

## VERBALE DI ACCORDO

Procedura ai sensi art. 17 del CCNL vigente

Il giorno 29 giugno 2015

la Banca Monte dei Paschi di Siena Spa  
e  
le Segreterie degli Organi di Coordinamento

### Premessa Aziendale:

- con lettera del 4 maggio 2015 la Banca MPS ai sensi dell'art. 17 del CCNL vigente ha dato avvio alla prevista procedura sindacale in relazione agli effetti derivanti dalla manovra di riorganizzazione delle Agenzie di Rating;
- negli incontri dell'11 e del 22 maggio, si è proceduto al confronto in merito a quanto sopra;
- nel corso di tali incontri l'Azienda ha rappresentato alle OO.SS. l'evoluzione organizzativa, che si concretizzerà principalmente nella modifica del perimetro di azione - innalzando la soglia di fatturato da €mln 5,0 a 10,0 per le controparti sottoposte a rating di processo - e nella razionalizzazione dei presidi distribuiti sul territorio, che passeranno dagli attuali n. 12 a n. 8, in linea con la suddivisione territoriale delle Aree Territoriali della Banca;
- il processo valutativo attualmente in vigore rimarrà sostanzialmente invariato e se ne prevederà l'applicazione solo per le posizioni con fatturato superiore a €mln 10,0 riducendo di conseguenza il numero di clienti valutati dall'analista dedicato (€mln 5,0 la precedente soglia) ma garantendo, al contempo, il mantenimento di uno specialista nella determinazione dei rating sui clienti più importanti;
- la suddetta variazione della soglia di fatturato, configurandosi in base al Regolamento delegato che integra il Regolamento Ue n. 575/13 del Parlamento Europeo come una estensione del sistema AIRB (Advanced Internal Rating Based), è stata notificata nei termini prescritti all'Autorità di Vigilanza;
- all'esito dell'evoluzione organizzativa le n. 8 Agenzie di Rating avranno rispettivamente sede a Milano, Mantova, Padova, Firenze, Perugia, Roma, Bari e Catania.

Tutto ciò premesso, nel richiamare il contenuto della lettera del 4 maggio 2015

### Le Parti convengono quanto segue

Gli impatti derivanti dalla presente evoluzione organizzativa riguardano prevalentemente due aspetti: il perimetro delle controparti sottoposte a rating di processo ed il personale impiegato.

Conseguentemente alla variazione di soglia per attribuzione del rating di processo, in linea con il Piano industriale l'efficientamento delle Agenzie di Rating sarà conseguito attraverso una riduzione delle stesse dalle attuali n. 12 a n. 8 ed il riassetto del Settore Delibera Rating,

con una complessiva liberazione di n. 57 risorse come da dettaglio già presentato con la lettera di avvio procedura.

Le risorse liberate saranno tutte oggetto di colloqui preventivi. Compatibilmente con le esigenze aziendali, verranno tenute debitamente in considerazione le preferenze espresse dalle risorse in sede di colloquio individuale con particolare attenzione alle specifiche situazioni di carattere familiare e personale.

A tal proposito, saranno prioritariamente accolte le domande di trasferimento eventualmente in essere.

Le restanti risorse, verranno riallocate nel rispetto delle competenze e professionalità possedute, adottando criteri improntati alla ricerca del consenso.

Compatibilmente alle esigenze operative, saranno reimpiegate nell'ambito delle attività della Vice Direzione Generale Crediti al fine di favorire l'eventuale finanziamento di strutture più direttamente collegate al presidio della qualità del credito (o del recupero) su tutto il portafoglio senza pregiudicare il livello di servizio reso alla Rete.

In subordine, saranno valutati utilizzi in strutture di Direzione Generale, Area Territoriale o nella Rete Commerciale, prevendendo l'attivazione, ove necessario, di specifici programmi di riconversione e riqualificazione.

Resta inteso che laddove a seguito della riorganizzazione delle strutture di cui al presente accordo, i presidi oggi consedenti con l'Area Territoriale vengano chiusi, le risorse ivi allocate verranno colloquate dalle competenti funzioni aziendali di Capogruppo Bancaria per un loro utilizzo prioritario nella filiera del credito. Qualora non fosse possibile verrà implementato un percorso strutturato che consenta l'impiego delle stesse al fine di mettere a disposizione le loro competenze professionali per la formazione di altri colleghi. Dopo tre mesi, verrà effettuata una verifica tra le Parti sia a livello centrale che periferico circa l'utilizzo delle suddette professionalità nel rispetto delle competenze dalle risorse e compatibilmente con le esigenze aziendali.

L'AZIENDA

*Stallo*

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FISAC *Antonio Lauriani*  
UILCA *Paolo*  
FABI *Paolo*  
FIRST CISL *Paolo*  
UNISIN *Paolo*  
SINPOB *Paolo*  
UGL *Paolo*