

I P O T E S I D I A C C O R D O

Fusione per incorporazione di MPS Banca Personale Spa in Banca Monte dei Paschi di Siena SpA.

Procedura sindacale ai sensi di legge e di contratto (Art. 47 L.428/90 e art.19 CCNL 8.12.2007)

Nel corso della presente procedura sindacale le sottoscriventi Parti, costituenti le Delegazioni appositamente designate ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali, hanno proceduto all'esame dei riflessi e delle ricadute sul personale interessato conseguenti alla realizzazione del progetto illustrato con la comunicazione alle OO.SS. del 30 ottobre 2009 e negli incontri dal 5 novembre e fino ad oggi intervenuti.

P R E M E S S A A Z I E N D A L E

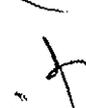
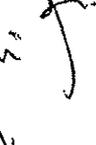
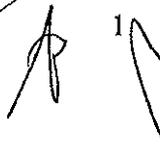
L'operazione di fusione per incorporazione di MPS Banca Personale Spa in Banca Monte dei Paschi di Siena SpA si colloca nel più ampio contesto della recente revisione organizzativa in BMPS della Direzione Commerciale Privati, in coerenza con gli obiettivi del Piano Industriale di Gruppo MPS 2008-2011, che prevede interventi di ottimizzazione dell'assetto distributivo al fine di incrementare l'efficacia commerciale della Rete e di consentire un miglioramento strutturale di efficienza del Gruppo stesso.

L'obiettivo dichiarato del progetto in esame consiste nella valorizzazione degli assets di MPS Banca Personale mediante la sua contestuale integrazione organizzativa e funzionale nelle strutture di Capogruppo, al fine di focalizzare l'attività di distribuzione tramite la rete di promotori finanziari, con miglioramento delle economie di scala e scopo a livello di Gruppo, identificando nel "promotore finanziario" uno dei "punti di accesso" al Gruppo per il cliente, in piena circolarità con gli altri canali, tradizionali (filliali) e non (phone banking, internet banking, ATM) e fortemente caratterizzato per la sua distintività relazionale e di mobilità territoriale.

Sotto il profilo organizzativo, il trasferimento a BMPS del complesso di attività finora svolte da MPS Banca Personale sarà realizzato attraverso:

- la creazione, nell'ambito della Direzione Commerciale Privati, di una nuova struttura, "**Business Unit Promozione finanziaria**", per n.55 risorse complessivamente stimate, specializzata nelle attività di indirizzo commerciale e monitoraggio della Rete di promozione finanziaria. Questa funzione, alla quale riporterà il Responsabile della rete di promozione finanziaria, sarà articolata nel :

- **Servizio Operativo**, che sarà responsabile di assicurare, interfacciandosi con le competenti funzioni del Gruppo, i servizi di funzionamento e logistici (es. "Fatturazione Rete PF", "Organizzazione, Logistica e Servizi", "Contrattualistica PF, ecc"), e l'esecuzione degli adempimenti operativi ed amministrativi, con particolare riferimento alle attività deliberative, autorizzative e di controllo, con particolare riferimento alla filiera del Credito; di tale struttura farà parte la **Filiale Promozione Finanziaria** per lo svolgimento delle attività bancarie caratteristiche tipiche, nel mondo MPS, di Filiale/Area Territoriale, con particolare riferimento a: "Servizi Bancari e Gestione Posizioni" che implicano valutazioni/autorizzazioni



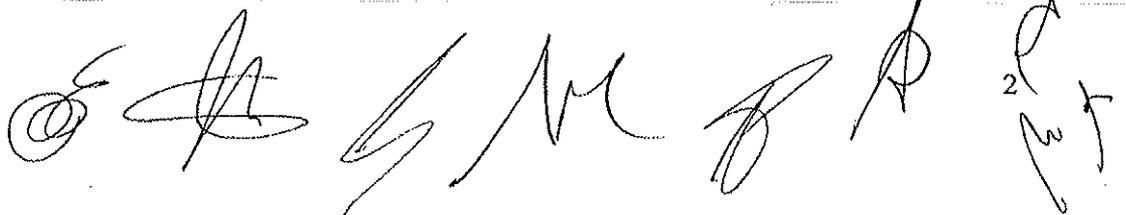
(censimento Clienti, valutazioni ed autorizzazione per apertura/chiusura rapporti, crediti e finanziamenti, valutazione sconfinamenti, adempimenti antiriciclaggio, ecc) "Controllo Recupero Crediti e Successioni" (gestione andamentale e precontenzioso, alcune attività relative alle successioni).

- **Servizio Mercato Promozione Finanziaria**, responsabile di presidiare il mercato di riferimento nonché le attività *core* della promozione finanziaria (interfaccia con le competenti funzioni di Capogruppo per attività di reclutamento, formazione, ecc).
- l'inserimento delle attività organizzative e di supporto all'interno delle strutture della Capogruppo Bancaria (Area Controlli Interni, Area Legale e Societario, CFO, Direzione Personale e Organizzazione), per un totale di ca. n.25 risorse.
- l'inserimento nel Contact Center di Gruppo delle attività di assistenza a promotori finanziari e clienti e quelle dispositive, attualmente svolte dalla corrispondente struttura di MPS BP, composta da circa 10 unità; le predette attività continueranno ad essere svolte sulla piazza di Lecce. A tal proposito, la Direzione di BMPS si impegna a sottoporre ai competenti Organi l'individuazione di soluzioni organizzative che, nel soddisfare esigenze aziendali di natura commerciale e di presidio del mercato, tendano a contenere anche i processi di mobilità del personale di MPS BP, per un fabbisogno complessivo di personale (comprensivo delle attività di "contact center" sopradette) stimato in n.40 unità. Tale struttura avrà un periodo di sperimentazione fino al 31/12/2011, al termine del quale saranno effettuate le opportune verifiche in ordine alla qualità del funzionamento, ai fini della sua prosecuzione.
- il trasferimento al "Servizio Filiale HUB" del COG di Lecce, in via sperimentale e fino al suddetto termine del 31/12/2011, di alcune attività amministrative relative alle "Successioni" e attività sui controlli inerenti operazioni di investimento nonché sui controlli relativi a Risparmio Gestito e Polizze attualmente svolte dal nucleo di MPS BP presente sulla piazza di Milano, per un fabbisogno complessivo di personale stimato in n. 18 unità.

L'organico di MPS Banca Personale è costituito alla data odierna da 249 dipendenti suddivisi in n. 151 Aree Professionali; n. 86 Quadri Direttivi; n. 12 Dirigenti così distribuiti:

- n. 180 risorse operano in MPS Banca Personale, n. 155 presso le strutture in Lecce (n. 105 AAPP, n. 44 QQDD, n. 6 DRG), n. 25 presso le strutture in Milano (n. 23 AAPP, n.2 QQDD);
- le rimanenti n. 69 risorse (23 AAPP, 40 QQDD, 6 DRG) sono attualmente utilizzate in distacco presso le seguenti strutture del Gruppo:
 - n. 46 presso BMPS, n. 2 Consorzio Operativo di Gruppo, n.1 MPS Fiduciaria, n. 1 MPS Banque, n. 5 MPS Gestione Crediti Banca, n. 2 MPS Leasing e Factoring, n. 11 MPS Sim (in fase di Incorporazione in BMPS), n. 1 PGI.

Per quanto riguarda le attuali strutture del "Team reclami" e del Team "Crediti divisione Banca" su Lecce (che attualmente impiegano complessivamente circa n. 20 risorse di MPS BP) le strutture medesime permarranno in quella sede almeno fino al 31/12/2010.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a circled '2' below them.

Per effetto del disegno organizzativo sopra rappresentato si determinerà una "liberazione" di risorse che saranno oggetto di riconversione professionale per l'utilizzo in Rete, in Puglia e Lombardia.

A seguito dell'operazione di fusione per incorporazione, la titolarità dei predetti rapporti di lavoro del personale di MPS Banca Personale, passerà, senza soluzione di continuità, a Banca Monte dei Paschi di Siena con decorrenza dalla data di efficacia dell'operazione societaria, ipotizzata entro il primo semestre del 2010 (comunque subordinata all'espletamento degli adempimenti prescritti dalla normativa vigente in materia).

TUTTO CIO' PREMESSO
LE PARTI
CONVENGONO QUANTO SEGUE:

1. L'operazione, in base alle previsioni di legge in materia (art. 2112 c.c.) comporta il passaggio, dalla data di efficacia del trasferimento d'azienda e senza soluzione di continuità, a Banca Monte dei Paschi di Siena dei rapporti di lavoro dipendente in essere tra MPS BP e le n. 249 risorse in premessa citate.

2. Al personale in questione verrà mantenuto l'inquadramento nella categoria e nei livelli posseduti al momento del passaggio in BMPS, alla quale verranno trasferiti, ad esempio, il trattamento di fine rapporto, il residuo ferie maturate e non godute e la banca ore. Verranno applicati al personale interessato tutti gli istituti normativi vigenti presso BMPS; al ridetto personale verrà riconosciuto il 50 % dell'anzianità di servizio maturata presso MPS BP ai fini dell'attribuzione dei benefici economici previsti nel Contratto Integrativo Aziendale di BMPS, in quanto applicabili in base alle previsioni del CCNL vigente di categorie; a tal fine, le previsioni applicabili sono quelle previste nel CIA di BMPS per gli assunti od incorporati dopo il 31.12.95. Al personale ridetto verrà garantito, a decorrere dalla data di efficacia del trasferimento d'azienda, il 100% dell'anzianità di servizio riconosciuta dalla Società di provenienza, oltre che ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al CCNL, anche ai fini degli istituti normativi di cui al CIA BMPS, quali quelli, ad es., per la determinazione delle fasce di trasferibilità, l'adesione ai percorsi professionali, la partecipazione a selezioni interne (quali, ad es., quelle attualmente previste per il conseguimento del II/III livello dei Quadri Direttivi), l'accesso alle condizioni ai dipendenti, nonché ai fini dell'eventuale attribuzione di mansioni/ruoli, secondo quanto previsto dalle normative aziendali.

Per il personale interessato dalla presente procedura sarà computato nell'anzianità di servizio utile ai fini delle attribuzioni del "Premio di fedeltà" e della "Medaglia d'oro" di cui al CIA BMPS, il 100% del periodo di servizio riconosciuto dall'Azienda di provenienza per analoghe attribuzioni. Ai dipendenti che presso l'Azienda di provenienza abbiano già beneficiato di riconoscimenti di analoga natura non potranno essere attribuiti i predetti premi di cui all'art.73 Articolato CIA BMPS.

Relativamente al trattamento economico complessivo, i dipendenti interessati conserveranno il trattamento retributivo, inteso come R.A.L., posseduto all'atto del passaggio. Al momento dell'applicazione dell'assetto retributivo di BMPS, troveranno attuazione i criteri di riallineamento - applicati anche nelle altre operazioni societarie del vigente piano Industriale - dei trattamenti individuali (R.A.L. e contribuzione aziendale alla Previdenza Complementare) agli istituti contrattuali aziendali di BMPS, intendendosi a tal fine per RAL l'insieme degli emolumenti corrisposti in maniera fissa e continuativa (con esclusione quindi, ad es., di quanto riconosciuto come corrispettivo

a fronte di pattuizioni individuali per le ipotesi di recesso, ovvero indennità per determinate modalità di espletamento della prestazione o per compensare specifici disagi). In particolare, il trattamento derivante da eventuali riconoscimenti economici aggiuntivi rispetto alle previsioni del CCNL e la contribuzione aziendale alla Previdenza Complementare, già attribuiti dalla Società di provenienza verranno riallineati, tramite riassorbimento, fino a concorrenza, dall'eventuale maggior trattamento economico che verrà acquisito presso BMPS, in virtù dell'applicazione delle predette previsioni contrattuali aziendali. L'eventuale parte residua di detto trattamento andrà a costituire un "ad personam" riassorbibile, fino a concorrenza, fatte salve eventuali diverse previsioni dei contratti individuali, con gli incrementi retributivi che eventualmente deriveranno da avanzamenti per merito e per automatismo, passaggi di categoria, benefici economici per automatismo, nonché dall'introduzione di nuovi elementi retributivi aziendali.

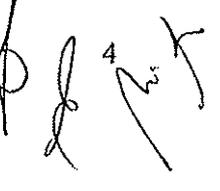
Relativamente al riassetto - tramite riallineamento - delle retribuzioni del Quadro Direttivi di 4° livello, troverà applicazione il sistema delle M.T.E. (Maggiorazioni Trattamento Economico) vigente in BMPS, così come già pattuito per il personale Interessato al passaggio in BMPS in forza delle precedenti operazioni del vigente Piano Industriale.

Per quanto riguarda il trattamento di previdenza complementare in essere realizzato mediante l'adesione al Fondo "Previbank", su base collettiva, le Parti individuano nel "Fondo assunti-incorporati dal 1.1.91" il fondo esclusivo di riferimento per la Previdenza Complementare aziendale BMPS, nei confronti del quale è previsto il versamento della contribuzione aziendale nella misura tempo per tempo vigente; pertanto con la sottoscrizione del presente accordo le Parti manifestano la volontà di recedere dalla convenzione di adesione a suo tempo sottoscritta con il predetto fondo "Previbank" e concordano che il recesso sarà formalizzato ad iniziativa di BMPS incorporante, al momento dell'incorporazione di MPS BP. Nei confronti dei dipendenti riguardati dalla presente procedura è quindi assicurata la continuità della posizione di previdenza complementare individuale, mediante la possibilità di trasferirla, senza soluzione di continuità, dal fondo "Previbank" nel rispetto delle previsioni statutarie di quest'ultimo (modalità e termini di preavviso), al predetto Fondo Aziendale BMPS, alle condizioni da questo previste.

Il personale interessato dalla presente ipotesi di Accordo al momento del passaggio in BMPS beneficerà delle condizioni interne di BMPS riservate ai propri dipendenti e cesseranno di essere applicate tutte le precedenti previsioni vigenti presso l'Azienda di provenienza, con eventuale graduale rientro nei limiti massimi di esposizione previsti dalla normativa BMPS.

Sono previste le seguenti eccezioni e particolarità:

- mutui e finanziamenti, deliberati o in ammortamento, concessi a condizioni agevolate: mantenimento fino a scadenza delle condizioni vigenti;
- nuovi finanziamenti "Cassa Mutua": l'erogazione è subordinata al rientro da parte del richiedente da eventuali analoghe forme di finanziamento, quali prestiti personali, mutui chirografari ecc. comunque denominate;
- In applicazione della vigente normativa BMPS coloro che già abbiano beneficiato presso l'Azienda di provenienza di forme di finanziamento a condizioni agevolate potranno ricorrere ai "mutui ipotecari" solo fino a concorrenza del valore massimo oggi previsto per i mutui ipotecari BMPS; è però preclusa la sostituzione di altre operazioni della specie in corso di ammortamento, fatte salve le previsioni della vigente normativa BMPS.



Le forme assicurative vigenti in MPS Banca Personale (polizza sanitaria e polizza infortuni) opereranno fino a naturale scadenza dei relativi contratti (31.12.2010).

Circa il sistema incentivante e il premio aziendale, per l'esercizio 2009 (erogazione 2010) troveranno applicazione le previsioni contrattuali di MPS BP e la relativa fase di verifica congiunta sui risultati d'esercizio avverrà con le OO.SS. di MPS BP prima dell'incorporazione; per l'esercizio 2010 (erogazione 2011) gli stessi verranno attribuiti in applicazione delle previsioni contrattuali BMPS.

3. L'assegnazione del personale di MPS BP alle strutture di destinazione avverrà nel rispetto dell'equilibrio organizzativo e funzionale di BMPS, tenendo conto delle professionalità e competenze acquisite, attuando criteri gestionali improntati - compatibilmente alle esigenze aziendali - alla ricerca del consenso ed alla valutazione delle preferenze espresse dal personale interessato. In particolare, per soddisfare i fabbisogni delle strutture in Siena di Capogruppo Bancaria (ivi compresa la "Business Unit Promozione Finanziaria" di nuova costituzione) saranno prioritariamente ivi assegnati i Dirigenti e i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello quantificati in almeno n.30 unità (ivi compresi quanti attualmente in distacco presso altre strutture del Gruppo sulla piazza di Lecce). Per ulteriori esigenze, fino ad un n. di circa 30 assegnazioni per le predette strutture di BMPS, saranno individuati, sulla base delle disponibilità espresse dal personale interessato, anche Quadri Direttivi di livello meno elevato e Aree Professionali. In questa ipotesi potrà essere favorevolmente valutata anche la disponibilità manifestata dai dipendenti a permanere sulla piazza di Siena in via temporanea, per un periodo di tempo non inferiore a 24 mesi; decorso detto termine l'Azienda si impegna a garantire, nei sei mesi successivi, il rientro dei predetti dipendenti negli ambiti territoriali più prossimi (Province di Lecce, Brindisi e Taranto) alla sede di provenienza, compatibilmente alle esigenze aziendali. L'Azienda si impegna a valutare eventuali richieste di diversa allocazione da parte dei Quadri Direttivi di 3° e 4° livello, decorsi almeno 36 mesi dall'assegnazione presso le predette strutture in Siena di Capogruppo Bancaria.

A tale proposito, le risorse che saranno "liberate" per effetto della razionalizzazione delle attività derivanti dal progetto in esame nonché - relativamente a quelle attualmente in distacco presso MPS SIM - per effetto dell'operazione societaria di incorporazione in BMPS, saranno sostenute da idonei programmi di riqualificazione per l'utilizzo nella Rete Commerciale in Lombardia, limitatamente alle province facenti parte dell'area Nord Ovest per un numero di 35 risorse, e in Puglia, relativamente alle Province di Lecce, Brindisi e Taranto per un numero di 43 esigenze.

L'attività formativa dedicata alle risorse in riqualificazione, sulla quale verranno informate preliminarmente le RSA periferiche di BMPS e - in occasione dello specifico incontro annuale, quelle centrali - sarà parte integrante del programma di riconversione e riqualificazione che verrà realizzato per ogni singola risorsa, tenuto conto delle proprie conoscenze/competenze e del ruolo che dovrà ricoprire.

In termini generali, ai fini della prossimità dell'assegnazione rispetto all'attuale sede di lavoro, sarà data preferenza, secondo il seguente ordine di priorità a: risorse destinatarie della legge 104/'92 e "amministratori locali" ai sensi dell'art. 77 D.Lgs 267/2000; limitatamente ad aree professionali, Qd1 e Qd2, a seguire rispetto ai precedenti: risorse che già svolgono le attività previste per le strutture di destinazione, disabili, così come individuati dall'art.1 L.68/99; lavoratrici madri con figli fino ad un

anno di età; lavoratrici madri con figli fino a 3 anni di età; lavoratrici madri con figli fino a 8 anni di età. A parità di condizioni saranno preferite le risorse con maggiore anzianità di servizio.

Al personale interessato da mobilità territoriale, l'Azienda riconoscerà, in via eccezionale, pur trattandosi di assegnazioni rivenienti da trasferimento collettivo, i seguenti interventi economici:

- nelle ipotesi di riqualificazione in Rete e per una durata massima di due anni: concorso nelle spese di viaggio pari a € 100,00 mensili per una distanza chilometrica da un minimo di km. 50 fino a km 90; in caso di distanza superiore, la predetta attribuzione è incrementata a € 130,00 mensili o, in alternativa, trattamento alloggio (fornitura alloggio/contributo affitto);
- nelle ipotesi di "temporanea assegnazione" sulla piazza di Siena: trattamento alloggio, integrato con una indennità pari a n. 60 giorni di diaria, oltre alla fornitura da parte dell'Azienda di n.2 biglietti aerei A/R mensili di compagnia low cost per le tratte PISA-BRINDISI o BOLOGNA-BRINDISI, nel caso in cui non vi sia il trasferimento su Siena del nucleo familiare del dipendente; per il successivo rientro, come precedentemente disciplinato, oltre ad un'ulteriore indennità pari a n. 60 giorni di diaria, saranno applicati - laddove ne sussistano i presupposti - gli interventi contrattualmente previsti nei casi di trasferimenti d'ufficio in materia di rimborsi spese e indennità, Indennità una tantum; l'eventuale indennità per il pendolarismo/trattamento alloggio sarà riconosciuto alle condizioni sopraindicate per le ipotesi di riqualificazione.
- nelle ipotesi di stabile assegnazione sulla piazza di Siena troveranno applicazione le previsioni contrattuali vigenti in materia di trasferimenti d'ufficio; nel caso in cui non vi sia il trasferimento su Siena del nucleo familiare del dipendente, l'Azienda fornirà per un anno n.2 biglietti aerei A/R mensili di compagnia low cost per le tratte PISA-BRINDISI o BOLOGNA-BRINDISI.

Resta inteso che qualora non siano soddisfatte le dichiarate esigenze aziendali organizzative e di funzionalità operativa, le Parti si impegnano, in occasione di uno specifico incontro, a individuare soluzioni compatibili con le suddette esigenze aziendali.

La presente ipotesi di accordo è subordinata all'approvazione dei competenti organi.

Siena, 20.01.2010

LE AZIENDE

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI



Fisap MASBP
Pace
FISAC BUPS
Antonio Namboni

FARI
UGL
FIBA
FIBA
ARCIOTIS HPS
BIRENTO HPSBP
SILCEA HPS
SILCEA MAS BC
SILCEA BUPS
SILCEA MASBP

