

**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>^</sup> AP I<sup>o</sup> 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>^</sup> AP I<sup>o</sup> 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 Spa 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.