

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 conseguenziali 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.