

**IPOTESI DI ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEL
CONTRATTO DI II LIVELLO DEL GRUPPO MONTEPASCHI**

Il giorno 24 Dicembre 2015, in Siena,

la Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A. (di seguito "l'Azienda") anche in qualità di Capogruppo, MPS Capital Services Banca Per Le Imprese S.p.A., MPS Leasing & Factoring S.p.A. e Widiba S.p.A.

e

le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB, UGL CREDITO, UILCA e UNISIN

premessa aziendale:

- il Gruppo ha avviato un ambizioso percorso di cambiamento e rafforzamento della struttura patrimoniale e finanziaria per il raggiungimento di obiettivi di redditività, produttività e competitività; percorso necessario per rispondere alle sfide del mercato e al nuovo contesto regolamentare;
- per rafforzare il posizionamento di mercato del Gruppo e raggiungere un livello di redditività strutturale è necessario dare piena esecuzione, sia sul fronte dei ricavi che per quanto concerne la razionalizzazione dei costi, al Piano 2015-2018, che recepisce gli impegni assunti con la Commissione Europea;
- il cambiamento necessario al rilancio del Gruppo non può prescindere dalle persone che costituiscono l'elemento distintivo in grado di realizzare un vantaggio competitivo sostenibile nel tempo. In tal senso, il sostegno dei dipendenti e delle loro famiglie, da conseguire attraverso la valorizzazione ed il rafforzamento del sistema di welfare, continua ad essere elemento centrale per lo sviluppo del Gruppo;
- la qualità dei servizi è sempre di più una componente indispensabile per mantenere una relazione stabile e duratura con il cliente, pertanto le azioni già avviate di ottimizzazione delle ASA complessive proseguiranno per tutta la durata del presente accordo, salvaguardando, soprattutto per quanto concerne l'ambito logistico economico (sicurezze e condizioni igienico sanitarie), gli standard richiesti;

considerato che:

- le Parti, con Accordo Quadro sottoscritto in data 7 agosto 2014, hanno ribadito l'impegno ad avviare una fase di confronto volta a definire la contrattazione di Il livello con efficacia dal 1.1.2016;
- successivamente, con accordi del 4 giugno 2015 e del 12 giugno 2015, Le Parti hanno ripreso un dialogo periodico e strutturato relativo a tematiche di interesse collettivo aventi carattere sociale, previdenziale, assistenziale, nonché a progetti di riorganizzazione della Banca;
- gli Accordi di rinnovo dei CCNL del 31 marzo 2015 (per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali) e del 13 luglio 2015 (per i dirigenti) hanno definito l'assetto contrattuale di primo livello, riaffermandone la centralità e mirando a valorizzare le relazioni industriali a livello aziendale e di Gruppo, nella convinzione che queste ultime rappresentino *"..le sedi più idonee a meglio rispondere alla progressiva diversificazione delle singole realtà in funzione delle scelte strategiche ed organizzative...anche in funzione del miglioramento della produttività e della redditività aziendale. .."*;

condividono, prioritariamente, quanto segue:

Con il presente Accordo, viene confermato il pieno riconoscimento del ruolo svolto dal Sindacato quale reale fattore di cambiamento e sviluppo aziendale. Le Parti ribadiscono che il confronto ed il coinvolgimento attivo delle OO.SS., sia a livello centrale che periferico, rappresenti la miglior strategia per salvaguardare un clima aziendale di positiva collaborazione.

Le Parti inoltre convengono che la costante ricerca di soluzioni condivise, attraverso metodologie di volta in volta individuate, è finalizzata ad evitare la nascita di incomprensioni che potrebbero nuocere all'interesse complessivo. Resta tuttavia inteso che in caso di divergenze, ritenute da una delle Parti non in linea con i principi ispiratori sopra individuati, saranno realizzati momenti di verifica e confronto a conferma del rinnovato reciproco impegno per il mantenimento delle migliori relazioni sindacali centrali e periferiche.

Quanto sopra per il rilancio produttivo, reddituale e competitivo del Gruppo che non può prescindere dalle persone, che con le proprie competenze, capacità e valore professionale, costituiscono l'elemento distintivo di ogni organizzazione aziendale in grado di realizzare un vantaggio competitivo sostenibile nel tempo. È partendo da questo presupposto, che pur in presenza di obiettivi sfidanti in termini di riduzione strutturale dei costi, è stato mantenuto lo storico sistema di welfare aziendale, concertato tra le Parti, a sostegno dei dipendenti e delle loro famiglie quale patrimonio da valorizzare, innovare ed arricchire.

Tutto quanto sopra premesso, considerato e condiviso,
le Parti convengono quanto di seguito

CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO

Nel confermare la centralità del Contratto Nazionale, le Parti intendono valorizzare le relazioni industriali a livello aziendale e di gruppo che rappresentano le sedi più idonee a meglio rispondere alla progressiva diversificazione delle singole realtà, in funzione delle scelte strategiche ed organizzative, nel rapporto con la clientela e nell'offerta di prodotti e servizi, anche in funzione del miglioramento della produttività e della redditività aziendale.

Le Parti intendono stipulare il Contratto di II Livello per le materie delegate in tutto o in parte dal CCNL o dalla Legge, prevedendo in particolare norme e/o articolazioni contrattuali volte ad assicurare l'adattabilità delle normative vigenti alle esigenze produttive dell'Azienda e definendo in via sperimentale e/o temporanea istituti atti a far fronte alle esigenze di attenzione ai costi in ottica di sviluppo economico e tutela dell'occupazione.

Il Contratto di II livello della Capogruppo Bancaria (BMPS), di seguito rappresentato, troverà applicazione nei confronti di tutto il personale appartenente alla categoria delle Aree Professionali e Quadri Direttivi, fatto salvo quanto diversamente specificato nelle singole norme, a decorrere dall'1.1.2016. Le previsioni contenute nella contrattazione aziendale integreranno, ad ogni effetto, la disciplina nazionale di Settore, con le specificità che saranno individuate dalle Parti.

Le società del Gruppo firmatarie della presente Intesa dovranno recepire le previsioni ivi contenute coerentemente e compatibilmente con il complessivo quadro di riferimento e sottoscrivere accordi analoghi entro e non oltre il 15.2.2016.

Con riferimento alla Contrattazione di II livello troveranno applicazione le previsioni di cui all'art. 28 del vigente CCNL di Settore, come rinnovato dall'Accordo del 31.3.2015, in materia di decorrenza e procedure di rinnovo.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Contratto di II livello, continueranno a trovare applicazione le disposizioni della contrattazione aziendale previgente.

Tenuto conto della complessità degli argomenti trattati, le Parti condividono l'opportunità, per talune previsioni, di enunciare nella presente ipotesi gli elementi essenziali delle stesse per poi

definire in appositi documenti la regolamentazione puntuale degli istituti che, una volta condivisi tra le Parti, formeranno parte integrante della presente contrattazione di II livello.

RETRIBUZIONE VARIABILE

Premio aziendale 2015 (erogazione 2016)

Con riferimento al Premio Aziendale relativo all'anno 2015, le Parti, a conclusione del confronto avviato in data 29.5.2015, ai sensi dell'art. 48 CCNL 19.1.2012, rinnovato con accordo del 31.3.2015, definiscono con il presente Accordo condizioni e criteri di erogazione del premio stesso, nel rispetto dei vincoli della contrattazione collettiva con riferimento al risultato delle attività ordinarie e delle disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione, secondo le quali le forme di retribuzione variabile devono essere collegate alla performance di Gruppo e devono tener conto del capitale e della liquidità necessaria a fronteggiare le attività intraprese.

In particolare, le Parti convengono che, in coerenza con quanto previsto per l'LPO:

- 1) I **pre-requisiti** che stabiliscono l'apertura del montepremi accantonato, condizionandola al livello complessivo di patrimonializzazione ed alla redditività attesa dell'esercizio, sono:
 - ✓ Common Equity Tier 1 > 10,2%
 - ✓ Liquidity Coverage Ratio > 80%
 - ✓ Utile Ante Imposte pari o superiore all'85% del budget (esclusa la componente variabile della retribuzione)
- 2) Il **parametro di performance** che modula il montepremi erogabile in funzione della redditività operativa conseguita rispetto al livello atteso (budget 2015), correlando il quantum erogabile ai risultati e tenendo conto dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati di redditività e di produttività è:
 - ✓ Utile Ante Imposte > 85% del Budget: si eroga il 30% del Premio
 - ✓ Utile Ante Imposte > 95% del Budget: si eroga il 100% del Premio

In considerazione di quanto sopra, nei confronti di tutto il personale appartenente alla categoria delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, il 100% del premio aziendale viene quantificato, per l'anno 2015, in un importo lordo uguale pari ad euro 300,00 prevedendo un incremento a 340 euro per i percettori di RAL dell'anno di riferimento (rapportata a tempo pieno) inferiore ai 35.000 €. L'effettivo importo da riconoscere, derivante dall'applicazione dei parametri di cui al precedente punto 2), verrà erogato nell'anno 2016, nel primo mese utile successivo all'approvazione del Bilancio, orientativamente nel mese di maggio. Tale importo non sarà considerato utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

Le Parti si impegnano a porre in essere quanto necessario per poter accedere alle agevolazioni previste dal quadro normativo tempo per tempo vigente in tema di retribuzioni di risultato e/o sostegno al welfare.

Il premio verrà erogato al personale in servizio alla data di erogazione e non sarà riconosciuto nel caso di irrogazione di provvedimento disciplinare comportante la sanzione della sospensione dal servizio e dal trattamento economico. L'azienda inoltre potrà sospendere temporaneamente l'erogazione del premio nel caso in cui il dipendente si trovi sottoposto a procedimento disciplinare e/o allontanato dal servizio fino alla definizione del procedimento stesso.

Ai fini dell'erogazione del premio si applicheranno, altresì, i casi di esclusione o limitazione di cui all'art. 48, commi 6,8,9,10 del CCNL di settore, rinnovato con Accordo del 31.3.2015.

Premio Variabile di Risultato

Le Parti, nel confermare la centralità delle risorse umane per il raggiungimento degli obiettivi di Piano Industriale, si danno reciprocamente atto della volontà di rafforzare la effettiva correlazione dei premi ai risultati finalizzata al continuo coinvolgimento e partecipazione dei dipendenti al miglioramento dell'efficienza operativa e della produttività/competitività aziendale.

In tale contesto le Parti condividono l'opportunità di definire per l'esercizio 2016 (anno di erogazione 2017), nel rispetto delle disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione, l'articolazione della retribuzione variabile attraverso il Premio Variabile di Risultato (PVR) in sostituzione del premio aziendale e del sistema incentivante, a beneficio dei dipendenti appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, ai sensi dell'art. 52 CCNL 19.1.2012, rinnovato con Accordo 31.3.2015.

Il PVR avrà caratteri di variabilità e stretta correlazione ai risultati aziendali in termini di liquidità e patrimonio, produttività, redditività e qualità. In tal senso l'attivazione della fase di erogazione è subordinata al raggiungimento di un Utile Netto maggiore di zero ed ai seguenti prerequisiti:

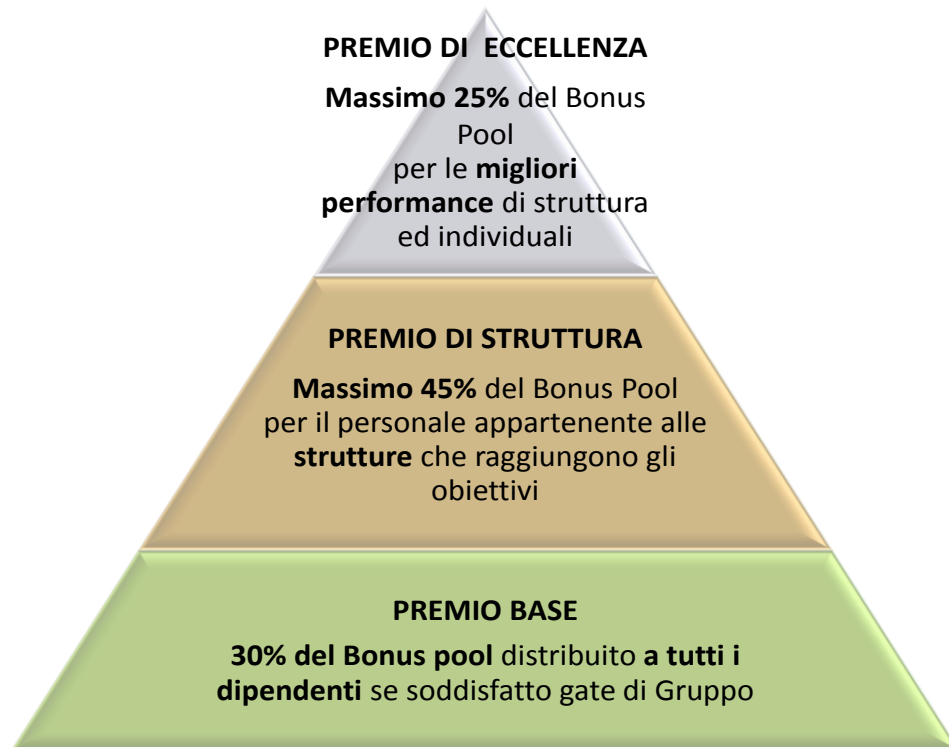
- ✓ Common Equity Tier 1: 11,05%
- ✓ Net Stable Funding Ratio: 86%
- ✓ Utile Ante Imposte (esclusa la componente variabile della retribuzione): superiore al 75% del budget.

Mentre i primi due parametri hanno la sola funzione di attivare la fase di erogazione, il terzo funge anche da modulatore del montepremi erogabile: al superamento del 75% del budget verrà erogato il 50% del montepremi; tale percentuale si incrementerà di 2 punti percentuali ad ogni incremento di 1 punto percentuale del livello di raggiungimento del budget sino ad un massimo del 100% del montepremi (es.: 85% budget -> 70% montepremi; 95% budget -> 90% montepremi; 100% budget -> 100% montepremi).

Il montepremi complessivo così determinato sarà distinto in tre diverse quote:

- a) Premio base, con erogazione subordinata al raggiungimento dei suddetti requisiti, per un valore complessivo pari a circa il 30% del montepremi che sarà distribuito in maniera omogenea a tutte le risorse appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, prevedendo un incremento dell'importo individuale pari al 15% per i percettori di RAL (rapportata a tempo pieno) inferiore ai 35.000 € (fermo rimanendo il 30% del montepremi);

- b) Premio di struttura, subordinato al raggiungimento degli obiettivi di struttura per un valore complessivo massimo pari a circa il 45% del montepremi, nell'ipotesi che tutte le strutture raggiungano il proprio target;
- c) Premio di eccellenza, per un valore massimo complessivo pari a circa il 25% del montepremi da distribuire in base alle migliori performance di struttura ed individuali.



Ai fini dell'erogazione del premio si applicheranno i casi di esclusione o limitazione di cui all'art. 48, commi 8,9,10 del vigente CCNL di settore.

Il premio verrà erogato al personale in servizio alla data di erogazione e non sarà riconosciuto nel caso di irrogazione di provvedimento disciplinare comportante la sanzione della sospensione dal servizio e dal trattamento economico.

L'azienda inoltre potrà sospendere temporaneamente l'erogazione del premio nel caso in cui il dipendente si trovi sottoposto a procedimento disciplinare e/o allontanato dal servizio fino alla definizione del procedimento stesso.

Con riferimento al giudizio di sintesi della prestazione, relativamente:

- al premio di struttura, concorreranno pienamente alla distribuzione del premio le risorse con giudizio uguale o superiore a 3, mentre concorreranno con una decurtazione del 20% per le risorse con giudizio uguale a 2
- al premio di eccellenza, concorreranno le risorse con giudizio almeno pari a 3.

Fermo rimanendo il predetto modello, le parti si incontreranno per definire modalità di erogazione del premio secondo le logiche del c.d. "premio sociale" in coerenza con le politiche di welfare

proprie del Gruppo e tenendo conto del quadro normativo in tema di agevolazioni per le retribuzioni di risultato e/o sostegno al welfare.

Resta inteso che gli importi a tale titolo erogati non rientrano nella base di calcolo del TFR.

Successivamente all'approvazione del Budget, l'Azienda fornirà alle organizzazioni sindacali informativa relativa al montepremi complessivo ed alla definizione delle schede obiettivo/ISP funzionali alla distribuzione del premio.

Resta comunque inteso che la presente previsione è subordinata all'approvazione dei competenti Organi Aziendali.

SVILUPPO PROFESSIONALE

Performance Management

Il Gruppo MPS ha implementato, a partire dal 2013, nei confronti di tutto il personale, un nuovo sistema di Performance Management con l'obiettivo di conoscere meglio le proprie risorse, valorizzarle attraverso l'individuazione dei punti di forza e aree di miglioramento e supportarne le competenze richieste per rispondere meglio agli sviluppi professionali.

Nel processo disegnato dal Gruppo, la valutazione della performance non si esaurisce in un singolo colloquio annuale, ma è parte del più ampio processo di sviluppo dei collaboratori che copre tutto l'arco dell'anno. In tal senso il colloquio di metà anno costituisce elemento fondamentale per la formulazione della valutazione complessiva di fine anno, come previsto dall'art.75 del CCNL come rinnovato dall'Accordo del 31.3.2015.

A tal proposito, nella consapevolezza che la valutazione è un potente strumento e come tale comporta forti responsabilità per chi lo esercita, l'Azienda conviene con le OO.SS. sulla necessità di strutturare una importante e continua attività formativa per supportare l'attività del valutatore e rafforzare il valore del processo.

Sulla base di quanto sopra esposto, nell'ambito del presente Accordo, le Parti nella medesima convinzione dell'importanza della centralità e valorizzazione del capitale umano e della necessità che la valutazione della prestazione sia esercitata in maniera sempre più corretta ed attenta e venga percepita dai dipendenti come strumento di valorizzazione e non, eventualmente, quale fattore demotivante e conflittuale, si impegnano a ricercare in maniera condivisa tutte le soluzioni più idonee a migliorare il processo valutativo esistente al fine di creare un percorso virtuoso, all'interno del quale la risorsa si senta responsabilmente parte attiva e fondamentale dell'azienda, nella quale e per la quale possa accrescere la propria esperienze, competenze e professionalità.

A tal fine, le Parti convengono che l'Azienda apporti, al processo di valutazione vigente, le seguenti modifiche, con effetto dalla valutazione relativa all'anno 2015.

Scala di valutazione

Al fine di evitare possibili riferimenti alla «persona», l'inserimento del termine «**Prestazione**» davanti alle declaratorie, per chiarire che la valutazione si riferisce alla **performance** resa:

- **Prestazione non in linea con le attese:** i risultati sulle attività non sono stati raggiunti o sono stati raggiunti saltuariamente rispetto a quanto assegnato. I comportamenti e le competenze specialistiche sono risultati non in linea rispetto alle attese.
- **Prestazione parzialmente in linea con le attese:** i risultati sulle attività sono stati parzialmente raggiunti rispetto a quanto assegnato. I comportamenti agiti e le competenze specialistiche sono risultati parzialmente in linea rispetto alle attese.
- **Prestazione in linea con le attese:** i risultati sulle attività sono stati completamente raggiunti rispetto a quanto assegnato. I comportamenti e le competenze specialistiche sono risultati in linea rispetto alle attese.
- **Prestazione oltre le attese:** i risultati sulle attività sono andati oltre rispetto a quanto assegnato. I comportamenti e le competenze specialistiche sono risultati efficacemente agiti andando talvolta oltre le attese.
- **Prestazione ampiamente oltre le attese:** i risultati sulle attività, anche quelle di elevata complessità, sono andati notevolmente oltre rispetto a quanto assegnato. I comportamenti e le competenze specialistiche sono risultati tutti pienamente ed efficacemente agiti andando costantemente oltre le attese.

Collegio di valutazione dei ricorsi

Il collegio di valutazione dei ricorsi sarà composto da due risorse della filiera HR: la prima competente sulla struttura di appartenenza della risorsa, la seconda esterna.

Il collegio esaminerà gli atti ed assumerà una decisione, con relativa verbalizzazione.

Il Valutato potrà essere assistito da un rappresentante sindacale.

Formazione

Le Parti confermano la centralità della formazione come strumento essenziale per l'acquisizione e lo sviluppo delle competenze professionali; le attività formative dovranno quindi essere progettate e realizzate per offrire a tutti i dipendenti pari opportunità di crescita e aggiornamento continuo, secondo criteri di trasparenza, rispondendo all'esigenza di diffondere a tutto il personale le competenze ritenute essenziali nell'immediato e in chiave prospettica oltre che la copertura degli obblighi normativi.

La sistematizzazione dell'offerta formativa ("MPS Academy") articolata in tre macro-ambiti (People, Business e Compliance) è improntata alla interdisciplinarietà, alla personalizzazione e all'auto-sviluppo. La diffusa conoscibilità delle opportunità formative (attraverso appositi strumenti divulgativi) e la tempestiva programmazione delle attività sono a cura delle strutture DOR e DRUSC secondo una pianificazione centrale, integrabile con specifici interventi strutturati.

Al fine di sostenere e agevolare i processi di mobilità professionale, riqualificazione e riconversione professionale delle risorse, saranno attivati appositi programmi formativi per raggruppamenti

professionali omogenei (Valore, Premium, SB, ecc.) e per ambiti di competenze trasversali oltre che individuali (pianificabili con l'applicativo dedicato "PAFI- Programma Azioni Formative Individuali") in linea con i fabbisogni rilevati e in coerenza con le esigenze rivenienti dall'attività di Talent e Performance Management. Particolare attenzione verrà dedicata alla formazione di ingresso nei ruoli di Rete e al percorso strutturato di reinserimento formativo per risorse interessate da periodi di lunga assenza (es. maternità), coordinati e monitorati a livello centrale; Con l'obiettivo di favorire una maggiore capillarità e personalizzazione nella diffusione dei momenti formativi (in ottica di self-empowerment continuo), la realizzazione delle attività formative si avvale di strumenti e modalità integrate (aula, affiancamento con tutor esperti e programmi definiti, project work, tutorship, coaching, biblioteca multimediale, newsletter, piani d'azione); si intende, inoltre, proseguire nella costante innovazione degli strumenti "social" (community, blog tematici, ecc.) che consentono l'apprendimento continuo anche in chiave autoformativa (compresa la possibilità di consultare, su base volontaria, la Library multimediale aziendale anche da casa).

Le Parti, in relazione alla necessità di garantire uno scrupoloso governo dei costi, condividono la necessità di assicurarsi l'accesso alle diverse forme di finanziamento disponibile (FBA, Fondir, ecc.). Anche in tale prospettiva è confermato il periodico confronto nell'ambito dell'Organismo paritetico della formazione.

Inoltre la formazione svolta annualmente sarà oggetto di periodica verifica congiunta.

HOME LEARNING E BIBLIOTECA

L'Azienda mette a disposizione una serie di strumenti volti ad agevolare lo sviluppo volontario della cultura professionale dei propri dipendenti.

In particolare, viene resa fruibile per tutti i colleghi la "Biblioteca aziendale" composta da corsi multimediali, letture e flipbook su temi quali: finanza, economia, sviluppo abilità manageriali (negoziazione, problem solving, decision making, ...) e personali (comunicazione efficace, osservare attentamente, gestire le emozioni, ...).

Tale strumento è accessibile tramite il portale della formazione "CLIC", anche da casa, permettendo, così, di estenderne la fruibilità anche ai familiari del dipendente.

Nell'intranet aziendale, tra l'altro, l'Azienda rende disponibile la possibilità di accedere a specifici quotidiani in versione digitale.

WELFARE

Copertura sanitaria ed infortuni dipendenti

Per quanto attiene la copertura delle "spese sanitarie" e le coperture assicurative in caso di infortuni (professionali ed extra professionali) le Parti firmatarie della presente ipotesi di Accordo convengono che ai dipendenti ed ai percettori dell'assegno straordinario del "Fondo di Solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito

del personale del credito” che intendono estendere la copertura delle prestazioni della polizza per le “spese sanitarie” ai familiari non fiscalmente a carico, verrà data la possibilità di rateizzare il contributo a loro carico in n 10 rate mensili e senza applicazione di alcun onere aggiuntivo.

Copertura sanitaria pensionati

Al fine di rendere maggiormente sostenibile il complessivo impianto aziendale di copertura delle spese sanitarie, le Parti hanno concordemente valutato la necessità di introdurre il principio di compartecipazione alle spese per il personale in quiescenza. A far tempo dal 1.1.2016, pertanto, l’adesione al piano da parte del personale in quiescenza sarà facoltativa e la relativa quota tempo per tempo vigente sarà a loro carico nella misura del 50% con possibilità di rateizzazione in 10 mensilità.

Da tale previsione restano tuttavia esclusi i percettori di pensioni di importo inferiore ai 15.000 € annui lordi per i quali il contributo resta interamente a carico dell’Azienda.

Buono pasto

In alternativa alla corresponsione giornaliera del buono pasto, verrà data la facoltà al dipendente di optare, al netto degli eventuali contributi aziendali e delle ritenute di legge tempo per tempo vigenti, per:

- un’indennità sostitutiva che verrà corrisposta in busta paga;
- la destinazione dell’intero importo annuale al fondo di previdenza complementare aziendale;
- e, per gli anni 2016, 2017 e 2018, la destinazione dell’intero importo annuale a decurtazione delle giornate di sospensione dell’attività lavorativa. Il numero delle giornate decurtabili verrà declinato all’interno di apposita normativa aziendale e varierà in funzione dell’inquadramento. Qualora l’entità reale della spettanza a fine anno non fosse sufficiente a coprire il valore della decurtazione applicata, l’Azienda provvederà a rideterminare, per le sole risorse interessate, la spettanza di giornate di sospensione per l’anno successivo.

La scelta sarà effettuabile annualmente. Per il 2016 detta facoltà troverà applicazione entro il primo trimestre.

Resta inteso che tali opzioni non dovranno comportare alcun onere aggiuntivo per l’Azienda nel rispetto del principio della parità di costo.

Condizioni ai dipendenti

Le condizioni praticate sui finanziamenti a favore del personale dipendente in servizio o percettori dell’assegno straordinario del “Fondo di Solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell’occupazione e del reddito del personale del credito” o in quiescenza della Banca sono contenute in un apposito documento (D.600), aggiornato in relazione alle variazioni che vengono apportate alle singole tipologie di finanziamento.

L’azienda e le OO.SS. nel confermare l’importanza degli Organismi Paritetici operanti in Azienda ed al fine di favorire un dialogo costruttivo tra le Parti e consentire una concreta partecipazione delle

OO.SS. sui temi di interesse collettivo aventi carattere sociale, stabiliscono che nell'ambito della "Commissione Welfare" venga presa in esame, anche al fine di ricercare possibili soluzioni condivise, la coerenza complessiva delle condizioni riservate al personale in servizio e in quiescenza della Banca con particolare riguardo:

- Ai mutui ipotecari;
- Ai mutui così detti "Piano case";
- Alle sovvenzioni Cassa Mutua;
- Alle sovvenzioni ordinarie;

Si prenderà inoltre in esame la possibilità di prevedere l'eventuale rinegoziazione dei mutui ai dipendenti oltre alla possibilità di disciplinare casi di situazioni debitorie particolarmente complesse.

Resta inteso che nel caso di eventuali modifiche praticate su altri finanziamenti ed altre agevolazioni al personale della Banca, l'Azienda fornirà alle OO.SS. preventiva informazione rispetto all'inserimento nel documento di riferimento.

MP Solidale

Al fine di incentivare iniziative di solidarietà tra colleghi, le Parti hanno condiviso di attivare in via sperimentale, per l'anno 2016, l'istituto MP Solidale, finalizzato alla costituzione di un bacino annuale di ore di assenza retribuita, a beneficio del personale appartenente alla categoria delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che abbiano necessità di un'ulteriore dotazione di permessi in aggiunta a quelli individualmente spettanti, per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari.

In particolare, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno 2016, MP Solidale sarà alimentato, da parte dei dipendenti appartenenti alla categoria delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che volontariamente aderiranno all'iniziativa, attraverso la donazione di giornata/e di ferie (con riferimento alla spettanza annuale eccedente/i il periodo annuale minimo di quattro settimane previsto dall' art. 10 del D.Lgs. n. 66 dell'8 aprile 2003), giornata/e di "ex festività" e "banca ore". Il personale Dirigente potrà alimentare MP Solidale con giornata/e di ferie maturate e non godute antecedentemente al periodo in cui sono stati autorizzati dalla Banca a gestire autonomamente la fruizione del periodo feriale (cd zainetto).

La cessione da parte dei colleghi donanti avviene a titolo gratuito – con esclusione, pertanto, di qualsivoglia forma di monetizzazione delle stesse – e definitivo.

La fruizione dei permessi retribuiti di MP Solidale potrà avvenire in quote minime di 30 minuti, a mezze giornate ed a giornata intera; MP Solidale verrà gestita dall'Azienda secondo criteri di equità e trasparenza.

Il lavoratore potrà richiedere la fruizione di detti permessi di MP Solidale solo in mancanza di ogni altro titolo di permesso a disposizione anche relativo agli anni precedenti.

Le dotazioni di MP Solidale scadranno il 31 dicembre dell'anno di riferimento. La gestione di eventuali residui sarà oggetto di confronto tra le Parti all'interno della Commissione Welfare.

Ai fini della concessione dei permessi di MP Solidale verranno prioritariamente valutate gravi situazioni di salute all'interno del nucleo familiare, indifferibili necessità di assentarsi a fronte di disagi comportamentali di figli minorenni, quali ad es. tossicodipendenza, bulimia/anoressia,

bullismo, bisogni educativi speciali (BES) o disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) nonché ulteriori necessità di carattere familiare che esauriscano ogni altra causale di assenza a disposizione.

Le richieste di fruizione dovranno essere adeguatamente documentate in modo da consentire all'Azienda di verificare, nel rispetto della privacy, la sussistenza delle condizioni di accoglibilità e verranno soddisfatte secondo l'ordine cronologico di arrivo.

In considerazione del carattere sperimentale dell'iniziativa (1.1.2016 – 31.12.2016), le Parti effettueranno un incontro dedicato entro la fine dell'anno 2016 nell'ambito della "Commissione Welfare" per valutare l'andamento, l'utilità ed ogni altro aspetto legato alla gestione di MP Solidale anche ai fini di valutare l'opportunità di proroga dell'iniziativa.

Polizza collettiva-automatismi residuali

A partire dal 01 Gennaio 2016, il versamento annuo spettante a favore della polizza collettiva, per gli aventi diritto e per gli importi previsti potrà essere fatto confluire, a scelta degli interessati, nella posizione individuale del Fondo di Previdenza Complementare aziendale. Tale scelta, non sarà reversibile.

Gli accantonamenti annuali nelle polizze collettive, ovvero il versamento al Fondo di Previdenza Complementare aziendale per chi abbia effettuato tale opzione, continueranno ad essere versati, per gli aventi diritto, fino al raggiungimento del 3° livello della categoria dei Quadri Direttivi.

La polizza collettiva sarà regolata dalle condizioni contrattuali tempo per tempo vigenti.

Ai dipendenti che al 1.1.2013 abbiano avuto in corso di maturazione il così detto "*primo automatismo*" e che nel frattempo non lo abbiano già maturato, sarà attribuito, alla scadenza originariamente prevista, il relativo livello retributivo superiore e la c.d. eventuale "maggiorazione assegno di livello". Dalle predette attribuzioni (automatismo di carriera/maggiorazioni assegno di livello) non conseguiranno nuovi inserimenti in polizza collettiva.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Relazioni sindacali

Le Parti, così come condiviso nelle premesse del presente Accordo, si danno reciprocamente atto che il raggiungimento degli obiettivi di Piano Industriale non può prescindere dalla adozione di un modello di relazioni sindacali orientato a logiche di trasparenza, rispetto reciproco e senso di responsabilità, al fine di salvaguardare un clima aziendale di positiva collaborazione nonché a promuovere un coinvolgimento sempre più attivo delle organizzazioni sindacali.

In particolare, si condivide l'opportunità che le progettualità comportanti rilevanti ricadute sul personale siano oggetto di informativa e confronto sin dalla fase di avvio della eventuale sperimentazione in modo che gli obiettivi aziendali si coniughino efficacemente alle esigenze operative dei lavoratori.

Le Parti confermano, altresì, la necessità di individuare e cadenzare adeguati momenti di incontro, sia a livello centrale che periferico, che consentano da un lato una verifica sugli effetti applicativi

degli accordi realizzati, dall'altro la valorizzazione degli obiettivi raggiunti in termini di occupazione, qualificazione professionale e sostenibilità economica e sociale.

In coerenza con l'attuale struttura territoriale della Banca, le Parti si danno reciprocamente atto che, per un efficace presidio delle relazioni sindacali, il puntuale espletamento degli obblighi di informativa semestrale nei confronti delle RSA periferiche per gli ambiti territoriali di competenza su trasferimenti del personale (domande accolte, inevase, domande motivate dalla L. 104/92), part-time (numero di posizioni accolte e domande inevase) e composizione numerica degli organici sarà svolto dai Direttori Operativi di Rete, anche attraverso i Gestori Risorse Umane.

Si confermano le modalità di costituzione delle RSA così come le modalità di aggregazione ad essa di una o più unità operative (c.d. meccanismo dell'aggregazione) e permangono i precedenti ambiti geografici entro i quali esercitare le prerogative delle RSA periferiche e la "facoltà di aggregazione".

Commissioni Paritetiche

Nel delineato contesto di relazioni industriali, Le Parti ribadiscono il valore strategico dei diritti di informazione e consultazione delle Organizzazioni Sindacali, rafforzato dalla conferma dell'attività degli Organismi paritetici operanti in Azienda (Commissione Welfare, Commissione per le Politiche Commerciali, Commissione Misure di Sicurezza Antirapina, Commissione Pari Opportunità, Organismo paritetico sulla Formazione, Osservatorio Aziendale e Gruppo di Lavoro sulla sostenibilità ambientale).

Coerentemente con l'attenzione che il Gruppo ha sempre dimostrato verso le politiche di mobilità sostenibile, anche attraverso la nomina di un'apposita Funzione aziendale di Mobility Management e la predisposizione annuale di un "Piano spostamenti Casa-Lavoro", le Parti si impegnano a promuovere iniziative in ambito di mobilità, in linea con le strategie di responsabilità sociale aziendale.

Più specificamente, le Parti si confronteranno all'interno della Commissione Welfare valutando la stipula di nuove convenzioni, il miglioramento degli orari e della frequenza del servizio di trasporto offerto dalle Aziende Pubbliche, l'istituzione di servizi navetta nonché l'attivazione di ogni altro intervento volto a supportare le esigenze dei colleghi per gli spostamenti casa-lavoro nonché per gli spostamenti per motivi di lavoro.

Commissione Nuovo Modello di Banca

Tenuto conto del forte processo di trasformazione per il settore del credito, guidato essenzialmente dai forti impulsi di tipo regolamentare e normativo e da modifiche del modello di business, le Parti si impegnano a costituire una Commissione Paritetica per definire il "Nuovo Modello di Banca", diretto a favorire il sostegno dell'economia reale e delle famiglie, dell'occupazione e della crescita economica del Paese.

Le Parti condividono la necessità di valutare misure innovative volte ad agevolare un approccio all'organizzazione del lavoro che miri a produrre maggiore efficienza ed efficacia nel raggiungimento dei risultati attesi attraverso una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, cogliendo le opportunità derivanti dall'introduzione delle nuove tecnologie.

Quanto premesso, all'interno della "Commissione Nuovo Modello di Banca" le Parti valuteranno, altresì, la possibilità di promuovere forme flessibili e semplificate di lavoro da remoto (così detto "Smart Working"), al fine di verificarne le ricadute organizzative e gestionali.

Tali misure dovranno essere progettate e programmate nell'ottica di consentire ai dipendenti di conciliare maggiormente i tempi di vita e di lavoro consentendo, tra l'altro, di ottenere impatti positivi anche sui fattori ambientali.

Misure di Sicurezza Antirapina

Le Parti concordano nel ritenere la sicurezza un obiettivo comune di assoluta importanza verso il quale è necessario produrre ogni sforzo per garantire un adeguato svolgimento dell'attività lavorativa.

Nell'ottica di assicurare una visione complessiva del fenomeno criminoso ed un'analisi periodica dei presidi di sicurezza più idonei ed efficaci da approntare per la disincentivazione del compimento degli atti criminosi e per il contenimento delle conseguenze di tali atti, viene confermata l'attività della Commissione Misure di Sicurezza Antirapina.

In virtù di quanto sopra le Parti concordano altresì di inserire il tema delle sicurezze all'interno di appositi incontri che potranno essere effettuati anche a livello periferico a richiesta di una delle Parti, indicativamente ogni tre mesi.

* * *

MISURE DI CONTENIMENTO DEL COSTO DEL LAVORO

In considerazione di quanto sancito nelle premesse del presente accordo con riferimento all'esigenza di proseguire nel percorso di razionalizzazione e riduzione dei costi complessivi, le Parti prevedono, quale elemento ineludibile verso un pieno recupero dei livelli di redditività sostenibile ed un ulteriore rafforzamento del posizionamento di mercato della Banca, l'attivazione di talune misure "one - off" di contenimento del costo del lavoro e salvaguardando i livelli occupazionali. Resta inteso che le Parti individuano nel Fondo di Solidarietà per il Sostegno al reddito dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione del personale del credito, lo strumento idoneo ad affrontare eventuali problemi a livello occupazionale.

In particolare, nei confronti di tutto il personale della Banca e delle Aziende firmatarie del presente Accordo, le Parti concordano l'applicazione per gli anni 2016, 2017 e 2018 delle misure di seguito indicate con l'impegno a monitorare e verificare, alla scadenza di ogni anno, l'andamento operativo delle singole previsioni anche in relazione al contesto generale.

Sospensione dell'attività lavorativa

Volontaria

In aggiunta alle giornate di sospensione obbligatoria di cui al paragrafo successivo, viene introdotta la possibilità di richiedere la fruizione di giornate di sospensione "volontaria" che, oltre a concorrere all'obiettivo aziendale di contenimento dei costi, soddisfino le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle risorse.

Ciascun lavoratore appartenente alle categorie delle Aree professionali e dei Quadri Direttivi che ne farà richiesta nei termini stabiliti, sarà ammesso all'utilizzo della "sospensione volontaria" purché l'assenza sia compatibile con le esigenze tecnico, organizzative e produttive dell'unità operativa di appartenenza.

Le giornate di sospensione volontaria dell'attività lavorativa, anche non consecutive, saranno fruibili solo a giornata intera nel corso dell'anno solare di riferimento.

Resta inteso che sarà emanata specifica normativa aziendale in materia per gli aspetti operativi.

Obbligatoria

Le Parti hanno concordemente deciso di prevedere, per il periodo di vigenza del presente Accordo, il ricorso alla sospensione temporanea dell'attività lavorativa anche valutando la possibilità di adottare criteri non generalizzati quale misura di accompagnamento dei processi di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale in una logica di contratto di solidarietà.

A ciascun dipendente della Banca e delle Aziende firmatarie del presente accordo verrà applicata una sospensione dell'attività lavorativa con corrispondente riduzione del trattamento economico nella misura fissa di n. 6 giornate lavorative annue per gli anni 2016, 2017 e 2018. L'obbligo è ridotto a 5 giornate per i dipendenti con una RAL inferiore ai 35.000 € annua (soglia riferita al personale a tempo pieno).

All'esito della verifica sulle giornate di sospensione volontaria accolte, l'Azienda procederà all'eventuale rideterminazione delle giornate di sospensione "obbligatoria" per i lavoratori appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, fatta eccezione per coloro che fruiranno della sospensione volontaria.

Per il personale con contratto di lavoro part time verticale o misto, le giornate di sospensione obbligatoria saranno proporzionate alle ridotta prestazione lavorativa.

I lavoratori con un plafond di ferie e banca ore residue alla data del 31.12.15 e non godute, potranno utilizzare queste ultime a decurtazione di un numero corrispondente di giornate di sospensione obbligatoria dell'attività lavorativa. Verrà data, altresì, la facoltà al dipendente di optare -in alternativa alla corresponsione giornaliera- per la destinazione dell'intero importo annuale del buono pasto a decurtazione delle giornate di sospensione obbligatoria dell'attività lavorativa, nel numero e con le modalità che verranno declinate in apposita normativa aziendale. Qualora l'entità effettiva della spettanza a fine anno non fosse sufficiente a coprire il valore della decurtazione applicata, verrà rideterminata, per le sole risorse interessate, la spettanza di giornate di sospensione per l'anno successivo.

Si precisa altresì che per i Dirigenti le giornate di ferie utilizzabili a decurtazione delle giornate di sospensione obbligatoria sono esclusivamente quelle maturate e non godute antecedentemente

al periodo in cui sono stati autorizzati dalla Banca a gestire autonomamente la fruizione del periodo feriale (cd zainetto).

Tenuto conto della necessità di contenimento dei costi, la sospensione dall'attività lavorativa graverà sui lavoratori fatta salva la possibilità di attingere alle risorse finanziarie eventualmente messe a disposizione dal Fondo di Solidarietà di settore (di cui all'art. 9, comma 4 del D.M 158/00) senza oneri a carico dell'azienda.

La programmazione delle giornate di sospensione obbligatoria dell'attività lavorativa dovrà seguire gli stessi criteri e regole della pianificazione annuale delle ferie, secondo quanto previsto dal CCNL di settore, rinnovato con accordo 31.3.2015.

Trattamento di Fine Rapporto

Nel periodo dal 1.1.2016 al 31.12.2018, il TFR verrà calcolato sulle voci previste dal CCNL, con esclusione della tredicesima mensilità, con una decurtazione del 23%.

Missioni

Al personale in missione, per il periodo di vigenza del presente Accordo (dal 1.1.2016 e fino al 31.12.2018), permane unicamente il trattamento di rimborso a piè di lista delle spese documentate, nei limiti di cui al CCNL di settore, rinnovato con accordo 31.3.2015, mentre non verrà in alcun caso corrisposto il trattamento di diaria.

Residui Ferie, riduzione di Orario, banca Ore ,festività Soppresse

Permane l'obbligo dell'utilizzo entro i termini previsti di tutti i permessi spettanti in base alla contrattazione tempo per tempo vigente; l'eventuale mancata fruizione di permessi per ex festività soppresse, di permessi per festività coincidenti con la domenica, della riduzione di orario e banca ore, non darà luogo ad alcun trattamento economico sostitutivo.

Per quanto concerne ferie arretrate e banca delle ore pregressa (al 31.12.2015), le Parti convengono che ciascuna Risorsa dovrà ridurre il plafond accumulato del 100% nell'arco del triennio, fermo quanto previsto nel paragrafo della sospensione obbligatoria con riferimento alle giornate che possono essere portate a decurtazione. Si specifica, altresì, che sarà facoltà della Risorsa optare per le seguenti modalità, anche in combinazione fra loro:

- **Fruizione ferie e banca ore**

la misura di tale smaltimento dovrà essere compatibile con le dinamiche gestionali, organizzative e commerciali della Banca

- **Opzione ferie e banca ore al posto di giornate di sospensione dell'attività lavorativa**

i lavoratori con un plafond di ferie e banca ore residue alla data del 31.12.15 e non godute, potranno utilizzare queste ultime a decurtazione di un numero corrispondente di giornate di sospensione obbligatoria dell'attività lavorativa.

Si precisa altresì che per i Dirigenti sono utilizzabili esclusivamente giornata/e di ferie maturate e non godute antecedentemente al periodo in cui sono stati autorizzati dalla Banca a gestire autonomamente la fruizione del periodo feriale (cd zainetto).

Prestazioni aggiuntive/straordinari

Le Parti condividono la necessità di limitare l'utilizzo delle prestazioni aggiuntive/straordinarie. Dette prestazioni, pertanto, potranno essere richieste dalle Aziende firmatarie esclusivamente nei casi di particolare necessità ed urgenza e non verranno autorizzate per periodi inferiori ad 1 ora e per quelle di durata superiore a detto limite, frazioni inferiori a 30 minuti.

Medaglia d'oro

A coloro che matureranno i requisiti per il riconoscimento della medaglia d'oro, entro il 31 Dicembre 2015, la consegna avverrà nel primo trimestre dell'anno 2016.

Contributo straordinario

A far data dal 1.1.2016 e fino al 31.12.2018, al personale che occupa posizioni rilevanti con retribuzione annua lorda superiore a 150.000 euro sarà trattenuto mensilmente un contributo pari al 2.50% calcolato sulla quota di retribuzione eccedente 150.000 euro.

Eventuali contributi volontari eccedenti tale previsione saranno utilizzati per alimentare la così detta MP Solidale.

Per RAL si intendono gli emolumenti erogati in via continuativa e verificati alla data del 31.12 dell'anno di riferimento.

NORMA DI CHIUSURA

La presente ipotesi di accordo è subordinata all'approvazione dei competenti Organi Aziendali e delle Assemblee dei lavoratori.

Siena 24 dicembre 2015

LE AZIENDE

LE OO.SS.