

Ipotesi di Accordo

Piano Industriale di Gruppo 2012 – 2015

Contrattazione di II livello

Il giorno 19/12/2012

tra

la Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A., Banca Antonveneta S.p.A., MPS Capital Services Banca per le Imprese S.p.A. , Consorzio Operativo Gruppo Montepaschi , Consum.IT S.p.A. e MPS Leasing & Factoring S.p.A.

e

le Delegazioni sindacali di Gruppo ~~DIRECREDITO~~, FABI, FIBA-CISL, ~~FISAC CGIL~~, ~~SINFUB~~, UGL, UILCA-UIL

dopo ampio ed approfondito dibattito si è raggiunta la seguente Intesa.

Premessa dell'Azienda

Nel corso della procedura sindacale avviata con comunicazione del 3/8/2012, le Parti si sono confrontate sulle ricadute sul personale conseguenti alla definizione degli obiettivi e delle linee strategiche del Piano Industriale 2012-2015 illustrato alle OO.SS. il 27/6/2012, con particolare riferimento ai nuovi assetti dell'organizzazione del lavoro della Banca Capogruppo. Il Piano Industriale, inserendosi in uno scenario economico/finanziario di perdurante negatività a cui si aggiungono le richieste di requisiti di capitale e liquidità sempre più stringenti, ha individuato azioni ed interventi che, in coerenza con gli scenari complessivi ed in relazione alla complessità dei fattori interni al Gruppo (profilo della patrimonializzazione deteriorato, compressione del margine primario, aumento del costo del credito) riescano ad attivare le leve necessarie per rafforzare la Banca ed il Gruppo sotto il profilo del capitale, della liquidità e della redditività in ottica di sviluppo sostenibile nel lungo termine. Con particolare riferimento agli obiettivi di efficienza operativa definiti nel Piano Industriale, gli stessi saranno perseguiti anche attraverso interventi di razionalizzazione del costo del lavoro in termini di una significativa riduzione della base di organico (per 4640 unità) e del relativo costo, in tempi compatibili con gli obiettivi dichiarati. I recenti risultati aziendali confermano ulteriormente la necessità di accelerare tutti gli interventi di Piano Industriale e l'esigenza stringente di riduzione dei costi è rafforzata dagli impegni assunti con il Governo ed indirettamente con la Comunità Europea in occasione dell'intervento pubblico di rafforzamento patrimoniale.

Tutto quanto sopra premesso dall'Azienda

le Parti hanno manifestato l'intento di proseguire il percorso negoziale avviato sulle tematiche di Piano Industriale, con particolare riferimento alla gestione delle eccedenze di personale e alle misure volte al contenimento del costo del lavoro, con la volontà di ricercare le soluzioni più idonee possibili per il raggiungimento degli obiettivi programmati di efficienza, competitività e produttività. In detto contesto, le Parti – a seguito della comunicazione aziendale del 3.8.12 di non poter ulteriormente garantire l'applicazione delle previsioni della contrattazione aziendale - hanno confermato il reciproco impegno (come da comunicazione aziendale del 31.10 u.s.) a confrontarsi su un sistema di contrattazione di II livello, compatibile con i dichiarati obiettivi reddituali e gestionali e maggiormente sostenibili nel lungo termine, anche in ottica di crescita e sviluppo aziendale. Le Parti hanno dunque sviluppato un percorso negoziale con l'obiettivo di condividere un nuovo assetto di previsioni aziendali quale leva strategica imprescindibile per raggiungere gli obiettivi di Piano Industriale.

Pertanto

le Parti convengono quanto segue:

OMISSIS

5. Contrattazione BMPS di II Livello

La Banca Capogruppo e le OO.SS. aziendali addivengono alle intese di cui al presente articolo, con lo scopo di individuare un insieme di regole che, anche con valenza temporanea, contribuiscano alla crescita aziendale e, in coerenza con le altre iniziative concordate nella presente ipotesi di Accordo, al contenimento delle ricadute occupazionali sui lavoratori.

Pertanto, **a decorrere dall'1.11.2012 e fino al 31.12.2015**, in BMPS troveranno applicazione le seguenti previsioni:

- 5.1 Copertura delle "spese sanitarie", coperture assicurative in caso di infortuni (professionali ed extra professionali), polizza "kasco", "previdenza complementare": saranno mantenuti gli istituti vigenti (ivi compresa, per il personale assunto con il "livello retributivo di inserimento professionale" di cui all'art.15 dell'Accordo di rinnovo del CCNL di settore, la misura della contribuzione aziendale a Previdenza complementare di cui alle precedenti previsioni contrattuali).
- 5.2 Assunzione di familiari di dipendenti deceduti in servizio, orari di intervallo, orari di lavoro e consequenziali trattamenti per specifiche lavorazioni (attualmente svolte presso il COG), buono pasto: sono confermate le previsioni di cui alla precedente contrattazione aziendale.
- 5.3 Permessi: sono confermate le previsioni di cui alla precedente contrattazione aziendale, per i casi di studio, nascita di figli e casi di morte di familiari, nonché i permessi non retribuiti per

esigenze personali e per malattie dei figli; resta ferma, inoltre, la facoltà dell'azienda di riconoscere congedi, retribuiti e non, per gravi motivi personali o familiari. Con riferimento ai lavoratori studenti, vengono confermate le previsioni di cui alla precedente contrattazione aziendale in materia di "anzianità convenzionale" ai dipendenti in servizio al 1°.11.2012 che conseguano la laurea entro il 31.12.2012; ai dipendenti in servizio al 1°.11.2012 con contratto di apprendistato professionalizzante o con "livello retributivo di inserimento professionale", alla scadenza dei termini previsti per dette tipologie di assunzione, verrà riconosciuta l'anzianità convenzionale per laurea, posseduta al momento dell'assunzione o successivamente conseguita purché entro il 31.12.2012.

5.4 Erogazione straordinaria per il personale di nuova assunzione: continueranno ad essere riconosciute le erogazioni di cui alla precedente contrattazione aziendale, con le modalità ivi previste, per i dipendenti che già le percepiscano; per i dipendenti assunti a decorrere dal 1°.11.2012 per il periodo di attribuzione del "livello retributivo di inserimento professionale" è prevista un'erogazione straordinaria di € 60,00 per 13 mensilità. Per il personale in servizio con contratto di apprendistato professionalizzante, allo spirare del termine di scadenza, con il proseguimento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di servizio già prestato è computato integralmente nella maturazione dell'anzianità di servizio, ad ogni fine economico e normativo.

5.5 Trasferimenti: ad integrazione della normativa del CCNL di categoria vigente in materia, nell'ipotesi di trasferimento d'ufficio disposto dal 1°.11.2012 a sede di lavoro distante oltre 30 Km e fino a 100 Km da quella di residenza/dimora abituale, è riconosciuta un'indennità di pendolarismo con le seguenti articolazioni:

Fascia*	Da 30 a 40 Km*	Da 41 a 50 Km*	Da 51 a 70 Km*	Da 71 a 100 Km*
Importo	8 €	12 €	17 €	24 €

** distanza chilometrica tra nuova sede di lavoro e residenza/dimora abituale, calcolata secondo il programma "via michelin percorso consigliato da Comune a Comune"*

La presente indennità, concessa a richiesta del dipendente in alternativa al trattamento alloggio o al contributo affitto spettante secondo le previsioni del CCNL tempo per tempo vigente, non rientra tra gli emolumenti stabili della retribuzione e non viene quindi considerata ai fini del calcolo della paga oraria (con riflessi sul lavoro straordinario, compenso festività, ferie, ecc.), dell'indennità sostitutiva del preavviso, del trattamento di fine rapporto e del contributo a previdenza complementare.

Il trattamento sarà riconosciuto per la stessa durata prevista dalla contrattazione nazionale per il trattamento alloggio (nell'attualità 8 anni per i Quadri Direttivi e 5 anni per le Aree Professionali) e l'importo sarà rivisto in occasione di nuovi trasferimenti, con revoca dell'attribuzione in caso di riavvicinamento al Comune di residenza/dimora abituale per una distanza inferiore alla fascia minima prevista ovvero di successivo trasferimento a richiesta del dipendente. In caso di successivo trasferimento d'ufficio comportante ulteriore

allontanamento dal Comune di residenza/dimora abituale, oltre alla determinazione dell'importo in relazione alla nuova distanza, decorrerà integralmente il nuovo periodo di corresponsione. Il trattamento in argomento sarà corrisposto per i giorni di effettiva presenza in servizio e non sarà riconosciuto al dipendente che, per la particolarità delle mansioni svolte, percepisca trattamenti volti comunque a compensare il disagio (ivi compresi i rimborsi in materia di missione).

Le indennità di pendolarismo e le altre indennità per il personale incorporato (cfr. art. 3 Accordo armonizzazione del 12.11.2009, a titolo esemplificativo: indennità di pendolarismo/assegni di posizione "da pendolarismo" ai sensi del CIA BAM; rimborso spese tranviarie e rimborsi a forfait per il personale direttivo ai sensi delle previsioni contrattuali BAV) in corso di erogazione continueranno ad essere corrisposte sino al 31.12.2012. Con effetto dal 1°.1.2013, i lavoratori che percepiscano dette indennità in forza di trasferimento d'ufficio potranno optare per ricevere, per il periodo residuo fino a concorrenza della durata massima prevista dalla presente norma, l'indennità di pendolarismo secondo le regole definite con il presente accordo ovvero chiedere, nel rispetto delle norme del CCNL vigente, la fornitura alloggio o il contributo affitto, sempre per il predetto periodo residuo.

I dipendenti potranno avanzare richiesta di trasferimento decorsi almeno due anni dalla data di assunzione. Per la copertura di esigenze l'Azienda terrà nella dovuta considerazione anche le domande di trasferimento, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive e a parità di condizioni oggettive (ad es. competenze, profili professionali, livello di copertura del ruolo). Nel valutare le domande di trasferimento l'Azienda terrà particolarmente conto dell'anzianità di servizio e di particolari e comprovate condizioni personali e di famiglia dell'interessato. L'Azienda, compatibilmente con le esigenze della dipendenza interessata, rigarderà prioritariamente le domande di trasferimento avanzate in relazione alle previsioni della Legge n. 104/92 e successive modificazioni ed integrazioni.

L'Azienda fornirà semestralmente un'informativa alle OO.SS. sui trasferimenti, relativa al numero di domande di trasferimento in essere (anche raggruppate per piazze di destinazione particolarmente richieste) e a quelle accolte nel semestre precedente; situazione delle domande di trasferimento motivate dalla Legge n. 104 del 1992; assegnazione dei nuovi assunti nel semestre precedente, di qualsiasi livello, area o categoria.

- 5.6 Premio di fedeltà e medaglia d'oro: è confermata la corresponsione del "premio di fedeltà", secondo le regole di cui alla precedente contrattazione, ai dipendenti che maturino la relativa anzianità entro il 31.12.2012; sono mantenute le previsioni di cui alla precedente contrattazione aziendale per l'attribuzione della medaglia d'oro.
- 5.7 Automatismi, integrazioni economiche, scatti di anzianità: le Parti si danno reciprocamente atto della necessità di individuare soluzioni effettivamente sostenibili nel tempo, come sopra espressamente convenuto; a tal fine, dunque, saranno mantenute le voci in argomento già erogate (maggiorazioni assegni di livello, assegno della 3[^]AP/3° liv., benefici economici per automatismo, scatto di anzianità aggiuntivo) e quanto a tale titolo spettante a tutto il 31.12.2012 (comprendendo a tale fine esclusivamente gli effetti della valutazione 2011

consegnata nell'anno 2012); gli accantonamenti annuali nelle polizze collettive già maturati continueranno ad essere versati fino al raggiungimento del 3° livello della categoria dei Quadri Direttivi. A decorrere dal 1.1.2013 opereranno le previsioni dettate in materia dal CCNL;

Nell'ottica di salvaguardare le aspettative del personale di recente assunzione, ai dipendenti che al 1.1.2013 abbiano in corso di maturazione il primo automatismo sarà attribuito, alla scadenza originariamente prevista, il relativo livello retributivo superiore e la cd. eventuale "maggiorazione assegno di livello". Dalle predette attribuzioni (automatismo di carriera/maggiorazioni assegno di livello) non conseguiranno nuovi inserimenti in polizza collettiva.

In coerenza con la valutazione di sostenibilità complessiva sopraindicata e in considerazione dei relativi importi, viene mantenuta la cd. "quota extra standard del premio di rendimento" di cui alla precedente contrattazione aziendale e, in ottica di razionalizzazione delle componenti retributive, il relativo importo viene consolidato nella RAL sotto forma di assegno ad personam "ex p.r." su 13 mensilità, con le caratteristiche proprie della voce di provenienza.

5.8 Premio aziendale: le Parti si impegnano a definire, entro aprile 2013 e nel rispetto delle norme del CCNL di categoria vigente, condizioni e criteri di erogazione del Premio Aziendale **esercizio 2013** (valutando anche la percorribilità di una negoziazione "di Gruppo", in ottica di equità complessiva e in vista degli assetti organizzativi delineati dal Piano Industriale) da attivare, in presenza di accertate condizioni di sostenibilità economica e patrimoniale, a beneficio del personale appartenente alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, in ragione dell'andamento dell'Azienda/Gruppo. A tale proposito le Parti si confronteranno sull'individuazione di un parametro di natura reddituale (definito sulla base anche di più indicatori) oggettivo ed univocamente desumibile dagli schemi di conto economico riclassificato pubblicati nel Bilancio Consolidato, privilegiando la performance reddituale "corrente" tenuto conto del livello di adeguatezza patrimoniale. La distribuzione del premio sarà diversificata per categoria professionale e livello economico/inquadramentale di appartenenza, sulla base di una scala parametrica da condividere che valorizzi il contributo di tutte le risorse (con particolare attenzione al personale collocato nella 3^a AP e nei primi due livelli della categoria dei QQDD); relativamente alle modalità di erogazione, in alternativa alla consueta corresponsione in forma monetaria, le Parti inoltre valuteranno ogni possibile soluzione in grado di massimizzare eventuali benefici fiscali e/o contributivi, anche tenendo conto delle esigenze dei singoli.

5.9 Sistema Incentivante: l'Azienda avvierà il confronto, nel rispetto delle previsioni del CCNL, per l'attivazione di un sistema che, comunque in presenza di accertate condizioni di sostenibilità economica e patrimoniale, ulteriormente ricompensi il merito e il contributo anche del singolo, diretto e indiretto, al raggiungimento degli obiettivi, qualitativi e quantitativi assegnati, privilegiando lo spirito di squadra. In detto contesto, le Parti si confronteranno su un sistema oggettivo e trasparente pertanto supportato da adeguati livelli di informativa (in via preventiva e a consuntivo).

5.10 Sviluppo professionale e valutazione: le Parti proseguono il confronto, nel rispetto delle previsioni del CCNL di settore, sul nuovo processo di valutazione del personale (a partire dall'esercizio 2013) e sulle politiche di sviluppo professionale. Lo sviluppo professionale sarà orientato a principi di pari opportunità per le risorse interessate, in linea con le esigenze di copertura dei ruoli in ottica di pianificazione, valutando la possibilità di attivare specifiche selezioni interne, per la copertura di ruoli e/o la ricerca di competenze specialistiche (cd. job posting).

In detto contesto le Parti si confronteranno anche sull'istituto del cd. "stage", con particolare riferimento alle esigenze di copertura di ruoli che potranno giustificare l'attivazione (in ogni caso limitata al solo passaggio a QD3), con possibilità di partecipazione per tutte le risorse in possesso dei requisiti individuali di accesso alle selezioni, che dovranno essere maggiormente adeguati al livello inquadramentale di conseguimento (con particolare riguardo all'anzianità minima richiesta, al livello inquadramentale di appartenenza e alle valutazioni conseguite).

Le previsioni di cui alla precedente contrattazione aziendale in materia di percorsi professionali ed inquadramenti, indennità di preposizione e indennità di sostituzione, sono confermate fino al 31.12.2012. Alle risorse che al 31.12.2012 non avranno completato il percorso professionale a suo tempo attivato, l'Azienda garantisce la prosecuzione dell'iter programmato di sequenze di posizioni di lavoro, fermi rimanendo i periodici momenti di verifica sull'andamento del percorso attraverso la "relazione quadrimestrale degli stati di avanzamento", a cura delle competenti Funzioni aziendali. Per la regolamentazione del Percorso (avanzamenti di grado e retributivi, trattamenti per la mobilità, valutazione della prestazione, etc.) troveranno applicazione le previsioni contrattuali tempo per tempo vigenti; eventuali "interventi economici aggiuntivi" già attribuiti per i casi di mobilità disagiata, ai sensi della precedente contrattazione aziendale, continueranno ad essere corrisposti finché permane la condizione (e comunque non oltre la scadenza del percorso).

In materia di inquadramenti, in attesa della definizione delle analisi in materia in corso di svolgimento in sede nazionale ai sensi dell'art. 10 dell'Accordo di rinnovo del CCNL di categoria, dal 1 gennaio 2013 troveranno intanto applicazione i livelli inquadramentali minimi attualmente previsti dal CCNL di categoria, espressamente convenendo che l'inquadramento minimo del QD1 viene esteso anche al ruolo di Titolare di Filiale con 3 o 4 addetti compreso il Preposto.

Pertanto, qualora per le mansioni in corso di espletamento spetti l'attribuzione di un livello inquadramentale minimo anche in base alle previsioni contrattuali nazionali, ai fini della relativa maturazione – secondo le previsioni della contrattazione nazionale - sarà computato il periodo già svolto di adibizione continuativa e prevalente alle relative mansioni. Relativamente agli inquadramenti in corso di maturazione da parte del personale appartenente alla 3^a Area Professionale per la copertura di ruoli non disciplinati nel CCNL, nel caso di adibizione continuativa e prevalente alle mansioni per almeno il 75% - al 31/12/2012 – del periodo previsto dal contratto integrativo per il conseguimento del livello inquadramentale immediatamente superiore, l'Azienda riconoscerà un'indennità

“riassorbibile”, pari al valore dell’attribuzione retributiva in corso di maturazione, proporzionata al periodo effettivamente trascorso di copertura del ruolo.

Le previsioni di cui alla precedente contrattazione aziendale in materia di misura dell’indennità “di rischio” sono confermate fino al 31.12.2012.

5.11 RLS

Per quanto attiene ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza sarà avviata una specifica fase di confronto per definire entro il 31/03/2013 un accordo aziendale, nell’ottica di adeguamento alla mutata articolazione della Banca e nel rispetto delle vigenti previsioni normative.

I successivi adempimenti saranno portati a compimento entro e non oltre il 30.6.2013.

5.12 Condizioni ai dipendenti

Le condizioni praticate sui finanziamenti a favore del personale della Banca, sono contenute in un apposito documento (D600), aggiornato in relazione alle variazioni che vengono apportate alle singole tipologie di finanziamento.

Sui così detti mutui piano case, sui così detti mutui ipotecari e sulle così dette sovvenzioni sia Cassa Mutua che ordinarie, alla fine di ciascun anno l’Azienda rappresenterà alle OO.SS. le eventuali necessarie modifiche da apportare alle condizioni praticate al fine di ricercare possibili convergenze.

In 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.

5.13 Relazioni Industriali

Le Parti si danno reciprocamente atto che il raggiungimento degli obiettivi di Piano Industriale, non può prescindere dalla adozione di un modello di relazioni sindacali - coerente con gli assetti del settore - volto a garantire il seguimiento dell’attuazione del complesso delle progettualità di riorganizzazione del Piano Industriale del Gruppo, preservando certezza dei tempi di realizzazione, uniformità e coerenza dei comportamenti. Le Parti individuano quindi nel metodo “del confronto e del dialogo” lo strumento indispensabile per ricercare, nel rispetto dei reciproci ruoli, soluzioni coerenti per il raggiungimento di obiettivi condivisi di redditività, produttività e competitività. In detto contesto riveste fondamentale importanza – in coerenza con le ricordate previsioni contrattuali – lo sviluppo di una linea di relazioni industriali, costruita con corretti ed equilibrati meccanismi di informativa e confronto; il confronto Azienda/Sindacato sulle ricadute sul personale interessato dai progetti di Piano Industriale, dovrà essere condotto con l’intento costruttivo di ricercare soluzioni condivise nel rispetto degli obiettivi e delle esigenze operative. Pertanto l’attuazione delle progettualità comportanti rilevanti ricadute sul personale interessato formerà oggetto di preventiva informazione e di confronto tra le Parti, già nella fase di sperimentazione, onde acquisirne le osservazioni ed ogni altro elemento utile, per coniugare efficacemente le esigenze aziendali con quelle dei lavoratori.

Saranno inoltre attivati dedicati momenti di confronto tra le Parti sullo sviluppo e sulla realizzazione delle progettualità di Piano Industriale e specifici momenti di verifica, a cadenza quadrimestrale nel primo anno e semestrale a partire dal secondo anno, sulla coerente applicazione degli accordi intervenuti nell'ambito delle procedure contrattuali di confronto.

In detto contesto, con l'obiettivo di consentire l'esercizio delle prerogative rivenienti dalla presente intesa in materia di fattivo confronto tra le Parti, viene confermato il ruolo dei DOR - anche attraverso i Gestori Risorse Umane per gli ambiti territoriali di riferimento - per il complessivo ed efficace presidio delle relazioni sindacali periferiche, attraverso l'espletamento dei seguenti obblighi di informativa (a cadenza semestrale) alle RSA periferiche per gli ambiti territoriali di competenza, così da favorire l'attività di monitoraggio e verifica sull'attuazione delle progettualità di Piano Industriale e delle intese intervenute: trasferimenti del personale, part time (numero posizioni accolte e domande inevase), composizione numerica degli organici. Vengono pertanto coerentemente confermate, per il periodo di vigenza del Piano Industriale, le previsioni di cui alla precedente contrattazione aziendale in materia di RSA (cd. meccanismo dell'aggregazione). A tale proposito le Parti definiscono gli ambiti geografici entro cui esercitare la "facoltà di aggregazione" e le prerogative delle rsa periferiche, in considerazione del perimetro delle attuali Aree Territoriali e in continuità con i precedenti assetti:

Ambiti di aggregazione di unità produttive:	Area Territoriale:
1. Regioni Piemonte e Val d'Aosta 2. Regione Liguria 3. Territorio della Lombardia rientrante nel perimetro dell'Area	NORD OVEST
1. Regione Emilia Romagna 2. Triveneto + Territori della Lombardia confluito in Area (province di Mantova e Cremona)	LOMBARDIA SUD ed EMILIA ROMAGNA
1. Province di Firenze, Prato e Pistoia 2. Province di Lucca, Massa e Pisa 3. Provincia di Livorno	TOSCANA NORD
1. Provincia di Siena; 2. Provincia di Arezzo; 3. Provincia di Grosseto 4. Regione Umbria 5. Regione Marche	TOSCANA SUD UMBRIA E MARCHE
1. Regioni Lazio e Sardegna	CENTRO E

2.Regione Abruzzo Regione Molise	SARDEGNA
1.Province di Napoli , Caserta e Benevento 2.Province di Salerno e Avellino + Regione Basilicata 3.Province Bari e Foggia 4.Province Lecce, Brindisi e Taranto	Sud
1.Province di Palermo, Caltanissetta, Agrigento e Trapani 2.Province di Catania, Enna, Messina, Ragusa, Siracusa 3.Regione Calabria	SICILIA e CALABRIA

Al fine di favorire il dialogo e rendere effettiva la partecipazione delle Organizzazioni Sindacali in materia di sicurezza sul lavoro, di “standard qualitativi” aziendali, delle politiche ambientali, formazione e pari opportunità è confermata l’attività degli Organismi paritetici operanti in Azienda (Commissione misure di sicurezza, Osservatorio aziendale, GdL sulla sostenibilità ambientale, Organismo paritetico sulla formazione, Commissione Pari Opportunità).

L’Azienda, nel perseguimento degli obiettivi e delle finalità sottesi ai progetti di Piano Industriale, orienterà le iniziative al contenimento delle tensioni occupazionali, alla valorizzazione delle competenze professionali del personale, al mantenimento dello spirito di squadra pur nella diversificazione di ruoli e funzioni, in ottica di complessivo miglioramento della qualità dei servizi. Al fine di garantire uniformità e organicità nelle fasi di attuazione dei programmi l’Azienda attiverà adeguati livelli di informazione per il personale sulle finalità, i contenuti e le modalità attuative dei progetti.

Le previsioni di cui al presente articolo sostanziano la contrattazione aziendale BMPS vigente dall’1.11.2012 fino al 31.12.2015 (fatte salve eventuali successive intese su specifici temi oggetto di ulteriore confronto), ad integrazione delle previsioni di Legge e di Contratto nazionale tempo per tempo vigenti; pertanto i trattamenti derivanti dalla precedente contrattazione aziendale e/o da prassi e usi, non regolamentati dalla presente intesa sono da intendersi decaduti a decorrere dall’1.11.2012.

Nel II semestre del 2015 le Parti avvieranno una fase di confronto volta a definire la contrattazione integrativa aziendale con efficacia dal 1.1.2016. In detto contesto sarà ulteriormente sviluppato anche il tema delle metodologie selettive da adottare in caso di assunzioni numericamente significative di personale; resta fermo che le Parti avvieranno un confronto sul tema qualora dette esigenze dovessero manifestarsi in vigenza della presente intesa.

6. Norma di chiusura

Le previsioni di cui alla presente Ipotesi di Accordo e le successive fasi applicative che ne discendono sono tra loro correlate ed inscindibili e costituiscono il presupposto per la prosecuzione del confronto presso Banca Antonveneta, MPSCS, Consum.it e MP Leasing & Factoring per la definizione - in linea con quanto definito per la Banca Capogruppo – di un nuovo assetto di previsioni aziendali, come in premessa precisato, coerenti e compatibili con il complessivo quadro di riferimento. La partecipazione pertanto alla predetta fase di confronto aziendale presuppone l'adesione alla presente intesa.

Il presente Accordo conclude l'iter procedurale contrattualmente previsto in materia di tensioni occupazionali, ai sensi dell'art. 18 e 19 del vigente CCNL di categoria.

La presente ipotesi di accordo è subordinata all'approvazione dei competenti Organi Aziendali

Siena, 19 dicembre 2012

Le Aziende

Le OO.SS.