Si è conclusa questo pomeriggio la negoziazione con la Direzione Risorse Umane legata al capitolo delle eccedenze di personale del Gruppo Monte dei Paschi, derivante dalle previsioni del Piano Industriale 2016-2019.

L'Accordo firmato contiene una fondamentale **premessa**, nella quale si prevede il pieno coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali, sia a livello centrale che periferico, nella gestione delle problematiche aziendali di carattere strategico ed operativo, che di fatto **costituisce la base di partenza delle future negoziazioni legate ai progetti industriali ed alle ristrutturazioni organizzative riferite al nuovo scenario.**

Viene inoltre confermata l'impostazione del Piano Industriale che **esclude il ricorso ad esternalizzazioni di attività** con cessione individuale del rapporto di lavoro.

Sempre in tale premessa vengono inoltre ottimizzati i contenuti gestionali della **contrattazione integrativa** – a partire dalla salvaguardia delle competenze e delle professionalità coinvolte nei processi di riassetto organizzativo – ed individuato nel **Fondo di Sostegno al Reddito a carattere volontario** lo strumento fondamentale per gestire il tema degli esuberi discendente dalle ricadute progettuali del Piano Industriale.

**Con attinenza, infine, alle misure di contenimento del costo del lavoro in atto, anche in considerazione dei pesanti sacrifici sostenuti dai Lavoratori, rimangono invariate le previsioni contemplate dagli Accordi vigenti** (solidarietà, tfr, etc).

Con specifico riferimento al Fondo di Sostegno al Reddito, i punti più importanti dell'Accordo sono i seguenti:

– **possono accedere al Fondo di sostegno al reddito fino a 600 Lavoratrici/Lavoratori, che maturino il diritto AGO entro il 1° maggio 2022**;

– **volontarietà**: viene salvaguardato il principio della volontarietà di accesso al Fondo di sostegno al reddito, fermi restando gli obiettivi fissati dal Piano Industriale recepiti nell'Accordo sottoscritto;

– **ai Dipendenti che volontariamente aderiscano al Fondo entro la data del 31 gennaio 2017 vengono garantite le seguenti condizioni**:

o Assistenza sanitaria o Mantenimento posizione accesa presso i Fondi previdenziali aziendali;

o Agevolazioni creditizie, condizioni e servizi tempo per tempo vigente per il Personale in servizio;

o Assunzione familiari del Dipendente deceduto in costanza di adesione al Fondo;

o Possibilità di continuare a beneficiare dei servizi previsti dalla Cassa Mutua.

– **per le Lavoratrici interessate dalle norme della legge 243/2004**, la cosiddetta "opzione donna", (circa 400), in caso di adesione volontaria alle operazioni di uscita regolate dall'Accordo sottoscritto (massimo 60 risorse), **verranno riconosciute 2 annualità di RAL a titolo di incentivazione**. Tale importo potrà essere integrato fino ad ulteriori 3 mensilità a seconda della differenza intercorrente tra la data di cessazione del rapporto di lavoro e quella di percezione dell'assegno di Pensione;

– viene prevista una copertura dell'assegno all'80% per alcune tipologie di Lavoratrici/Lavoratori fortemente svantaggiati da particolari situazioni individuali;

– sono previsti appositi incontri tra le parti in caso di modifiche normative sui requisiti pensionistici.

L'Azienda si è impegnata ad attivare una Struttura interna dedicata a rispondere alle diverse domande (finestre, importo assegno, ecc.) del Personale interessato dalle casistiche della manovra di razionalizzazione degli organici.

Relativamente al tema del **contenimento delle retribuzioni del Top Management**, l'Azienda ha espresso la volontà di incrementare la misura del contributo mensile straordinario all'istituto "MPSolidale" con ulteriori 10 o 15 giornate di

retribuzione, a seconda dei livelli salariali complessivi.

**Le scriventi OO.SS., considerando tale misura del tutto insufficiente, hanno immediatamente richiesto, con lettera indirizzata al Ministero Economia e Finanza, l'applicazione dei tetti allo stipendio dei manager introdotti con Decreto MEF in data 19 ottobre 2016.**

Siena, 23 dicembre 2016
LE SEGRETERIE