

VERBALE DI ACCORDO

Piano Industriale 2022-2026

Procedura Sindacale ai sensi degli artt. 22 e 23 del vigente CCNL di settore

Il giorno 4/08/2022

Banca Monte dei Paschi di Siena SpA, Banca Widiba, MPS Capital Services Banca per le Imprese SpA e MPS Leasing & Factoring SpA

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA, UNISIN

dopo ampio ed approfondito confronto hanno raggiunto la seguente intesa.

Premessa aziendale

- il Piano Industriale 2022-2026 “A clear and simple commercial Bank”, rappresentato dall’Amministratore Delegato agli Organismi Sindacali delle Aziende del Gruppo in data 24/06/2022, si propone l’obiettivo di assicurare alla Banca un futuro di sviluppo sostenibile nel tempo attraverso chiare direttive strategiche, quali in particolare un modello di business con redditività sostenibile, grazie alla rifocalizzazione dell’attività commerciale e alla semplificazione del Gruppo e una struttura di bilancio solida e resiliente, grazie al rafforzamento significativo della posizione di capitale, al continuo miglioramento del profilo di rischio e alla sostenibilità di lungo termine del funding e della posizione di liquidità;
- il Piano Industriale costituisce la risposta alla complessità del contesto esterno ed interno e si pone come principale obiettivo quello di fare sì che la Banca abbia la capacità di generare una redditività duratura nel tempo, a beneficio dei clienti, dei dipendenti e dei territori nei quali opera, facendo leva sulle sue caratteristiche distintive: l’ampio network distributivo con forte radicamento territoriale e il talento delle persone del Gruppo, la piattaforma digitale Widiba, la forza del marchio, la fiducia dei clienti e la cultura nativamente sostenibile (ESG) della Banca;

- in tal senso la strategia complessiva è supportata dall'aumento di capitale di 2,5 miliardi di euro atteso entro la fine del 2022, funzionale ad abilitare l'evoluzione del modello di business, sostenendone l'efficienza operativa e gli investimenti in digitalizzazione, consentendo alla Banca di adeguare gli indicatori patrimoniali ai migliori standard di mercato;
- il conseguimento dei predetti obiettivi non può prescindere da una puntuale riduzione dei costi in via strutturale, attraverso una rigorosa politica sulle spese amministrative e l'ottimizzazione della struttura organizzativa e degli organici del Gruppo, da realizzare in stretta necessaria coerenza con il Piano;
- a tal fine il Piano richiede circa 3.500 uscite entro il 2022 da realizzare, attraverso il confronto sindacale, mediante il ricorso su base volontaria alle prestazioni straordinarie del "Fondo di Solidarietà";

tutto ciò premesso

le Parti convengono quanto di seguito:

In linea con gli obiettivi di Piano, con comunicazione del 4 luglio u.s. il Gruppo ha dichiarato l'obiettivo di 3.500 uscite da realizzare entro il 2022, in ordine al quale le Parti confermano il ricorso su base volontaria alle prestazioni straordinarie del "Fondo di Solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" secondo i criteri di cui al relativo Regolamento di funzionamento (D.M. n. 83486/2014) e cogliendo le opportunità di cui all'art. 3, comma 5 del D.L. 228/2021 convertito dalla Legge 15 del 2022, che consente la permanenza nel Fondo fino a 7 anni con data ultima di accesso al 30/11/2022.

Pertanto:

a) ESODO

I dipendenti di Banca MPS, Banca Widiba, MPS Capital Services Banca per le Imprese e MPS Leasing & Factoring appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, che abbiano maturato o maturino al 01/12/2022 il diritto ai trattamenti pensionistici AGO come di seguito precisato potranno risolvere consensualmente il rapporto di lavoro esclusivamente alle seguenti condizioni. Per coloro i quali rientrino anche nel

successivo punto b), detta opzione di pensionamento volontario è alternativa all'accesso alle prestazioni straordinarie del "Fondo di Solidarietà".

Il predetto personale potrà aderire alla presente offerta di Esodo previa richiesta irrevocabile di adesione entro il 28/09/2022, da trasmettere con le modalità che verranno comunicate dalla Banca in tempo utile. In detta ipotesi sarà erogato a titolo di incentivo l'importo determinato secondo quanto indicato nella tabella che segue, nel rispetto dei limiti posti dalle Disposizioni di Vigilanza (cfr. Circolare Banca d'Italia 285/2013).

Tipologia	N. Mensilità incentivo	N. Mensilità integrative
Pensione Anticipata entro 1/12/2022	4	-
Opzione Donna (per le risorse che non rientrano nella casistica precedente)	16	4 – per maturazione prima data pensione anticipata/vecchiaia dopo il 1.1.2026 ed entro il 01/01/2028 8 – per maturazione prima data pensione anticipata/vecchiaia dopo 1/1/2028 ed entro il 31/12/2029
Pensione Q100 e/o Q102 (per le risorse che non rientrano nella prima casistica)	9	

L'erogazione in parola sarà subordinata alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con cessazione dal servizio il 01/12/2022 (ultimo giorno di servizio il 30/11/2022) e alla connessa sottoscrizione dell'apposito verbale di conciliazione da ratificarsi in sede protetta.

b) FONDO DI SOLIDARIETA'

I dipendenti di Banca MPS, Banca Widiba, MPS Capital Services Banca per le Imprese e MPS Leasing & Factoring appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi che maturino il diritto ai trattamenti pensionistici AGO per pensione anticipata "Fornero" e pensione vecchiaia "Fornero", successivamente al 01/12/2022 ed entro il 01/12/2029 potranno cessare dal servizio con effetto dal 30/11/2022 (ultimo giorno di servizio) per accedere alle prestazioni straordinarie del c.d. "Fondo di Solidarietà".

L'accesso al Fondo di Solidarietà per la maturazione della pensione di vecchiaia è consentito anche ai titolari di assegno di invalidità. Nel caso invece di accesso al Fondo di solidarietà per la maturazione della pensione anticipata, lo stesso è consentito ai titolari di assegno di invalidità purché l'erogazione dello stesso venga interrotta entro il 09/09/2022 e ferma restando la prevista accettazione della domanda di adesione da parte dell'INPS.

A fronte delle uscite di cui sopra (Esodo e Fondo di Solidarietà), e legato allo sviluppo coerente del Piano, le Parti si incontreranno tempo per tempo per analizzarne l'andamento in previsione della definizione nell'arco del Piano di un programma di assunzioni nella misura di 1 a 2 rispetto alle uscite, per favorire il ricambio generazionale.

Trattamento e Welfare

Le prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà sono finanziate nel rispetto del vigente quadro normativo (disposizioni legislative e Regolamento del Fondo di Solidarietà) e prevedono la corresponsione dell'assegno straordinario oltre alla contribuzione correlata.

In caso di adesione alla presente offerta, nell'ipotesi di erogazione dell'assegno straordinario in forma rateale, in considerazione della prolungata durata di permanenza nel Fondo di Solidarietà, quale misura di sostegno attivo sarà riconosciuto, a titolo di incentivo all'esodo, un trattamento atto a garantire – in cumulo con le ridette prestazioni straordinarie del Fondo – l'85% della retribuzione ordinaria netta (RON) dell'ultimo mese di servizio ragguagliata ad anno nel caso in cui la stessa sia entro € 2.850 mensili (in ogni caso, al fine di assicurare coerenza negli effetti di tale misura, per le risorse con RON superiore, l'importo del trattamento complessivo - comprendente l'assegno straordinario e l'integrazione - non potrà essere al di sotto di € 2.423).

In tutti gli altri casi detto trattamento sarà atto a garantire l'80% della RON.

Il valore della integrazione in argomento sarà definito tenendo conto della RON come sopra indicato e dell'assegno straordinario come da liquidazione effettuata dall'INPS. Non verranno riconosciute somme corrispondenti ad un importo mensile netto inferiore ad € 10.

Analogamente, in coerenza con l'attenzione alle fasce retributive più svantaggiate, quale misura di sostegno attivo volta a favorire esclusivamente l'accesso degli interessati al Fondo di Solidarietà, l'Azienda, ai fini della contribuzione correlata, accoglierà le domande del

personale con Part time a scadenza per il ripristino anticipato del rapporto di lavoro a tempo pieno nel mese precedente l'accesso alle prestazioni della Sezione Straordinaria del Fondo. Per tali risorse ai fini dell'eventuale trattamento integrativo dell'assegno straordinario sarà considerata la RON alla data odierna.

Al fine di consentire le migliori determinazioni, le Aziende supporteranno i lavoratori, anche attraverso l'attivazione di un help desk interno, fornendo, a partire dalla simulazione dell'assegno pensionistico sul portale dell'INPS, la conseguente stima dell'assegno straordinario netto e il confronto con la RON di riferimento anche in funzione dell'eventuale integrazione.

In caso di adesione alla presente offerta con erogazione dell'assegno in forma rateale, troveranno inoltre applicazione le seguenti previsioni.

Per tutto il periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà verranno mantenute le coperture assistenziali (Programma Rimborso Spese Mediche) e le agevolazioni creditizie, condizioni e servizi tempo per tempo vigenti, che le Aziende avrebbero riconosciuto in costanza di rapporto di lavoro. Le coperture suddette cesseranno con l'uscita dell'iscritto dal Fondo di Solidarietà; successivamente verranno applicate le previsioni aziendali tempo per tempo vigenti per il personale in quiescenza.

Alla normativa del D600 "Finanziamenti al personale in servizio o in quiescenza di BMPS" viene introdotta un'apposita linea di credito a tempo determinato, cui potrà far ricorso il Personale che aderisce al Fondo di Solidarietà, per il periodo intercorrente tra la risoluzione del rapporto di lavoro e la liquidazione da parte dell'INPS dell'assegno straordinario di sostegno al reddito previsto dal ridotto Fondo.

L'Azienda inoltre fornirà specifiche disposizioni per la possibilità di cessione dei crediti di imposta inerenti i bonus edilizi regolati dalla Legge 34/2020.

Il personale iscritto alla previdenza complementare aziendale che cesserà dal servizio per accedere al Fondo di Solidarietà potrà in ogni caso esercitare le prerogative derivanti dall'applicazione dell'art. 14 D.lgs. 252/2005 sia in materia di permanenza nella forma pensionistica di appartenenza, secondo comunque le modalità previste nei rispettivi statuti e/o regolamenti o accordi, sia in materia di riscatto totale o parziale e di trasferimento della posizione maturata.

Il personale iscritto alla previdenza integrativa a prestazione definita che accederà al Fondo di Solidarietà godrà comunque dell'integrazione pensionistica al momento della maturazione dei requisiti richiesti per il diritto alla pensione di base, ed il periodo intercorrente tra il momento in cui avviene la risoluzione del rapporto di lavoro e quello di maturazione dei predetti requisiti è considerato utile ai fini del calcolo della pensione integrativa.

In applicazione delle previsioni di cui all'Accordo dell'11/09/2020, potrà essere versato a Previdenza Complementare il TFR residuo al 31/12/2006; gli aspetti operativi rimangono quelli di cui al Documento normativo D764.

In analogia a quanto previsto per i dipendenti in servizio e secondo le norme aziendali che regolano la fattispecie, potranno essere assunti per chiamata diretta il coniuge o l'orfano del dipendente deceduto in costanza di trattamento straordinario del Fondo di Solidarietà, in possesso dei requisiti per l'assunzione.

I dipendenti che alla data del presente accordo, risultino ancora soci della Cassa di Mutua Assistenza potranno continuare a mantenere la carica di socio beneficiando dei relativi servizi.

Per tutti i lavoratori destinatari delle previsioni di cui al presente accordo restano ferme le previsioni inerenti alla fruizione nell'anno in corso in misura proporzionale del numero di giorni di ferie, ex-festività e banca delle ore spettanti, come previsto dal CCNL.

Modalità di adesione

La domanda di adesione al Fondo di Solidarietà dovrà essere presentata a partire orientativamente dal 08/08/2022 e non oltre il 28/09/2022, con le modalità che verranno comunicate dalla Banca in tempo utile.

Al fine di evitare la decadenza della domanda di accesso al Fondo, le risorse che vedranno accettata la domanda di adesione al Fondo di Solidarietà, dovranno comunicare la cessazione del rapporto di lavoro con l'apposita procedura telematica ex D.M 15.12.2015, con effetto dal 01/12/2022 (ultimo giorno di servizio 30/11/2022), nei termini che saranno condivisi tra le Parti anche in coerenza con i tempi del processo di rafforzamento patrimoniale.

I dati sulle uscite effettive formeranno oggetto di specifiche informative periferiche alle RSA territorialmente competenti.

Limitatamente ad un numero marginale di lavoratori ed al fine di salvaguardare la funzionalità di strutture operative ed organizzative strategiche, le Aziende si riservano di posticipare la data di risoluzione del rapporto di lavoro fino al 01/04/2023 unicamente per le risorse con data pensionamento entro il 30/11/2027.

Ferme restando le specifiche previsioni del rapporto di lavoro dei Dirigenti secondo la disciplina di Legge e di CCNL, l'Azienda valuterà in una logica di compatibilità e sostenibilità economica complessive, l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo dei Dirigenti in considerazione del livello di RAL ove posizionato entro la media della categoria aziendale, risultante dalla "Relazione sulla politica in materia di Remunerazione" vigente. In ogni caso, i Dirigenti non beneficeranno della predetta forma di integrazione dell'assegno. In occasione del momento di verifica di seguito previsto, verrà fornita specifica informativa al riguardo.

Le Parti prevedono un apposito **momento di verifica** (in data 30/09/2022) nell'ambito del quale verranno esaminate le domande pervenute e, qualora le adesioni volontarie dovessero risultare in **numero superiore** alle n. 3.500 uscite dichiarate, le Parti prenderanno le dovute determinazioni, tenendo in prioritaria considerazione la maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'AGO di appartenenza, ovvero la maggiore età, così come previsto dall'art. 8 co. 2 D.M. 83486/2014.

Nel prendere in considerazione le domande pervenute ai fini delle determinazioni di cui al paragrafo che precede, valgono le anzianità contributive che si possono far valere alla data del 09/09/2022.

Qualora nell'apposito momento di verifica previsto tra le Parti, emergesse che non è pervenuto un numero di domande sufficiente rispetto all'obiettivo di uscite dichiarate, attraverso il ricorso alle iniziative di Esodo e Fondo di Solidarietà su base volontaria, le Parti si incontreranno per stabilire, entro il termine di 15 giorni, le conseguenti misure e gli strumenti atti a conseguire i risultati sottesi al presente Accordo.

In caso di modifiche alle normative sui requisiti di accesso alla pensione AGO, le Parti si incontreranno per analizzare congiuntamente il contesto normativo di riferimento, al fine di considerare tempestivamente eventuali impatti per gli aderenti ai Fondi di Solidarietà, per stabilire le conseguenti soluzioni che dovessero rendersi necessarie, seguendo anche l'evoluzione di quanto al riguardo sarà definito in sede nazionale.

Con la sottoscrizione del presente Accordo si esaurisce l'iter procedurale contrattualmente previsto in materia di tensioni occupazionali, di cui agli artt. 22 e 23 vigente CCNL di settore, avviato con comunicazione del 4/7/2022, fermo restando che l'efficacia dell'Accordo nella sua integrale applicazione, ivi compresa l'individuazione di eventuali uscite, è subordinata alla disponibilità delle relative risorse patrimoniali come previste dal Piano.

* * *

Il presente Accordo conferma il valore strategico del confronto e del coinvolgimento attivo delle Organizzazioni Sindacali per salvaguardare un clima aziendale di positiva partecipazione. A tal fine le Parti ribadiscono l'impegno a valorizzare i diritti di informazione e consultazione delle Organizzazioni Sindacali affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli nell'ambito del complessivo percorso negoziale di Piano, siano costantemente ricercate le migliori soluzioni nell'interesse comune di creare le basi per una crescita sostenibile della Banca nel lungo periodo, tenendo nella massima considerazione le persone e le loro professionalità. In relazione al buon esito della presente intesa e in coerenza con le compatibilità complessive di Piano, la ripresa di tutti i temi della contrattazione di II livello – anche alla luce del prossimo rinnovo della Contrattazione Nazionale – partirà dalla negoziazione del Welfare, dalla riattivazione del sistema premiante e dallo sviluppo dei percorsi di crescita professionale, nonché dalla ripresa del processo promotivo, in coerenza con gli obiettivi strategici del Gruppo, supportati dai programmi formativi per adeguare e rafforzare le competenze nel tempo.

Inoltre, nella convinzione che la piena realizzazione degli obiettivi di Piano richieda elevati livelli di coinvolgimento delle risorse, restano centrali lo sviluppo permanente delle politiche di welfare interno e la condivisione costante e a ogni livello con le persone in azienda degli obiettivi e dell'andamento aziendale.

In detta ottica, ferme restando le fasi di confronto a norma di CCNL sulle specifiche progettualità discendenti dal Piano, sarà favorito un ulteriore seguimiento congiunto tra le Parti sul complessivo andamento degli obiettivi di Piano Industriale anche ai fini del programma di assunzioni, nonché sui temi inerenti l'organizzazione del lavoro, attraverso dedicati momenti periodici di disamina nell'ambito della Commissione Nuovo Modello di Banca, per sostenere il raggiungimento dei risultati attesi attraverso le opportunità di valorizzazione delle persone in Azienda, derivanti anche dall'introduzione delle nuove tecnologie.

Siena, 4 agosto 2022

Le Aziende

Le OO.SS.

Banca Monte dei Paschi di Siena SpA

FABI

Banca Widiba SpA

FIRST-CISL

MPS Capital Services Banca per le Imprese SpA

FISAC-CGIL

MPS Leasing & Factoring SpA

UILCA

UNISIN