



Coordinamenti Gruppo Monte dei Paschi Siena S.p.A.

FIRMATO ACCORDO SU PROGETTO SIRIO

Nella serata di martedì 28 novembre è stato sottoscritto l'Accordo tra le scriventi OO.SS. e le Aziende del Gruppo MPS relativamente alla procedura avente ad oggetto: Piattaforma di Servicing Recupero Crediti, Cartolarizzazione Sofferenze e Revisione del modello organizzativo della Direzione CLO aperta con lettera del 20 ottobre u.s..

Ricordiamo che il Piano di Ristrutturazione 2017-2021 di MPS prevede tra i fattori abilitanti la dismissione della quasi totalità del portafoglio di sofferenze al 31 dicembre 2016 per € 28,6 mld lordi, di cui € 26,1 mld attraverso una operazione di cartolarizzazione prevista per dicembre 2017 con definizione entro giugno 2018.

Su istanza delle Organizzazioni Sindacali, considerata la peculiarità dell'operazione, le Parti hanno condiviso un percorso di confronto per individuare le migliori soluzioni in grado di garantire gli impegni assunti con il Regolatore e gli obiettivi di efficienza ed efficacia sottese al Progetto, coniugandoli con la salvaguardia dei livelli occupazionali, il contenimento delle ricadute sul personale interessato e la valorizzazione delle professionalità presenti in BMPS e in tale ambito le Parti hanno valutato la sussistenza delle condizioni e l'interesse dell'Azienda per il ricorso al distacco.

Pertanto, l'accordo sottoscritto scongiura la possibilità che detta operazione potesse essere fatta con strumenti più impattanti per il Personale coinvolto (cessione di ramo d'Azienda) e garantisce l'utilizzo del distacco, per un periodo limitato nel tempo, e tutele stringenti ed esigibili, a favore dei 102 Dipendenti coinvolti (per maggior dettaglio alleghiamo le relative slides illustrate alle Segreterie di Coordinamento e testo dell'accordo).

Queste le principali garanzie presenti nell'accordo:

24 mesi e decorrerà successivamente al perfezionamento della cessione del pacchetto azionario di Juliet SpA, la quale applica il CCNL del Credito. Ai sensi di legge e di Contratto il rapporto di lavoro con le risorse distaccate continuerà ad essere disciplinato dalla normativa nazionale ed aziendale tempo per tempo vigente presso l'Azienda distaccante (MPS). Prima della scadenza le Parti si incontreranno per una verifica congiunta sulla situazione, anche in ordine alle iniziative da attuare;

2) Mobilità territoriale: Al fine di contenere le ricadute in termini di mobilità territoriale, tenuto conto dell'attuale dislocazione delle attività di BMPS e delle esigenze di ottimizzazione della gestione dei crediti attraverso la Piattaforma, i Comuni di svolgimento dell'attività dei lavoratori distaccati sono individuate in: Siena, Milano (sede temporanea), Padova, Bologna, Pisa, Roma, Napoli e Lecce e saranno interessate dal distacco n. 102 risorse complessive, in organico alle strutture della Banca consedenti con le predette sedi di lavoro. I Comuni di lavoro così individuati saranno mantenuti per tutta la durata del distacco e non saranno attivati trasferimenti del personale dagli stessi salvo espresso consenso. L'Azienda conferma che detto impegno sarà recepito dalla Società distaccataria;

3) Part-time: Al fine di salvaguardare le esigenze delle risorse interessate dal distacco, i rapporti di lavoro part time saranno mantenuti alle medesime condizioni e scadenze in essere; stante la compatibilità con le esigenze tecnico-organizzative al momento della instaurazione del distacco, l'Azienda si impegna affinché la società distaccataria valuti favorevolmente eventuali richieste di rinnovo dei part time, ferme rimanendo le necessarie valutazioni sulle esigenze organizzative e produttive al momento della richiesta medesima; analogamente, in applicazione della normativa tempo per tempo vigente, potranno essere valutate nuove richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da full time in part time;

4) Ferie e flessibilità individuali: Continuano a trovare applicazione le disposizioni di Legge e di Contratto anche in ordine al mantenimento delle flessibilità di orario di lavoro in essere e della pianificazione delle ferie già autorizzate al momento del distacco;

5) RLS: Fermi rimanendo gli obblighi normativi a carico della società distaccataria in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, le Parti si danno atto che fino alla istituzione presso la società medesima della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza ai sensi della normativa tempo per tempo vigente, i RLS eletti in BMPS eserciteranno le loro prerogative presso la società distaccataria in ordine al personale distaccato secondo i rispettivi ambiti territoriali di competenza;

6) Rappresentanza sindacale: Ferme rimanendo in materia di libertà sindacali le competenze degli organismi sindacali della distaccante di cui all'art 24 CCNL per gli ambiti territoriali di riferimento secondo il meccanismo dell'aggregazione previsto dalla contrattazione aziendale, le Parti individuano negli Organi di Coordinamento dell'Azienda distaccante gli organismi sindacali di riferimento relativamente al personale distaccato ai fini dell'esperimento delle procedure di informazione, consultazione e confronto contrattualmente previste sui temi riguardanti l'organizzazione del lavoro (a titolo esemplificativo, orari di lavoro, formazione, incentivi, etc) che presentino peculiarità presso la distaccataria;

7) Clausola di rientro: Durante il periodo di distacco, l'Azienda si impegna a valutare eventuali richieste di rientro per situazioni personali e familiari di particolare rilevanza che dovessero essere rappresentate dalle risorse distaccate;

8) Cessazione del distacco e reimpiego del Personale: Alla cessazione del distacco, l'Azienda reimpiegherà le risorse - anche attraverso distacchi infragruppo - sulle piazze di provenienza e, laddove possibile, in attività contigue. Ove necessario saranno attivati specifici programmi di riqualificazione; inoltre l'Azienda si impegna a prendere in considerazione, compatibilmente con le esigenze operative, le domande di trasferimento;

9) Clausola di salvaguardia: Durante il periodo di distacco, nel caso di trasferimento da parte di Cerved o Quaestio, in tutto o in parte, delle azioni della distaccataria o nel caso di rilevanti riorganizzazioni/ristrutturazioni della medesima, le Parti attiveranno tempestivamente una specifica fase di confronto sulle eventuali ricadute sul personale distaccato, ivi compresa la verifica del permanere delle condizioni del distacco, anche ai fini della continuità o meno del medesimo;

10) Riallocazione del Personale DCNP in MPS: Nell'ambito della riconfigurazione delle attività di gestione e

recupero della Direzione Crediti Non Performing interessate dal Progetto, l'Azienda si impegna a valorizzare le professionalità interne anche in ottica di opportunità professionale e l'eventuale diversificazione rispetto alle mansioni precedentemente svolte sarà supportata, ove necessario, da adeguati interventi formativi. Nell'ipotesi di riallocazione al di fuori dell'ambito professionale di provenienza, l'Azienda si impegna a valutare le aspettative professionali e le esigenze delle risorse interessate, anche in termini di domande di trasferimento, per ricercare compatibilmente con le esigenze di servizio soluzioni condivise; in particolare la riallocazione avverrà con prioritario riferimento, laddove possibile, ad attività contigue in una logica di continuità professionale sulla base delle competenze e delle esperienze maturate, anche ai fini dell'attivazione di specifici programmi di riqualificazione. ;

11) Confronto sul Small Ticket 2: Relativamente al personale attualmente assegnato al Servizio Gestione Massiva Crediti Problematici – Small Ticket 2 (n.17 risorse) le Parti attiveranno una preventiva e specifica fase di confronto per l'esame delle eventuali ricadute sul personale a seguito della cessione del portafoglio unsecured.

La trattativa della procedura, che, lo ricordiamo, è legata alla operazione di cessione NPL al momento più importante nel settore, è stata gestita attraverso un intenso confronto tra la Delegazione Aziendale e le OO.SS., ed ha saputo tenere insieme le prerogative aziendali e le garanzie dei Lavoratori interessati dal distacco.

Analogamente tutele importanti vengono previste anche nei confronti di tutti i Dipendenti coinvolti nella riconfigurazione delle attività di gestione e recupero della Direzione Crediti Non Performing interessate dal Progetto.

Per quanto riguarda i lavoratori interinali presenti nell'attuale Area Gestione Crediti, la Banca inoltre si è impegnata affinché la società distaccataria valuti, laddove ne venga rilevata l'opportunità, la possibilità di impiego.

Siena 29/11/2017

Le Segreterie

ALLEGATI:

[- Accordo 28-11-2017](#)

[- Piattaforma incontro 14 novembre](#)