

## VERBALE DI ACCORDO

### PROCEDURA SINDACALE AI SENSI DEGLI ARTT. 20 E 21 DEL VIGENTE CCNL DI SETTORE

Il giorno 7 agosto 2014

**Banca Monte dei Paschi di Siena SpA, Consum.it SpA, MPS Capital Services Banca per le Imprese SpA e  
MPS Leasing e Factoring**

E

**le Delegazioni Sindacali di Gruppo DIRCREDITO, FABI, FIBA – CISL, FISAC – CGIL, SINFUB, UGL, UILCA**  
dopo ampio ed approfondito confronto hanno raggiunto la seguente intesa.

#### Premesso che

- a seguito dell'imponente crisi economico-finanziaria, l'economia ha mostrato lievi segnali di ripresa, ma permangono ancora forti elementi di criticità per le attività produttive in genere, per le condizioni del mercato del lavoro che penalizzano consumi e risparmio, per l'ancora elevato rischio creditizio sui portafogli delle banche e la bassa domanda di credito per investimenti;
- nel perdurare del difficile contesto sia di mercato che interno del Gruppo MPS, si è dato avvio all'esecuzione del Piano di Ristrutturazione 2013-2017;
- il Piano di Ristrutturazione 2013-2017 - come rappresentato dall'Amministratore Delegato agli Organismi Sindacali delle Aziende del Gruppo in data 6.2.2014 – recependo le linee guida concordate con il Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) e con la Commissione Europea, si pone l'obiettivo di preservare e rafforzare le linee strategiche già avviate, valorizza i risultati raggiunti in termini di semplificazione organizzativa con focalizzazione sul core business e sul rafforzamento delle funzioni di presidio del rischio, sulla qualità del credito, sulla revisione integrale delle attività finanziarie e prevede una serie di azioni volte al ripristino di una redditività in linea con il costo del capitale e sostenibile nel tempo, nonché al pieno rafforzamento della struttura patrimoniale del capitale e della liquidità;
- sotto quest'ultimo aspetto, nella prima decade di luglio si è concluso il periodo di offerta relativo all'aumento di capitale di Euro 5 miliardi allo scopo di adeguare gli indicatori patrimoniali ai migliori standard di mercato e dotare la Banca di una riserva di capitale funzionale anche all'assorbimento di eventuali impatti negativi derivanti dal c.d. processo di Comprehensive Assessment, che comprende lo Stress test e l'Asset Quality Review, condotto dall'autorità di vigilanza a livello europeo. Inoltre, tale operazione potrà consentire di accelerare la realizzazione del Piano di Ristrutturazione 2013-2017,

cogliendo al meglio le opportunità derivanti da una possibile ripresa macro-economica e dell'attività bancaria e completare il rimborso dei Nuovi Strumenti Finanziari;

- l'aumento di capitale ed il Piano di Ristrutturazione 2013-2017, perseguono l'obiettivo di creare solide basi per la crescita nel lungo periodo e di rilanciare la Banca MPS come primaria banca commerciale in Italia in un contesto macroeconomico che, sebbene in modesto miglioramento, rimane ancora fragile ed incerto sulle possibili evoluzioni future;

e considerato che

- oltre alle operazioni sopra descritte il raggiungimento degli obiettivi di Piano non può prescindere da un forte contenimento dei costi da realizzare anche, come definito con il MEF e con la Commissione Europea, attraverso una riduzione strutturale degli organici del Gruppo;
- in ordine a questo aspetto il Piano di Ristrutturazione 2013 – 2017 prevede una diminuzione degli organici del Gruppo per circa 8.000 risorse di cui, ad oggi, sono già state realizzate 3.800 uscite;
- le Aziende, in conseguenza di quanto sopra ed in stretta necessaria coerenza con il Piano e le sue linee - anche temporali - di attuazione, hanno dato avvio con comunicazione del 1 luglio 2014, che costituisce parte integrante della presente intesa, alla procedura sindacale ai sensi degli artt. 20 e 21 del vigente CCNL di settore;
- il mancato raggiungimento, in tutto o in parte, degli obiettivi previsti dal Piano di Ristrutturazione e/o degli impegni assunti nell'ambito della procedura di approvazione del Piano - ivi compresa la progressiva realizzazione della riduzione strutturale degli organici del Gruppo - potrebbe comportare impatti negativi per la Banca, tra cui la revoca da parte della Commissione Europea dell'approvazione del Piano di Ristrutturazione stesso e la restituzione dell'aiuto ricevuto, nonché i più pesanti complessivi riflessi derivanti dalla mancata attuazione del Piano di rilancio del Gruppo;

tutto ciò premesso e considerato le Parti

nell'intento comune di ridurre le conseguenze sul piano sociale derivanti dall'attuazione di quanto previsto dal Piano di Ristrutturazione 2013-2017 in ordine ai rigorosi ed imprescindibili processi di contenimento strutturale del costo del lavoro oggetto di confronto,

convengono quanto di seguito:

nell'ambito del confronto sviluppatosi nel corso della procedura sindacale attivata con lettera del 1 luglio u.s. e proseguita negli incontri dell'8, 15, 23 luglio u.s. e 5, 6 e 7 agosto, le Parti hanno confermato la

volontà di far ricorso, prioritariamente, alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà del settore per tutti i dipendenti, appartenenti alle categorie contrattuali delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, che progressivamente nell'arco di Piano – attualmente fino al 31.12.2016 - matureranno i requisiti per l'accesso al Fondo di solidarietà di settore.

Le Parti, dunque, individuano nei criteri del “Fondo di Solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito” - di cui all'art. 8 del D.M. 158/00 (prorogato con D.M. 226/06), confermati e ribaditi nell'Accordo 8.7.2011 (recepito con D.M. 67329/2012) e nel Verbale di Accordo 20.12.2013 con il quale l'ABI e le Segreterie Nazionali del Settore hanno adeguato il Regolamento del Fondo alle previsioni della Legge 92/2012 - lo strumento idoneo a conseguire l'obiettivo di riduzione degli organici che, per l'anno 2014, è individuato fino a 1334 risorse.

In virtù, quindi, del ridetto art. 8 D.M. 158/00 - che così recita testualmente: *“1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, comma 1, legge n. 223/91, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente regolamento, concerne, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio. 2. L'individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alla prestazione straordinaria di cui all'art. 5, comma 1, lettera b), avviene adottando in via prioritaria il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza, ovvero della maggiore età. 3. Per ciascuno dei casi di cui ai commi 1 e 2, ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si favorisce, in via preliminare, la volontarietà, che è esercitata dagli interessati nei termini e alle condizioni aziendali concordate, e, ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberanti, si tiene conto dei carichi di famiglia.”* - le Parti individuano quali lavoratori in esubero, le risorse di Banca MPS, Consum.it, MPS Capital Services Banca per le Imprese e MPS Leasing & Factoring, appartenenti alle categorie contrattuali delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, all'interno del perimetro di coloro che, al 31.12.2019, abbiano maturato o maturino i requisiti di legge previsti per aver diritto ai trattamenti pensionistici AGO. Detta riduzione si realizzerà nel rispetto delle norme di legge e di contratto.

In particolare:

- a) i dipendenti della Banca MPS, Consum.it, MPS Capital Services Banca per le Imprese e MPS Leasing & Factoring, appartenenti alla categoria delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, che entro il 31.10.2014 abbiano maturato o maturino i requisiti di legge previsti per aver diritto ai trattamenti pensionistici AGO, cesseranno dal servizio il 31.10.2014 (ultimo giorno di servizio), senza alcun

riconoscimento di preavviso e/o alcun trattamento sostitutivo a titolo di mancata effettuazione del periodo di preavviso stesso. Qualora gli stessi rassegnino per tempo irrevocabili dimissioni dal servizio con effetto dal 31.10.2014 (ultimo giorno di servizio) verrà riconosciuto un importo a titolo di incentivo all'esodo pari a nr. 3 mensilità per i lavoratori appartenenti alla categoria delle Aree Professionali e nr. 4 mensilità per i lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi

b) dipendenti della Banca MPS, Consum.it, MPS Capital Services Banca per le Imprese e MPS Leasing & Factoring appartenenti alla categoria delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che maturino il diritto ai trattamenti pensionistici AGO successivamente al 31.10.2014 ed entro il 31.12.2019 potranno cessare dal servizio a partire dal 1.11.2014 per confluire nel "Fondo di Solidarietà" di cui al ridetto D.M. 158/2000. In particolare:

- a far data dal 1.11.2014 potranno cessare i lavoratori in servizio presso le strutture di Direzione Generale e delle società del Gruppo interessate che matureranno i requisiti entro il 31.10.2019
- a far data dal 1.12.2014 potranno cessare lavoratori in servizio presso le strutture di Rete che matureranno i requisiti entro il 30.11.2019, unitamente ai lavoratori in servizio presso le strutture di Direzione Generale e delle società del Gruppo interessate che matureranno i requisiti dal 1° novembre 2019 al 30 novembre 2019
- a far data dal 1.1.2015 potranno cessare i lavoratori in servizio presso le strutture di Rete, Direzione Generale e società del Gruppo interessate che matureranno i requisiti dal 1° dicembre 2019 al 31 dicembre 2019

L'accesso al Fondo di solidarietà è consentito anche ai titolari di assegno di invalidità, previa rinuncia a detto assegno e ferma restando la prevista accettazione della domanda di adesione da parte dell'I.N.P.S.

Limitatamente ad un numero marginale di lavoratori, ed al fine di salvaguardare la funzionalità di strutture operative ed organizzative strategiche, le Aziende si riservano inoltre di posticipare la data di risoluzione del rapporto di lavoro fino al 31.03.2015.

La domanda di adesione al Fondo di Solidarietà dovrà essere presentata entro il 26.9.2014.

Le Parti, con l'intento di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, stabiliscono di ricorrere prioritariamente alla volontarietà e prevedono un apposito momento di verifica (in data 30.9.2014) nell'ambito della quale verranno esaminate le domande pervenute.

Qualora le adesioni volontarie presentate dal personale risultino in numero superiore alle eccedenze dichiarate (n. 1334 risorse), si terrà conto prioritariamente, per l'accoglimento delle domande, della

maggior prossimit  alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'AGO di appartenenza, ovvero alla maggior et .

Avendo analizzato i dati relativi alla popolazione interessata alla precedente manovra e sulla scorta delle dinamiche evolutive inerenti i trattamenti pensionistici, che presentano peraltro caratteristiche non significativamente dissimili all'attuale platea dei potenziali aderenti, sulla base delle informazioni ad oggi a disposizione dell'Azienda si ricavano i seguenti dati stimati:

Assegno netto (�)	Numerosit� popolazione interessata
1500 - 1800	Circa 110
1800 - 2000	Circa 140
Oltre 2000	Circa 1080

Si conferma che le prestazioni straordinarie del Fondo di cui all'art. 5 D.M. 158/2000 sono a carico dell'Azienda, che provvede a corrispondere integralmente al Fondo, presso l'INPS, il relativo trattamento lordo oltre ai contributi pensionistici previsti dalle disposizioni vigenti. A tal proposito, a fini esemplificativi, si fa rinvio per i dati medi complessivi all'allegato A).

In caso di adesione volontaria, per tutto il periodo di permanenza nel Fondo stesso, verranno mantenute le coperture assistenziali (Rimborso Spese Mediche) e le agevolazioni creditizie, condizioni e servizi tempo per tempo vigenti, che la Banca avrebbe riconosciuto in costanza di rapporto di lavoro. Le coperture suddette cesseranno con l'uscita dell'iscritto dal Fondo; successivamente verranno applicate le previsioni aziendali tempo per tempo vigenti per il personale in quiescenza.

Il personale iscritto alla previdenza complementare aziendale che cesser  dal servizio per accedere al "Fondo di Solidariet " potr  in ogni caso esercitare le prerogative derivanti dall'applicazione dell'art. 14 D.lgs. 252/2005 in materia di permanenza nella forma pensionistica di appartenenza, secondo comunque le modalit  previste nei rispettivi statuti e/o regolamenti o accordi, ed il riscatto totale della posizione maturata. Il personale iscritto alla previdenza integrativa a prestazione definita che acceder  al "Fondo di Solidariet " godr  comunque dell'integrazione pensionistica al momento della maturazione dei requisiti richiesti per il diritto alla pensione di base ed il periodo intercorrente tra il momento in cui avviene la risoluzione del rapporto di lavoro e quello di maturazione dei predetti requisiti   considerato utile ai fini del calcolo della pensione integrativa.

In analogia a quanto previsto per i dipendenti in servizio e secondo le norme aziendali che regolano la fattispecie, potranno essere assunti per chiamata diretta il coniuge o l'orfano del dipendente deceduto in costanza di trattamento straordinario del Fondo di Solidarietà, in possesso dei requisiti per l'assunzione.

Per quanto riguarda l'eventuale diritto all'assegnazione della medaglia d'oro maturato nel periodo di permanenza nel Fondo, si prevede fin da ora, in sostituzione, la corresponsione di un controvalore economico a titolo di incentivo all'esodo.

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

- c) le lavoratrici in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi ai fini dell'esercizio dell'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo di cui all'art. 1, comma 9, L. 243/2004, che intendano anticipare la maturazione del requisito per accedere al pensionamento, potranno optare – presentando domanda entro il 26.9.2014 - per lo scioglimento del rapporto di lavoro, a far data dall'1.11.2014 e fino al 1.1.2015, per risoluzione consensuale (da perfezionarsi con conciliazione interna da ratificare presso la competente Direzione Provinciale del Lavoro o la Commissione Paritetica di Conciliazione prevista dal vigente CCNL), con riconoscimento di una somma a titolo di incentivazione all'esodo pari a:
- nr. 24 mensilità di retribuzione lorda per coloro la cui maturazione del requisito pensionistico è anteriore al 31.12.2013 e per le quali risulta quindi già trascorsa la finestra di 12 mesi prevista dalla normativa vigente;
  - per coloro la cui maturazione del requisito pensionistico è invece successiva allo 01.01.2014 ed anteriore al 31.12.2014 nr. 24 mensilità di retribuzione lorda, alle quali andranno ad aggiungersi – fino ad un massimo di nr. 9 mensilità di retribuzione lorda - un numero di mensilità corrispondenti ai mesi intercorrenti dalla data di cessazione del servizio alla data di acquisizione del diritto alla corresponsione dell'assegno di pensione (c.d. "finestra").

In attuazione di quanto sopra, quindi, Banca MPS, Consum.it, MPS Capital Services Banca per le Imprese e MPS Leasing & Factoring, effettuato il suddetto momento di verifica e constatato il mancato raggiungimento della riduzione di organico complessivamente prevista (nr. 1334 risorse), potranno attivare, per la gestione delle eccedenze individuate secondo i criteri di cui al ridetto art. 8 comma 2 D.M. 158/00, le procedure di legge appositamente previste (non escludendo gli artt. 4 e 24 legge 223/1991).

Conseguentemente le aziende interessate comunicheranno la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, a partire dal 31.10.2014 (ultimo giorno di lavoro), ai propri dipendenti che rientrano nell'ambito di cui alla lettera a).

Nei confronti dei dipendenti di cui alla lettera b) detta risoluzione potrà essere comunicata, successivamente alla verifica prevista per il 30/9/2014, solo nel caso in cui le cessazioni di cui alla lettera a) e le adesioni volontarie di cui alle lettere b) e c) dovessero evidenziare uno scostamento significativo rispetto agli esuberi definiti nella presente intesa. In tale ipotesi la cessazione potrà decorrere dal 1.11.2014 e a detti lavoratori non verrà riconosciuta alcuna indennità sostitutiva del preavviso.

A tal fine le Parti si impegnano reciprocamente a trasferire e/o far trasferire il contenuto delle pattuizioni di cui al presente documento nell'accordo sindacale che verrà stipulato entro 7 giorni dall'avvio delle predette procedure.

Per tutti i lavoratori destinatari delle previsioni di cui al presente paragrafo resta ferma la fruizione integrale del numero di giorni di ferie, ex-festività e banca delle ore spettanti per il corrente anno. Tale disposizione, ovviamente, troverà applicazione per quanto compatibile con la data di cessazione del rapporto di lavoro.

Con la sottoscrizione della presente ipotesi di Accordo si esaurisce l'iter procedurale contrattualmente previsto in materia di tensioni occupazionali, di cui agli artt. 20 e 21 vigente CCNL di settore, avviato con comunicazione del 1 luglio 2014. Con le uscite di cui al presente accordo, a partire dal 1.11.2014 e comunque non oltre il 30.3.2015, quindi, si conclude la prima fase della gestione delle ricadute sul personale derivanti dal Piano di Ristrutturazione 2013-2017 concernente in particolare la complessiva riduzione degli organici da realizzare in arco di Piano.

Considerato infine che, con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, il Fondo di Solidarietà di settore è stato individuato dalle Parti quale strumento cui fare ricorso per conseguire l'obiettivo di riduzione degli organici dichiarato, resta inteso che, qualora entro il 1.11.2014 (prima data utile per l'accesso al Fondo) non sia ancora intervenuto il Decreto Ministeriale di attuazione dell'Accordo 20.12.2013 - con il quale l'ABI e le Segreterie Nazionali del Settore hanno adeguato il Regolamento del Fondo di Solidarietà alle previsioni della Legge 92/2012 - le Parti stabiliscono sin d'ora che l'applicazione della presente intesa è subordinata all'approvazione del suddetto Decreto Ministeriale.

## DICHIARAZIONE A VERBALE

Qualora nel corso del periodo di valenza del Piano dovessero intervenire modifiche alle normative sui requisiti di accesso alla pensione AGO, saranno effettuati appositi incontri tra le Parti firmatarie del presente Accordo per seguire attentamente l'evoluzione di quanto al riguardo sarà definito in sede nazionale a tutela degli interessi degli aderenti al "Fondo" , impegnandosi a ricercare, nel contempo, possibili soluzioni condivise.

A tal proposito, nei riguardi degli aderenti al Fondo di Solidarietà che, terminato il periodo di permanenza nello stesso dovessero rimanere temporaneamente privi, per effetto di nuovi interventi legislativi, sia di assegno straordinario che della pensione, l'Azienda si impegna ad individuare per gli interessati agevolazioni creditizie, a condizioni analoghe a quelle previste per il personale in servizio, atte a coprire tale periodo nei limiti degli importi spettanti.

Eventuali ulteriori interventi verranno inoltre previsti, a richiesta dell'interessato, nei confronti del Personale che risolve il proprio rapporto di lavoro per accedere al Fondo di Solidarietà, laddove i tempi di autorizzazione da parte dell'INPS all'erogazione del predetto assegno superino i 3 mesi dalla data di cessazione dal servizio.

Le Aziende si dichiarano inoltre disponibili a supportare i lavoratori per quanto riguarda la loro posizione individuale al fine di consentirne le migliori determinazioni.

Siena, 7 agosto 2014

Le Aziende

Le OO.SS.

**Banca Monte dei Paschi di Siena SpA**

**Consum.it SpA**

**MPS Capital Services Banca per le Imprese SpA**

**MPS Leasing e Factoring**

## ALLEGATO A

Tabella meccanismo di calcolo – esempio

A mero titolo esemplificativo, si riporta di seguito, all'interno della popolazione dei dipendenti interessati al Fondo, la RAL media della categoria delle Aree Professionali e il relativo assegno corrispondente (media).

<b>Dati</b>	<b>Media valori economici stimati riferita alla popolazione delle aree professionali interessate dalla manovra</b>
RAL	47.700,00
NETTO	29.900,00
Netto mensile stipendio	2.300,00
Media assegno	2.050,00