari e Palermo; quelle dello Small Ticket sulle piazze di Pescara, Lecce, Salerno e Reggio Calabria;

- il Progetto genera un'efficienza di complessive n. 32 risorse

#### **le Parti**

**al termine del confronto avviato con comunicazione del 20 ottobre 2017 e proseguito negli incontri successivamente intervenuti convergono quanto segue**

#### **Art. 1**

Le Parti, nel rispetto dei reciproci ruoli e in linea con quanto condiviso nel Verbale di Intesa Quadro del 4 ottobre 2017, confermano come il confronto costante e attivo sia lo strumento più utile ad individuare soluzioni atte a consentire il rispetto dei tempi delle progettualità di Piano in modo che gli obiettivi aziendali si coniughino con la tutela dei diritti e con la salvaguardia dei livelli occupazionali.

#### **Art. 2**

A tale scopo, con riferimento alle attività relative alla cessione della piattaforma di recupero crediti in sofferenza del Gruppo e alle consequenziali ricadute sul personale interessato, le Parti individuano l'istituto del distacco quale strumento atto a garantire la continuità professionale alle risorse interessate.

#### **Art. 3**

Il distacco alla società avrà una durata di 24 mesi e decorrerà successivamente al perfezionamento della cessione del pacchetto azionario di Juliet SpA.

Ai sensi di legge e di Contratto il rapporto di lavoro con le risorse distaccate continuerà ad essere disciplinato dalla normativa nazionale ed aziendale tempo per tempo vigente presso l'Azienda distaccante.

Al fine di contenere le ricadute in termini di mobilità territoriale, tenuto conto dell'attuale dislocazione delle attività di BMPS e delle esigenze di ottimizzazione della gestione dei crediti attraverso la Piattaforma, i Comuni di svolgimento dell'attività dei lavoratori distaccati sono individuate in: Siena, Milano (sede temporanea), Padova, Bologna, Pisa, Roma, Napoli e Lecce e saranno interessate dal distacco n. 102 risorse complessive, in organico alle strutture della Banca consedenti con le predette sedi di lavoro.

Per esigenze tecnico - organizzative della società distaccataria, le attività temporaneamente svolte nel Comune di Milano saranno successivamente trasferite nel Comune di San Donato Milanese; pertanto, a fronte della variazione del Comune di lavoro, nell'individuazione delle risorse interessate dal distacco l'Azienda terrà in considerazione, ferme restando le esigenze aziendali, particolari situazioni di disagio che potranno essere segnalate in occasione di appositi colloqui.

I Comuni di lavoro così individuati saranno mantenuti per tutta la durata del distacco e non saranno attivati trasferimenti del personale dagli stessi salvo espresso consenso. L'Azienda conferma che detto impegno sarà recepito dalla Società distaccataria.

Al fine di salvaguardare le esigenze delle risorse interessate dal distacco, i rapporti di lavoro part time saranno mantenuti alle medesime condizioni e scadenze in essere; stante la compatibilità con le esigenze tecnico-organizzative al momento della instaurazione del distacco, l'Azienda si impegna affinché la società distaccataria valuti favorevolmente eventuali richieste di rinnovo dei part time, ferme rimanendo le necessarie valutazioni sulle esigenze organizzative e produttive al momento della richiesta medesima; analogamente, in applicazione della normativa tempo per tempo vigente, potranno essere valutate nuove richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da full time in part time.

Continuano a trovare applicazione le disposizioni di Legge e di Contratto anche in ordine al mantenimento delle flessibilità di orario di lavoro in essere e della pianificazione delle ferie già autorizzate al momento del distacco.

Fermi rimanendo gli obblighi normativi a carico della società distaccataria in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, le Parti si danno atto che fino alla istituzione presso la società medesima della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza ai sensi della normativa tempo per tempo vigente, i RLS eletti in BMPS eserciteranno le loro prerogative presso la società distaccataria in ordine al personale distaccato secondo i rispettivi ambiti territoriali di competenza. A seguito della nomina dei RLS della società distaccataria viene garantito un periodo transitorio di tre mesi prima della cessazione presso la distaccataria delle prerogative dei RLS della società distaccante.

Ferme rimanendo in materia di libertà sindacali le competenze degli organismi sindacali della distaccante di cui all'art 24 CCNL per gli ambiti territoriali di riferimento secondo il meccanismo dell'aggregazione previsto dalla contrattazione aziendale, le Parti individuano negli Organi di Coordinamento dell'Azienda distaccante gli organismi sindacali di riferimento relativamente al personale distaccato ai fini dell'esperimento delle procedure di informazione, consultazione e confronto contrattualmente previste sui temi riguardanti l'organizzazione del lavoro (a titolo esemplificativo, orari di lavoro, formazione, incentivi, etc) che presentino peculiarità presso la distaccataria.

Durante il periodo di distacco, l'Azienda si impegna a valutare eventuali richieste di rientro per situazioni personali e familiari di particolare rilevanza che dovessero essere rappresentate dalle risorse distaccate.

Alla cessazione del distacco, l'Azienda reimpiegherà le risorse - anche attraverso distacchi infragruppo - sulle piazze di provenienza e, laddove possibile, in attività contigue. Ove necessario saranno attivati specifici programmi di riqualificazione; inoltre l'Azienda si impegna a prendere in considerazione, compatibilmente con le esigenze operative, le domande di trasferimento.

Durante il periodo di distacco, nel caso di trasferimento da parte di Cerved o Quaestio, in tutto o in parte, delle azioni della distaccataria o nel caso di rilevanti riorganizzazioni/ristrutturazioni della medesima, le Parti attiveranno tempestivamente una specifica fase di confronto sulle eventuali

ricadute sul personale distaccato, ivi compresa la verifica del permanere delle condizioni del distacco, anche ai fini della continuità o meno del medesimo.

In ogni caso, prima della scadenza le Parti si incontreranno per una verifica congiunta sulla situazione anche in ordine alle iniziative da attuare.

#### **Art. 4**

Nell'ambito della riconfigurazione delle attività di gestione e recupero della Direzione Crediti Non Performing interessate dal Progetto, l'Azienda si impegna a valorizzare le professionalità interne anche in ottica di opportunità professionale e l'eventuale diversificazione rispetto alle mansioni precedentemente svolte sarà supportata, ove necessario, da adeguati interventi formativi.

Nell'ipotesi di riallocazione al di fuori dell'ambito professionale di provenienza, l'Azienda si impegna a valutare le aspettative professionali e le esigenze delle risorse interessate, anche in termini di domande di trasferimento, per ricercare compatibilmente con le esigenze di servizio soluzioni condivise; in particolare la riallocazione avverrà con prioritario riferimento, laddove possibile, ad attività contigue in una logica di continuità professionale sulla base delle competenze e delle esperienze maturate, anche ai fini dell'attivazione di specifici programmi di riqualificazione.

Relativamente al personale attualmente assegnato al Servizio Gestione Massiva Crediti Problematici – Small Ticket 2 (n.17 risorse) le Parti attiveranno una preventiva e specifica fase di confronto per l'esame delle eventuali ricadute sul personale a seguito della cessione del portafoglio unsecured.

#### **Art. 5**

Al fine di favorire il seguimiento dell'attuazione del Progetto complessivo così come descritto nel presente Accordo, la manovra formerà oggetto di incontro con le RSA competenti e l'andamento del progetto, con particolare riferimento alle ricadute sulle risorse interessate, potrà essere oggetto di verifica congiunta, a livello centrale, a richiesta di una delle Parti.

#### **Art. 6**

La sottoscrizione del presente Accordo conclude l'iter procedurale previsto ai sensi degli artt. 17, 18 e 21 del CCNL.

LE AZIENDE

LE OO.SS.