

I POTESI DI ACCORDO

Riassetto organizzativo delle Strutture Centrali di Banca Monte dei Paschi di Siena SpA

Procedura sindacale ai sensi di contratto (Artt.15 e 18 CCNL 8.12.2007)

PREMESSE

Nel corso della procedura sindacale di cui all'oggetto le sottoscriventi Parti hanno proceduto all'esame dei riflessi e delle ricadute sul personale interessato conseguenti alla realizzazione del progetto di riassetto organizzativo delle Strutture Centrali di Banca Monte dei Paschi di Siena SpA (Capogruppo Bancaria – ivi compreso il personale distaccato presso altre aziende - Direzione Rete BMPS, COG, Aree Territoriali, Dipartimenti), deliberato dal CDA il 17/12/2010 ed illustrato con la comunicazione alle OO.SS. del 30 dicembre 2010 e nei successivi incontri ad oggi intervenuti.

L'Azienda ha illustrato nel dettaglio i nuovi assetti organizzativi delle Strutture Centrali della Banca al fine di poter congiuntamente esaminare i consequenziali effetti sulle risorse interessate, con particolare riferimento ai nuovi assetti dell'organizzazione del lavoro, alla riconversione professionale e alle soluzioni individuabili per la gestione delle eccedenze di personale.

In relazione a quanto sopra premesso, le Parti, nel rispetto ed in applicazione delle previsioni contenute nel "Protocollo sull'organizzazione del lavoro" del 21 novembre 2002 e nel "Protocollo sulle Relazioni Sindacali Periferiche" del 27 novembre 2006 come integrato con accordo del 22 giugno 2009, convengono quanto di seguito descritto:

1 Riorganizzazione Strutture di Capogruppo Bancaria e Direzione Rete

1.1 Nel corso del confronto sviluppatosi sul complessivo Progetto di riorganizzazione delle Strutture Centrali BMPS come in premessa dettagliate, l'Azienda ha rappresentato alle OO.SS. la nuova struttura organizzativa di Capogruppo Bancaria riveniente dalla realizzazione del Progetto, finalizzata al perseguimento degli obiettivi in termini di accorciamento delle filiere commerciali, semplificazione organizzativa e chiara individuazione dei centri di responsabilità dei processi decisionali, efficienza in termini di risorse e riduzione/eliminazione delle attività operative a minor valore strategico, sulla base di una valutazione dinamica - in logica industriale - del correlato rapporto costi/benefici.

E' stata dunque fornita alle OO.SS. l'illustrazione delle strutture organizzative componenti la Capogruppo Bancaria - già descritta nella comunicazione del 30.12.2010 di avvio della presente procedura – precisando, per ciascuna di esse, attività e responsabilità di competenza. In detto contesto è stato inoltre approfondito l'esame della distribuzione alle nuove strutture delle attività oggi svolte dalla Direzione Rete. Il progetto prevede, infatti, la chiusura della Direzione Rete BMPS con riallocazione delle relative attività/responsabilità principalmente presso le due Direzioni Commerciali (ivi compresa l'attività di valutazione, delibera e monitoraggio del credito - in bonis e a rischio anomalo - anch'essa ripartita per competenza, tra corporate e privati). L'accorpamento di tali attività sulle funzioni di Capogruppo comporta, in una fase iniziale, l'attribuzione diretta al Direttore Generale del riporto gerarchico delle Aree Territoriali. Il riassetto dei "Dipartimenti" sul territorio è oggetto dei successivi paragrafi.

1.2 Nell'ambito dell'illustrazione del riassetto organizzativo delle strutture di Capogruppo Bancaria, l'Azienda ha informato le OO.SS. sui principi ispiratori e sugli elementi di dettaglio del riassetto organizzativo delle attività di "contact center". In particolare, confluiscono nel nuovo "Servizio Contact Center di Gruppo", le attività oggi espletate nell'ambito dell'"Isola della Clientela" (nell'attualità "Settore

Contact Center di Gruppo” del Servizio Multicanalità Integrata), dell’“Isola della Rete” (nell’attualità “Settore Assistenza alla Rete” del Servizio Specialisti di Prodotto) e dell’Help Desk Clientela esterna (attualmente nell’ambito del COG). Il progetto consente di conseguire importanti risultati in termini di economie di scala ed efficienza operativa, attraverso l’introduzione di meccanismi di gestione più evoluti e della specializzazione dell’attività per piazza. Su quest’ultimo aspetto, la piazza di Siena verrà specializzata sulle attività di “assistenza commerciale ai canali” (oggi espletata dall’“Isola della Rete”), la piazza di Lecce sulle attività di “Help Desk Clientela esterna”, “Banca Telefonica e Inbound/outbound commerciale”, ivi ricompresa la gestione dell’assistenza alla clientela tramite posta elettronica; sarà invece chiusa la delocalizzazione di Padova.

Le attività che confluiranno nella struttura di Lecce saranno organizzate in turni, nel rispetto delle previsioni contrattuali vigenti, per garantire l’espletamento dei servizi propri di Banca Telefonica e di assistenza tecnica alla clientela; il piano di riorganizzazione delle attività complessivamente considerate e il riassetto ipotizzato, in detto contesto, per la sede di Lecce sono volte a garantire piena funzionalità operativa alle strutture, anche in ottica duratura, in considerazione peraltro della natura sperimentale di detta Sede, come da Accordo del 20.01.2010.

Le attività di assistenza commerciale ai canali saranno organizzate in modo da coprire adeguatamente le esigenze delle strutture commerciali, nel rispetto delle tipologie dei contratti di lavoro in essere con il personale interessato e ferme rimanendo le previsioni dell’Accordo del 24.8.2010.

1.3 In relazione a quanto sopra, le Parti convengono che il personale rilasciato per effetto della realizzazione del progetto (con particolare riguardo alla chiusura della delocalizzazione di Padova) sarà supportato da adeguati programmi di riqualificazione professionale per il riutilizzo nella Rete Commerciale di Gruppo ovvero in strutture di Capogruppo Bancaria o di altre Aziende del Gruppo; nella riallocazione del personale l’Azienda terrà nella dovuta considerazione, compatibilmente alle esigenze aziendali, le competenze possedute e le preferenze espresse dal personale interessato. Relativamente all’attivazione della turnazione per le attività che confluiranno sulla sede di Lecce, in applicazione delle metodologie di cui al Protocollo “Sull’organizzazione del lavoro” l’Azienda valuterà, compatibilmente alle esigenze operative, la disponibilità e le preferenze del personale, tramite colloqui con le risorse interessate. L’iniziativa, in applicazione delle previsioni di cui al Protocollo “Sull’organizzazione del lavoro” nonché di quello “Sulle Relazioni Sindacali Periferiche”, sarà preliminarmente illustrata alle RSA territorialmente competenti e congiuntamente saranno esaminati gli esiti dei colloqui. Le criticità che eventualmente dovessero emergere formeranno oggetto di confronto a livello centrale, ferma restando la necessità di garantire funzionalità operativa e qualità del servizio offerto alla clientela.

1.4 In applicazione dei principi di partecipazione sindacale, anche a livello periferico, garantiti dall’osservanza dei predetti Protocolli “, la realizzazione degli interventi di riorganizzazione delle strutture di Capogruppo Bancaria formerà preliminarmente oggetto di confronto con le RSA periferiche competenti, al fine di esaminare congiuntamente le consequenziali ricadute sul personale.

2 Riorganizzazione Aree Territoriali

2.1 L’Azienda ha illustrato alle OO.SS. gli elementi di dettaglio inerenti alla nuova struttura organizzativa delle 11 Aree Territoriali, focalizzate sulle attività di indirizzo, controllo commerciale e sintesi delle esigenze espresse dal Territorio in termini di prodotti e servizi, nonché corresponsabilizzate sui budget dei mercati diretti, Family Office e Key Clients. Il nuovo assetto organizzativo delle Aree Territoriali, così come descritto nella comunicazione e analizzato nel corso del confronto sviluppatosi sul tema, è caratterizzato da una forte semplificazione delle strutture rispetto all’attuale assetto, in logica di unificazione e chiarezza delle responsabilità e rafforzamento delle competenze. Le strutture organizzative costituenti le Aree Territoriali e le attività di competenza delle medesime sono descritte nella citata

comunicazione del 30.12.2010 di avvio della presente procedura e nella documentazione consegnata alle OO.SS. a supporto del confronto sviluppatosi sul tema.

2.2 Il riassetto organizzativo delle Aree Territoriali è strettamente connesso a quello della Capogruppo Bancaria ed alla costituzione delle “Direzioni Territoriali Mercato” (DTM), strutture di coordinamento territoriale a presidio delle unità operative (Filiali e Centri), in sostituzione delle attuali Direzioni Territoriali differenziate per segmenti commerciali (Retail, Private, Corporate ed Enti), così da meglio valorizzare la specializzazione nei servizi alla Clientela in un contesto più unitario e sinergico. Le Aree Territoriali, dunque, svolgeranno un ruolo centrale di coordinamento e supporto alle DTM e, attraverso esse, alla Rete commerciale. Le ricadute sul personale derivanti dal riassetto delle Direzioni Territoriali, per l’importanza degli ambiti territoriali riguardati, formeranno oggetto di specifica procedura di confronto sindacale da avviare ai sensi dell’art.15 CCNL di categoria vigente.

La realizzazione del Progetto di riorganizzazione delle Aree Territoriali pertanto avverrà in relazione ai tempi e in coerenza con le modalità che saranno definiti tra le Parti per il Progetto di realizzazione delle DTM, nell’ambito della specifica procedura che a tal fine sarà avviata ex art. 15 CCNL vigente. Pertanto, con le predette modalità - da definire nel rispetto ed in applicazione delle previsioni contenute nel “Protocollo sull’organizzazione del lavoro” del 21 novembre 2002 e nel “Protocollo sulle Relazioni Sindacali Periferiche” del 27 novembre 2006 - il Progetto di “Riorganizzazione delle Aree Territoriali” sarà portato a conoscenza delle RSA periferiche per gli aspetti di loro pertinenza, al fine di avviare un confronto teso ad esaminare congiuntamente le ricadute sulle risorse derivanti dai nuovi assetti organizzativi e superare eventuali criticità gestionali ed organizzative, che dovessero emergere.

Il Progetto di riorganizzazione illustrato non impatta sull’attuale configurazione dei modelli di servizio alla clientela; quando l’azienda avrà definito la fase di analisi sui modelli di servizio, sarà avviata, in ottemperanza alle previsioni dei vigenti accordi in materia, la prevista fase di confronto sindacale.

3 Progetto di riorganizzazione degli assetti e dei processi del credito

3.1 Sono state a suo tempo fornite alle OO.SS. le informazioni relative alle finalità, caratteristiche ed implicazioni, sul piano organizzativo ed operativo, del “Progetto di riorganizzazione degli assetti e dei processi del credito” e, nell’ambito del confronto sviluppatosi sul tema, in considerazione della numerosità delle modifiche introdotte nel modello organizzativo e degli aspetti di rilevante discontinuità che vi sono contenuti, le Parti hanno convenuto sulla necessità di avviare un periodo di sperimentazione per verificare la piena funzionalità del modello stesso. Con Accordo del 3.06.2010 è stata dunque avviata la “fase sperimentale” nell’ambito dell’Area Territoriale Toscana Nord, comportante, sul versante degli assetti organizzativi, la trasformazione del Laboratorio Fidi di Firenze in Agenzia di Rating e il riassetto delle funzioni di Area Territoriale e delle Direzioni Territoriali.

3.2 Con riferimento agli assetti organizzativi, come già precisato nella citata comunicazione alle OO.SS. del 30 dicembre 2010, per effetto del più complessivo riassetto delle Strutture Centrali della Banca, sono ricondotte sulle strutture di Capogruppo le seguenti attività dell’Ufficio di Rete Crediti:

- Attività di istruttoria e definizione delle operazioni di ristrutturazione del credito saranno trasferite presso la Direzione Governo del Credito, nell’ambito del Servizio Ristrutturazioni, che assumerà il ruolo di “centro di competenza” per tali attività specialistiche; all’Area Politiche e Pianificazione del Credito della Direzione Governo del Crediti, inoltre, riportano le “Agenzie di rating”.
- Attività di valutazione del merito creditizio, delibera e monitoraggio del credito (in bonis e a rischio anomalo) saranno trasferite per competenza alla Direzione Corporate – nell’ambito del nuovo Servizio

Credito e Qualità Corporate, a riporto del Responsabile della Direzione - e alla Direzione Privati, nel nuovo Servizio Credito e Qualità Privati, a riporto del “Vice Responsabile di Direzione”.

3.3 Impattano sul Progetto sia la nuova articolazione delle strutture di Area Territoriale sopra rappresentata (con particolare riguardo alle attività dell’ “Ufficio Fidi e Qualità del Credito” di nuova costituzione) che la futura configurazione delle “DTM” riveniente dal riassetto delle attuali Direzioni Territoriali. Pertanto la realizzazione del Progetto avverrà in relazione ai tempi ed in coerenza con le modalità che saranno definiti dalle Parti come precisato al precedente paragrafo 2.2, a questo proposito, nell’ambito del confronto che sarà avviato ex art. 15 CCNL di categoria sui riassetto delle Direzioni Territoriali Mercato, verranno definite le specifiche intese per l’avvio dell’implementazione del “Progetto di riorganizzazione degli assetti e dei processi del credito” tenendo conto dell’analisi delle esperienze maturate nel corso della sperimentazione fin qui espletata e delle osservazioni svolte al riguardo anche dalle OO.SS., Centrali e Periferiche.

4 Dipartimenti Operativi di Rete e Dipartimenti Controlli di Rete

4.1 Nel corso del confronto sviluppatosi sul complessivo Progetto di riorganizzazione delle Strutture Centrali BMPS, l’Azienda ha rappresentato nel dettaglio alle OO.SS. il ridisegno dei Dipartimenti Operativi e dei Dipartimenti Controlli di Rete, così di seguito sintetizzato :

- relativamente ai Dipartimenti operativi di Rete (DOR), le modifiche organizzative apportate alla struttura sono volte a rafforzare il ruolo degli stessi quali “Responsabili della Macchina Operativa sul Territorio” con competenze e responsabilità sia sugli ambiti Gestione Risorse, sia quelli Organizzativi. I Direttori Operativi riporteranno gerarchicamente direttamente al Responsabile delle Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Logistico-Immobiliare e funzionalmente al Responsabile dell’Area Territoriale. In coerenza con gli obiettivi del Progetto, dunque, sarà completato il programma di interventi di accentramento al COG dei Back Office attualmente in carico ai DOR e, come già illustrato in relazione al nuovo assetto organizzativo delle Aree Territoriali, saranno ivi trasferite le componenti di Middle Office Estero e Prodotti; al fine poi di concentrare univocamente nel DOR tutte le attività di “supporto operativo” alla Rete Territoriale, saranno coerentemente riportate nell’ambito dei DOR i controlli operativi relativi alle strutture di Rete (controlli SIC) e le attività amministrative non direttamente connesse alla revisione interna (es. pratiche di corrispondenza), attualmente svolte dai Dipartimenti Controlli Rete dell’Area Controlli Interni. Le responsabilità dei DOR saranno dunque suddivise nei due Settori:
 - ✓ Settore Risorse Umane, con dipendenza funzionale all’Area Risorse Umane, focalizzato sul supporto amministrativo e gestionale alle DTM ed alle Aree Territoriali, anche attraverso gli attuali Gestori Risorse Umane dislocati sul Territorio. Il quadro si completa con la puntuale codifica di meccanismi strutturati di coinvolgimento tra Filiera Risorse Umane e Filiera Commerciale che favoriscano le sinergie operative tra le varie figure;
 - ✓ Settore Organizzazione, Logistica e Controlli, con dipendenza funzionale all’Area Organizzazione, focalizzato sul supporto alle Aree Territoriali ed alle Strutture di Front-End e sul presidio della Macchina Operativa (servizi vari, logistica, immobiliare, back-office, tecnologie). Il quadro si completa con la responsabilità assegnata all’Area Organizzazione di monitoraggio dei servizi resi dalla Macchina Operativa;
- circa i Dipartimenti Controlli di Rete, in coerenza con la riorganizzazione dell’Area Controlli Interni focalizzata sulle attività di revisione interna (con conseguente sua ridenominazione in Area Revisione Interna), anche le attività dei Dipartimenti Controlli Rete saranno

prevalentemente incentrate sulle funzioni proprie di revisione interna delle Filiali (con conseguente ridenominazione dei Dipartimenti Controlli Rete in Dipartimenti Audit Filiali).. Ne deriva una razionalizzazione della distribuzione territoriale delle strutture su 3 sedi (Mantova, Firenze e Napoli), oltre a quella di Padova competente per la Rete di BAV.

4.2 Relativamente ai tempi di realizzazione degli interventi, l'acquisizione da parte dei DOR delle predette attività di controllo oggi svolte nell'ambito dei Dipartimenti Controlli di Rete e la riorganizzazione di questi ultimi, nonché il trasferimento dai DOR della componente Middle Office avverranno, in relazione ai tempi di realizzazione della riorganizzazione delle strutture di Area Territoriale, così come previsto al precedente punto 2.2.

Pertanto durante la fase di confronto periferico che si svilupperà per l'avvio della riorganizzazione delle Aree Territoriali – con i tempi e le modalità che saranno definiti tra le Parti nell'ambito della specifica procedura di confronto sindacale che sarà attivata per la realizzazione delle DTM – saranno dunque esaminati congiuntamente anche i riassetti dei DOR e dei Dipartimenti Controlli e le consequenziali ricadute sul personale interessato. Le criticità che eventualmente dovessero emergere formeranno oggetto della successiva più ampia fase di verifica, a livello centrale, con cui saranno anche definite le modalità di implementazione del Progetto di riorganizzazione delle Aree Territoriali.

Il completamento dell'illustrato piano di accentramenti al COG dei Back Office attualmente in carico ai DOR, avverrà invece gradualmente, tenendo altresì conto dei programmi di riassetto organizzativo del Consorzio, che formeranno oggetto di una specifica successiva fase di confronto con le OO.SS..

5 Riconversione professionale

5.1 L'Azienda attiverà le iniziative inerenti il progetto di riorganizzazione delle strutture centrali, programmate con modalità coerenti ai consolidati principi di valorizzazione delle professionalità ed ai criteri gestionali improntati – compatibilmente alle esigenze aziendali e agli obiettivi di efficienza organizzativa sottesi al progetto – alla ricerca del consenso ed alla valutazione delle preferenze espresse dal personale interessato. L'eventuale diversificazione nell'utilizzo del personale rispetto alle mansioni svolte in precedenza terrà conto, compatibilmente alle esigenze operative, delle caratteristiche professionali e delle competenze possedute e sarà supportata da adeguati interventi formativi.

Detti aspetti formeranno oggetto di disamina congiunta nell'ambito dei confronti periferici; le considerazioni emerse da questi confronti verranno sottoposte all'attenzione ed alla valutazione delle strutture, sindacali ed aziendali, a livello centrale.

6 Gestione delle eccedenze di personale ai sensi dell'art.18 CCNL di categoria

6.1 Nel corso del confronto sindacale sviluppatosi nell'ambito della procedura sindacale ex artt.15 e 18 CCNL, che si conclude con la presente Ipotesi di Accordo, le sottoscriventi Parti hanno in particolare proceduto all'esame delle soluzioni idonee a risolvere le tensioni occupazionali rivenienti dal complessivo processo di riorganizzazione delle Strutture Centrali BMPS (Capogruppo Bancaria – ivi compreso il personale distaccato presso altre aziende- Direzione Rete BMPS, COG, Aree Territoriali, Dipartimenti), oggetto di approfondimento e confronto nel corso della presente procedura. In particolare, l'Azienda ha provveduto a fornire le ragioni dell'eccedenza di personale, descritte nella comunicazione di avvio della presente procedura del 30.12.2010, rappresentando la necessità di addivenire all'obiettivo di riduzione delle risorse in organico alle "strutture centrali" per complessive n. 1.400 unità, appartenenti alle Aree

Professionali, Quadri Direttivi e Dirigenti, potenziando, nel contempo, la Rete commerciale. Tenendo conto di quanto emerso nel confronto instauratosi sul tema, delle analisi effettuate sulla quantificazione delle eccedenze di personale e sugli strumenti attivabili per risolvere le rilevate tensioni occupazionali in coerenza con gli obiettivi aziendali, le Parti addivengono alle intese di seguito riportate.

6.2 Con riferimento alle tensioni occupazionali oggetto di disamina congiunta nella presente procedura, rivenienti dal Progetto di riorganizzazione delle predette Strutture Centrali della Banca (Capogruppo Bancaria – ivi compreso il personale distaccato presso altre aziende- Direzione Rete BMPS, COG, Aree Territoriali, Dipartimenti), le Parti, esaminate le possibili soluzioni idonee a non disperdere il patrimonio umano e professionale presente in Azienda, individuano nel “Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell’occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito” - da attivare con le forme e le modalità normativamente prescritte -, lo strumento idoneo per conseguire l’obiettivo di riduzione degli organici nelle strutture aziendali di seguito individuate.

6.3 A seguito della forte istanza sindacale di attenuare quanto più possibile le tensioni occupazionali oggetto di esame congiunto, l’Azienda ha dichiarato la propria disponibilità in tal senso.

A questo proposito, le Parti convengono che l’individuazione dei lavoratori in esubero, ai sensi dell’art. 8 D.M. 258/00, riguardi –in relazione alle esigenze tecnico/produttive ed organizzative del complesso aziendale – il personale assegnato alle strutture in argomento, che sia in possesso dei requisiti di legge previsti per il diritto all’erogazione della pensione. Le Parti precisano quindi che l’iniziativa riguarderà indistintamente tutti i lavoratori appartenenti alle ridette Strutture Centrali della Banca (Capogruppo Bancaria – ivi compreso il personale distaccato presso altre aziende- Direzione Rete BMPS, COG, Aree Territoriali, Dipartimenti) che all’ 1/1/2011 e fino al 30/6/2014, abbiano maturato o maturino il diritto all’erogazione della pensione (“finestra”). Il numero dei lavoratori in eccedenza sarà determinato di anno in anno, anche in funzione del quadro legislativo di riferimento. In questo quadro, ogni anno le Parti si incontreranno per verificare la concreta realizzabilità della predetta previsione ed eventualmente riformularne le entità- in termini di numero effettivo di risorse interessate - nonché le relative condizioni. Al riguardo le Parti definiranno, nell’ambito delle specifiche procedure di confronto da attivare a norma di contratto (art.18 CCNL di categoria vigente) e di Legge (artt. 4 e 24 L.223/91 per la definizione degli accordi di cui all’art.7 D.M. 28.04.2000 n. 158), le effettive modalità di gestione delle eccedenze di personale rientranti nel perimetro come sopra individuato.

6.4 Per l’anno in corso le Parti addivengono alla quantificazione delle eccedenze di personale appartenente alle Aree Professionali, Quadri Direttivi e Dirigenti, assegnati alle Strutture Centrali della Banca (Capogruppo Bancaria – ivi compreso il personale distaccato presso altre aziende- Direzione Rete BMPS, COG, Aree Territoriali, Dipartimenti) nella misura massima di 400 unità.

Per l’anno in corso cesseranno dunque dal servizio, con decorrenza 1/7/2011 , tutti i lavoratori assegnati alle sopraindicate Strutture Centrali della Banca che entro la predetta data maturino il diritto all’erogazione della pensione.

Ferma rimanendo l’applicazione, in via generale, delle previsioni sopra convenute al perimetro dei lavoratori in esubero come sopra determinato, in relazione a particolari esigenze organizzative e produttive, per un limitatissimo numero di dirigenti in posizioni apicali, la Banca si riserva di rinviare la cessazione del rapporto di lavoro.

L’Azienda si impegna a far sì che i dipendenti che aderiscono alla proposta di esodo incentivato non siano successivamente interessati da rapporti di lavoro/di collaborazione con aziende del Gruppo, sotto qualsiasi forma.

Ai lavoratori interessati dalla cessazione del rapporto di lavoro alla predetta data sarà proposta la possibilità di optare: **a)** per lo scioglimento del rapporto di lavoro per risoluzione consensuale o **b)** per la prosecuzione del rapporto di lavoro presso le “Filiali della Banca”.

In entrambi i casi gli accordi saranno da perfezionare in sede conciliativa avanti la competente Direzione Provinciale del Lavoro.

a) Scioglimento del rapporto di lavoro per risoluzione consensuale

Ai predetti lavoratori che optino per lo scioglimento del rapporto di lavoro per risoluzione consensuale, sarà attribuita una somma a titolo di incentivazione all'esodo graduata sull'anzianità anagrafica, che, relativamente alle uscite 2011, viene determinata con le seguenti modalità:

Anni di Età	<u>58</u>	<u>59</u>	<u>60</u>	<u>61</u>	<u>62</u>	<u>63</u>	<u>64</u>
Numero Mensilità	16	15	14	13,5	13	12	11

L'importo della mensilità preso a riferimento è pari a 1/13 della Retribuzione Annuale Lorda in vigore al momento dell'uscita, intendendosi per Retribuzione Annuale Lorda la componente lorda fissa del salario.

Il requisito dell'età sarà rilevato alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Alla predetta somma saranno aggiunte, in applicazione delle previsioni contrattuali aziendali vigenti le intere spettanze a titolo di “premio aziendale” per l'esercizio 2010 (per l'eventuale Parte “b” nel corrispondente valore monetario previsto per tutto il personale cessato in virtù di specifiche previsioni aziendali), e a 6/12 di Premio Aziendale esercizio 2011.

Le domande di adesione dovranno essere presentate entro il 6.5.2011 e lo scioglimento del rapporto di lavoro per risoluzione consensuale decorre dal 1.7.2011.

Per gli anni successivi la misura dell'incentivo sarà determinata di anno in anno nelle apposite fasi di confronto sindacale.

b) Proseguimento del rapporto di lavoro presso le “Filiali della Banca”

I dipendenti che non optino per lo scioglimento del rapporto di lavoro per risoluzione consensuale, nel predetto termine (06/05/2011), possono manifestare la volontà di proseguire il rapporto di lavoro presso le “Filiali della Banca”. L'Azienda, in considerazione delle proprie esigenze, individua annualmente le provincie di destinazione negli ambiti geografici (Nord, Centro, Sud) e il numero massimo delle domande accoglibili per ciascuna di esse. Per l'anno 2011 le provincie sono individuate nell'allegato n.1, e per ciascuna di esse sarà possibile accogliere numero due domande di trasferimento. Nell'ipotesi di presentazione di domande di trasferimento in numero maggiore rispetto alle disponibilità aziendali dichiarate per ciascuna Provincia, saranno individuati in via prioritaria i dipendenti già assegnati al medesimo ambito geografico (Nord, Centro, Sud) e, in subordine, quelli con maggiore anzianità anagrafica; per le domande eccedenti sulle stesse provincie, il dipendente sarà assegnato alla provincia più prossima o ad altra prescelta in subordine (fino a un massimo di tre preferenze), fermo restando il numero massimo di domande accoglibili dichiarato.

La Filiale di destinazione, nell'ambito della provincia indicata, sarà individuata dalla Banca in relazione alle proprie esigenze. L'assegnazione all'unità produttiva potrà comportare, lo svolgimento di mansioni diverse, anche in deroga all'art. 2103 c.c., così come previsto dall'art.18/co.II CCNL. Il trasferimento così effettuato sarà a domanda e non verrà riconosciuto il trattamento economico previsto in materia di trasferimento

d'ufficio; eventuali richieste di ulteriore trasferimento potranno essere avanzate dai lavoratori decorsi almeno due anni di permanenza nella sede assegnata in forza della presente pattuizione.

6.5 Successivamente alla scadenza del termine (06/05/2011) per l'esercizio delle facoltà di cui al precedente punto, le Parti effettueranno un incontro di verifica sulle richieste pervenute.

Qualora il totale delle predette domande risultasse inferiore al numero delle risorse rientranti nel perimetro di eccedenze per l'anno in corso, al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, le Parti concordano di individuare i Lavoratori/Lavoratrici in esubero secondo i criteri previsti dal comma 1, art. 8, del D.M. 28 aprile 2000, n. 158 che così recita: "Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, comma 1, legge 23 luglio 1991, n. 223, 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 di anzianità o vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio".

Pertanto, la Banca comunicherà la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro con decorrenza 1/7/2011, ai dipendenti delle Strutture Centrali della Banca di ogni qualifica e grado, che a tale data siano in possesso dei requisiti di legge previsti per la maturazione del diritto all'erogazione della pensione, con il riconoscimento dell'indennità sostitutiva del preavviso nelle misure previste dai CCNL di Settore tempo per tempo vigenti.

6.6 Allo scopo di garantire la corretta applicazione delle previsioni del presente accordo, le Parti convengono che ciascun dipendente, assegnato alle Strutture Centrali della Banca come sopra individuate, nato in data antecedente il 1/01/1955, dovrà rilasciare, entro la data del 11/03/2011, il modulo di delega al Datore di lavoro per acquisire presso l'INPS l'Estratto Conto pensionistico .

6.7 Le Parti si danno atto che la presente ipotesi di accordo conclude l'iter procedurale contrattualmente previsto in materia di tensioni occupazionali, ai sensi dell'art.18 CCNL vigente di categoria; conseguentemente, l'Azienda attiverà - mediante apposita comunicazione - la procedura di cui agli artt. 4 e 24 Legge n. 223/1991 al fine di dare attuazione a quanto previsto dal presente accordo con la definizione degli accordi di cui all'art.7 D.M. 28.04.2000 n. 158; a tal fine le Parti reciprocamente si impegnano a trasferire e/o far trasferire il contenuto delle pattuizioni di cui al presente atto, nell'accordo sindacale che verrà stipulato nell'ambito della predetta procedura di legge.

7. Regolamenti aziendali

Preliminarmente alla pubblicazione, saranno illustrati alle OO.SS. i Regolamenti n. 1 e n. 8 rivenienti dai progetti di riorganizzazione, così come definiti nell'ambito degli specifici accordi.

L'efficacia della presente Ipotesi di Accordo è subordinata all'approvazione dei competenti Organi.

Siena, 28 febbraio 2011

L'AZIENDA

LE OO.SS.