



RACCOMANDATA
(trasmessa anche a mezzo fax e/o e-mail)

Siena, 22 novembre 2016

Spett.li
SEGRETERIE NAZIONALI

- FABI
- FIRST-CISL
- FISAC-CGIL
- SINFUB
- UGL CREDITO
- UILCA
- UNISIN

Loro Sedi

Spett.li
ORGANI DI COORDINAMENTO

- FABI
- FIRST-CISL
- FISAC-CGIL
- SINFUB
- UGL CREDITO
- UILCA
- UNISIN

di: Banca MPS Spa

Loro Sedi

Spett.li
RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

- FIRST-CISL
- FISAC-CGIL
- UILCA

di: MPS Capital Services Banca per le Imprese
SPA

Loro Sedi

Spett.li
RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

- FIRST-CISL
- FISAC-CGIL
- UNISIN

di: MPS Leasing e Factoring

Loro Sedi

Spett.li
RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI
- FABI
- FIRST-CISL
- FISAC-CGIL
di: Banca Widiba SpA

Loro Sedi

e p.c. Spett.le
A.B.I.

Sede di Roma
Sede di Milano

Oggetto: Piano Industriale 2016-2019 – Progetto di riorganizzazione del Gruppo MPS e Interventi programmati per il rilancio della Banca.

Informativa ai sensi degli artt. 17, 20 e 21 vigente CCNL di Settore ed avvio della relativa procedura.

Il Piano Industriale 2016–2019 del Gruppo MPS (“il Gruppo”), approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca MPS in data 24 ottobre u.s. e presentato a codeste spettabili Organizzazioni Sindacali il 25 ottobre u.s., costituisce la risposta alla complessità del contesto esterno ed interno.

Il Piano Industriale si basa sul completamento dell’*“Operazione”* di deconsolidamento dal bilancio del portafoglio di crediti in sofferenza e di ricapitalizzazione della Banca, facendo leva sull’ampia e consolidata base clienti e sul significativo potenziale di rilancio dei segmenti Retail e Small Business. Il Piano, quindi, rappresenta un passaggio fondamentale che permetterà al Gruppo di posizionarsi, con maggiore forza, nel sistema bancario italiano, con una situazione patrimoniale solida, una significativa riduzione del profilo di rischio, una qualità del credito significativamente migliorata ed un rinnovato potenziale di crescita della redditività a beneficio di tutti gli stakeholders.

Il Piano Industriale, quindi, identifica nuove azioni finalizzate a rafforzare la Banca ed il Gruppo sotto il profilo del capitale, della liquidità e della redditività in ottica di crescita sostenibile nel lungo termine, basandosi sui seguenti 4 pilastri principali:

1. il rafforzamento della posizione patrimoniale e di liquidità;
2. la piena valorizzazione della nostra clientela attuale;
3. un Modello Operativo Rinnovato e forte focus sull’efficienza;
4. la Gestione del Rischio di Credito radicalmente migliorata.

In considerazione dei suddetti pilastri, le Aziende, nel pieno riconoscimento del ruolo svolto dalle Organizzazioni Sindacali, quale fattore di cambiamento e sviluppo aziendale, intendono **avviare una procedura sindacale nella quale verranno svolti, per ogni singolo progetto, gli approfondimenti necessari e contrattualmente previsti**, al fine di esaminare congiuntamente le conseguenze giuridiche, economiche e sociali e le ricadute sul personale, rivenienti dalle operazioni di Piano.

In relazione a quanto sopra, le Aziende comunicano, sin da subito, con la presente, l’apertura della procedura sindacale, ai sensi delle norme del vigente CCNL di Settore, relativa ai progetti di seguito esposti:

- a) Riduzione Organici
- b) Semplificazione del modello organizzativo della Capogruppo
- c) Riduzione delle Aree Territoriali
- d) Chiusura unità operative (1° lotto)
- e) Cessione unità di recupero crediti (Progetto Juliet)
- f) Assunzioni

a) Riduzione Organici con Attivazione del Fondo di Solidarietà di Settore

In tema di organici, il Piano Industriale 2016-2019 prevede una flessione nell'organico di Gruppo pari a circa 2.600 risorse, da realizzarsi, in prevalenza, attraverso manovre di accompagnamento all'uscita.

In linea con gli obiettivi di Piano, il Gruppo dichiara, per l'anno 2016, l'obiettivo di recupero di efficienza, sotto il profilo degli organici, pari a n.600 risorse, da gestire con soluzioni che consentano il raggiungimento degli obiettivi con il minor impatto sociale possibile. A tal fine, è intenzione delle Aziende del Gruppo gestire le predette eccedenze facendo prioritario ricorso ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero di cui al Decreto Interministeriale (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze) n. 83486 del 28/7/14, in linea con gli impegni reciprocamente assunti tra le Parti con l'Accordo del 24/12/2015. Detta riduzione di organici, attraverso il prioritario ricorso a soluzioni volontarie, dovrà comunque realizzarsi con certezza di risultato.

Le 600 risorse potranno essere individuate, ai sensi del suddetto D.l. n. 83486/2014, nei dipendenti del Gruppo MPS che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro (1° aprile 2017), siano in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia; gli altri dipendenti potranno essere individuati adottando, in via prioritaria, il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria, entro un periodo massimo di 60 mesi dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero della maggiore età.

Sul versante del contenimento dei costi, le Aziende e le Organizzazioni Sindacali hanno già condiviso una serie di interventi che sono in corso di applicazione, e che, allo stato, unitamente alla riduzione di organici, garantiscono gli obiettivi di razionalizzazione dei costi in un quadro di sostenibilità complessiva e nel comune intento di salvaguardare l'occupazione.

In considerazione di quanto sopra, ed in particolare, sia della tempistica della cessazione dei rapporti di lavoro, sia dei criteri solidaristici sopra esposti di individuazione del personale in esubero, i dati relativi agli organici contenuti nelle progettualità di seguito esposte ed oggetto della presente procedura sono necessariamente declinati prescindendo dalle uscite che si realizzeranno ad esito della presente procedura e dalla attuale collocazione organizzativa dei lavoratori che saranno interessati.

b) Semplificazione del modello organizzativo della Capogruppo

In data 25 ottobre u.s., in occasione della presentazione del Piano Industriale, è stato comunicato il nuovo modello organizzativo della Capogruppo e, in particolare, l'introduzione di figure poste a diretto riporto degli organi di vertice (Chief Officer/Responsabile di Direzione), con assegnazione agli stessi di ampi e definiti perimetri di responsabilità, in relazione ai risultati attesi in termini di ricavi, costi operativi, costo del rischio e del capitale.



Per quanto concerne la riorganizzazione delle strutture a diretto riporto dei Chief Officer e delle altre strutture di Capogruppo, oggetto della presente procedura, riportiamo, di seguito, l'attuale assetto organizzativo a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, con dettaglio numerico delle strutture (Direzioni, Aree, Servizi) e delle risorse assegnate, alla data del 31/10/2016, suddivise tra Aree Professionali, Quadri Direttivi e Dirigenti:

	N° Direzioni	N° Aree	N° Servizi	Totale Organico	Di cui AA.PP.	Di cui QD1-QD2	Di cui QD3-QD4	Di cui Dirigenti
Area Compliance		1	2	41	18	9	10	4
Area Relazioni Esterne		1	2	28	15	3	8	2
G.G.C. Direzione Group General Counsel		2	5	108	30	27	41	10
C.R.O. Direzione Chief Risk Officer		2	9	176	81	42	43	10
C.A.E. Chief Audit Executive		1	6	188	49	50	82	7
C.F.O. Direzione Chief Financial Officer		5	15	346	125	95	102	24
C.L.O. Direzione Chief Lending Officer	2	5	18	1.019	408	271	313	27
C.C.O. Direzione Chief Commercial Officer	2	7	28	734	317	147	220	50
C.O.O. Direzione Chief Operating Officer	1	6	21	977	551	199	205	22
C.H.C.O. Direzione Chief Human Capital Officer		1	7	880	514	161	181	24
Segreteria del Collegio Sindacale				4		2	1	1
Staff Regulatory Relationship				4			2	2
TOTALI	5	31	113	4.505	2.108	1.006	1.208	183

Nel totale dell'organico sono ricomprese anche n. 138 risorse in distacco da MPS Capital Services (n. 128) ed in minima parte da MPS Leasing&Factoring (n. 6) e Widiba (n. 4).

Come dislocazione territoriale, l'organico della Capogruppo ha sede di lavoro prevalentemente sulle piazze di Siena (41%), Milano (9%), Padova (8%), Mantova (7%), Firenze (6%), Roma (5%) e Lecce (4%). (Altre sedi 20%)

La modifica dell'attuale assetto organizzativo delle suddette strutture verrà analizzato, con riguardo alle ricadute sulle risorse, in termini di mobilità territoriale/professionale, eventuali liberazioni generate e conseguenti riallocazioni.

c) Riduzione delle Aree Territoriali

Il Piano Industriale, nell'ambito di un processo di completa revisione del modello organizzativo di Rete, contempla la riduzione delle Aree Territoriali (dalle attuali 8 fino a 4/5 nel 2019).

Oggetto del presente confronto è la riduzione di 2 delle 8 Aree territoriali, in coerenza con gli obiettivi di riduzione del "cost to serve" e garantendo un elevato presidio del territorio. In particolare gli interventi previsti sono:

- ✓ l'Area Territoriale Sicilia e Calabria si fonde con l'Area Territoriale Sud;
- ✓ l'Area Toscana Sud, Umbria e Marche si fonde con l'Area Toscana Nord solo per le DTM che insistono sul territorio della Regione Toscana (Siena, Arezzo e Grosseto) dando luogo alla nuova Area Territoriale Toscana. Contestualmente si prevede lo scorporo della DTM Umbria presso l'attuale Area Centro e Sardegna e delle DTM di Ancona e di Ascoli Piceno che si associano all'attuale Area Lombardia Sud ed Emilia Romagna, dando luogo alla nuova Area Territoriale Lombardia Sud, Emilia Romagna e Marche.

Il presente intervento non prevede la revisione del modello organizzativo e sotto il profilo degli organici comporta una liberazione di circa 40 risorse.

Di seguito, il dettaglio dell'attuale configurazione delle Aree Territoriali e della configurazione a tendere:

Assetto attuale al 31/10/2016 con riferimento alle DTM:

AT	n. DTM	ORGANICI	di cui AA.PP.	di cui QD1-QD2	di cui QD3-QD4	di cui DIRIG.TI
AT ANTONVENETA	10	2.593	1.553	646	392	2
AT CENTRO E SARDEGNA	8	2.017	1.426	375	214	2
AT LOMB. SUD ED EMILIA ROMAGNA	7	1.820	1.071	487	259	3
AT NORD OVEST	8	2.134	1.373	441	318	2
AT SICILIA E CALABRIA	7	1.498	1.042	278	176	2
AT SUD	8	2.431	1.673	436	319	3
AT TOSCANA NORD	8	2.357	1.797	329	229	2
AT TOSCANA SUD UMBRIA E MARCHE	7	2.005	1.444	329	230	2
TOTALE	63	16.855	11.379	3.321	2.137	18

Per le Aree Territoriali oggetto di riorganizzazione, di seguito l'organico al 31/10/2016 relativo alle strutture di Area:

AT	AA.PP.	QD1-QD2	QD3-QD4	DIRIG.TI	Totale
AT SICILIA E CALABRIA	50	50	46	2	148
AT SUD	107	87	95	6	295
AT TOSCANA NORD	118	54	61	7	240
AT TOSCANA SUD UMBRIA E MARCHE	83	66	78	6	233
TOTALE	358	257	280	21	916

e del Dipartimento Operativo di Rete:

DOR	AA.PP.	QD1-QD2	QD3-QD4	DIRIG.TI	Totale
DOR AT SICILIA E CALABRIA	35	12	11	1	59
DOR AT SUD	48	17	20	2	87
DOR AT TOSCANA NORD	58	12	10	1	81
DOR AT TOSCANA SUD UMBRIA E MARCHE	62	14	13	2	91
TOTALE	203	55	54	6	318

Assetto a tendere con riferimento alle DTM:

AT	n. DTM	ORGANICI	di cui AA.PP.	di cui QD1-QD2	di cui QD3-QD4	di cui DIRIG.TI
ANTONVENETA	10	2.593	1.553	646	392	2
CENTRO E SARDEGNA	9	2.431	1.739	431	259	2
LOMB. SUD, EMILIA ROMAGNA e MARCHE	9	2.265	1.351	598	313	3
NORD OVEST	8	2.134	1.373	441	318	2
SUD	15	3.929	2.715	714	495	5
TOSCANA	12	3.503	2.648	491	360	4
TOTALE	63	16.855	11.379	3.321	2.137	18

d) Chiusura unità operative (1° lotto)

In continuità con il progetto di razionalizzazione della Rete distributiva della Banca, avviato in costanza dei precedenti Piani Industriali con la chiusura di oltre 750 filiali dal 2012 ad oggi, il Piano Industriale 2016-2019 contempla la revisione del modello di Rete prevedendo, unitamente alla riduzione delle Aree Territoriali, anche la riduzione del numero delle unità operative.

In ordine alle filiali, nell'ambito di una complessiva riduzione dalle attuali ~2.000 a ~1.500 in arco di Piano, l'operazione prevede la chiusura di un primo lotto di 175 sportelli (cfr. allegato), da attuarsi alla prima data utile (indicativamente fine gennaio 2017), previa eventuale trasformazione degli stessi in "sportelli avanzati senza autonomia contabile" secondo le esigenze operative e commerciali di ogni singola dipendenza. Come già avvenuto nei precedenti interventi di razionalizzazione, saranno attuati processi di natura commerciale e 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.

Entro la stessa data (indicativamente fine gennaio 2017), in aggiunta alle filiali, la manovra prevede la chiusura dei 11 centri specialistici di seguito indicati, con contestuale migrazione dei portafogli sui rispettivi centri incorporanti e senza alcuna variazione dei modelli di servizio della relativa clientela:

- Centri Corporate Top (8 uno per A.T.) con riconduzione delle risorse all'interno del corrispettivo Centro PMI di A.T.;
- Centro Private Milano 3 incorporato dal Centro Private Milano 2;
- Centro PMI Roma 1 incorporato dal Centro PMI Roma 8;
- Centro PMI Napoli 2 incorporato dal Centro PMI Napoli 1.

Dal completamento dell'iniziativa è ipotizzata la liberazione di circa n. 170 risorse, che saranno prevalentemente riutilizzate nell'ambito delle attività commerciali della Rete.

e) Cessione unità di recupero crediti (Progetto Juliet)

Nell'ambito degli interventi declinati all'interno del programma complessivo di Piano Industriale 2016-2019 del Gruppo MPS e parallelamente all'Operazione di deconsolidamento del portafoglio di crediti in sofferenza, la cessione della piattaforma di gestione dei crediti non performing rappresenta un'azione strategica di efficientamento che, in virtù della partnership con un operatore specializzato di elevato rating, consentirà la massimizzazione dei processi di recupero.

Il veicolo avrà in gestione le sofferenze non cartolarizzate e una percentuale significativa di quelle cd. "di nuovo flusso", ovvero che si genereranno nei prossimi dieci anni; avrà, inoltre, il diritto di aggiudicarsi la gestione di 1/3 delle sofferenze che saranno oggetto di cartolarizzazione.

Nel perimetro della cessione rientreranno, quindi, le attività di gestione delle sofferenze attualmente svolte all'interno della Direzione Chief Lending Officer, da:

- **Area Recupero Crediti** articolata nel Servizio Gestione Portafoglio e Immobiliare e Servizio Recupero Crediti Specialistico;
- **Settori Recupero Massivo Crediti Small Ticket 1 e Settore Recupero Massivo Crediti Small Ticket 2** del Servizio Gestione Massiva Crediti Problematici, a diretto riporto della Direzione Crediti e Asset Problematici.

Le risorse in carico alle predette strutture, alla data del 31/10/2016, sono complessivamente pari a n. 303 (3 Dirigenti, 143 Quadri Direttivi e 157 Aree Professionali) con sede di lavoro come da tabella di seguito:

COMUNE LAVORO	UO	SETTORE	Totale HC	Qualifica		
				AP	QD	DIR
SIENA	Area Rec Crediti		1			1
	Servizio Recupero Crediti Specialistico	Responsabile di Servizio	1			1
		Settore Coordinamento Rete Legali e Recupero Crediti OdG	8	4	4	
		Settore Recupero Crediti Mid Ticket	7	1	6	
		Settore Recupero Crediti Top Ticket	8	3	5	
		Servizio Gestione Portafoglio e Immobiliare	Settore Immobiliare Recupero Crediti	1		1
	Settore Cessioni Portafoglio		2	1	1	
	Settore REOCO e Consulenza Immobiliare		2	1		1
	MANTOVA	Servizio Recupero Crediti Specialistico	Settore REOCO e Consulenza Immobiliare	1		1
Settore Immobiliare Recupero Crediti			2		2	
SIENA	Servizio Recupero Crediti Specialistico	Settore Dipartimentale Recupero Crediti Siena	14	8	6	
ANCONA		Settore Dipartimentale Recupero Crediti Siena	5	3	2	
PERUGIA		Settore Dipartimentale Recupero Crediti Siena	5	3	2	
NAPOLI		Settore Dipartimentale Recupero Crediti Napoli	18	10	8	
BARI		Settore Dipartimentale Recupero Crediti Napoli	12	7	5	
MILANO		Settore Dipartimentale Recupero Crediti Milano	27	14	13	
GENOVA		Settore Dipartimentale Recupero Crediti Milano	5	2	3	
FIRENZE		Settore Dipartimentale Recupero Crediti Firenze	21	9	12	
LIVORNO		Settore Dipartimentale Recupero Crediti Firenze	2	2		
PISA		Settore Dipartimentale Recupero Crediti Firenze	12	8	4	
MANTOVA		Settore Dipartimentale Recupero Crediti Mantova	17	10	7	
BOLOGNA		Settore Dipartimentale Recupero Crediti Mantova	10	8	2	
S. B. DEL TRONTO		Settore Dipartimentale Recupero Crediti Mantova	2	1	1	
PADOVA		Settore Dipartimentale Recupero Crediti Padova	20	4	16	
MESSINA		Settore Dipartimentale Recupero Crediti Palermo	4	2	2	

PALERMO		Settore Dipartimentale Recupero Crediti Palermo	11	9	2	
CATANIA		Settore Dipartimentale Recupero Crediti Palermo	6		6	
ROMA		Settore Dipartimentale Recupero Crediti Roma	28	16	12	
CAGLIARI		Settore Dipartimentale Recupero Crediti Roma	1		1	
AVEZZANO		Settore Dipartimentale Recupero Crediti Roma	5	2	3	
SUB TOTALE AREA RECUPERO CREDITI			258	128	127	3
SIENA	Servizio Gestione Massiva Crediti Problematici	Settore Recupero Massivo Crediti Small Ticket 1	12	11	1	
LECCE		Settore Recupero Massivo Crediti Small Ticket 2	12	6	6	
PESCARA		Settore Recupero Massivo Crediti Small Ticket 2	4	2	2	
REGGIO CALABRIA		Settore Recupero Massivo Crediti Small Ticket 2	5	4	1	
SALERNO		Settore Recupero Massivo Crediti Small Ticket 2	5	2	3	
TORINO		Settore Recupero Massivo Crediti Small Ticket 2	7	4	3	
SUB TOTALE SERVIZIO MASSIVO			45	29	16	0
TOTALE PERIMETRO			303	157	143	3

Nel veicolo confluiranno 115 risorse delle suddette 303, in considerazione dell'assorbimento delle attività oggetto di cessione dal punto di vista organizzativo. Tempi, modalità, condizioni del passaggio e dell'allocazione delle risorse coinvolte, nonché le ricadute sulle risorse non coinvolte nel perimetro oggetto di cessione, formano oggetto del presente confronto anche in coerenza con le previsioni degli artt. 18 e 19 del vigente CCNL di Settore.

f) Assunzioni

Il Piano Industriale 2016-2019, nell'ambito dell'andamento degli organici a livello di Gruppo MPS, stima:

1. ~300 nuove risorse a tempo indeterminato in arco Piano;
2. possibili assunzioni a tempo determinato per sopperire ad eventuali esigenze temporanee (~450 in arco di Piano).

Le assunzioni a tempo indeterminato saranno prevalentemente in adempimento a obblighi di legge (categorie protette) e di contrattazione di II livello (familiari di dipendenti deceduti in servizio), per la parte residua saranno finalizzate allo sviluppo di società del Gruppo (Widiba) e, in minima parte, di strutture specialistiche della Banca.

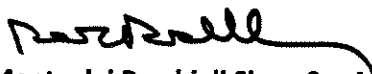
Gli aspetti operativi connessi alle assunzioni formeranno oggetto della presente procedura sindacale.

* * *

Allo scopo di attuare gli obiettivi e le linee strategiche delineate nel Piano Industriale 2016-2019, le scriventi Aziende danno immediato avvio, ai sensi delle vigenti disposizioni di contratto, alla procedura sindacale di Gruppo relativa alle progettualità sopra descritte, dichiarando, sin d'ora, la disponibilità ad incontrarsi, per il giorno 25 novembre p.v., in Siena, P.zza Salimbeni, Sala S. Donato - ore 11.00.

Vi preghiamo, quindi, di voler fornire, alle scriventi, i nominativi dei componenti l'apposita delegazione sindacale, così come previsto dall'accordo nazionale del 25/11/2015 (art. 25 regole di composizione della delegazione sindacale a livello di Gruppo).

Con l'occasione, si inviano cordiali saluti.



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

MPS Capital Services Banca per le Imprese S.p.A.



MPS Leasing & Factoring S.p.A.



BANCA WIPA S.p.A.

