

## VERBALE DI ACCORDO

### Progetto Hydra – Distacco di personale e riassetto della Direzione Crediti Non Performing

---

#### Procedura sindacale ai sensi degli artt. 17, 18 e 21 CCNL vigente

Il giorno 24 novembre 2020

Tra

Banca Monte Dei Paschi di Siena SpA (anche in qualità di Capogruppo), Mps Capital Services Banca Per Le Imprese SpA, Mps Leasing & Factoring SpA

(“L’Azienda”)

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca, Unità Sindacale Falcri Silcea Sinfub

(“Le OO.SS”)

#### Premessa aziendale

- Il Progetto Hydra, relativo all’operazione di scissione di crediti deteriorati di MPS in favore di Asset Management Company SpA (AMCO), come autorizzata dalla Banca Centrale Europea in data 2 settembre 2020, ha l’obiettivo di apportare un significativo miglioramento del profilo di rischio della Banca con consequenziali benefici attesi anche in termini di riduzione del costo del funding e di un rafforzamento della struttura del passivo di MPS.
- Il distacco temporaneo di proprio personale ad AMCO, stante l’interesse della Banca a favorire il miglior esito dell’operazione di scissione, è lo strumento atto a consentire l’opportuno coordinamento tra le Aziende per la migrazione del Portafoglio sino al momento di piena messa a regime.
- Il distacco - tenuto conto delle attività funzionali alla realizzazione dell’operazione e delle esigenze operative della Direzione Crediti Non Performing - riguarderà n. 88 risorse tra i gestori delle Aree Gestione Crediti Problematici Small Ticket, Rischio Anomalo, Ristrutturazioni e Asset Problematici e Area Workout che hanno in portafoglio un valore prevalente di posizioni oggetto di trasferimento e operanti nelle le piazze di Napoli, Salerno, Bologna, Mantova, Milano, Torino, Bari, Firenze, Padova e Verona, così da escludere le ricadute in termini di mobilità territoriale e da supportare la fase di messa in esecuzione, favorire continuità gestionale e trasferire il know how.
- L’operazione di scissione sopra descritta comporterà da un lato una flessione dei volumi di portafoglio non performing e dall’altro l’implementazione di attività operative connesse alla gestione dell’operazione. A fronte di ciò, anche in considerazione del temporaneo distacco di

risorse ad AMCO, la Direzione Crediti Non Performing sarà interessata, in questa fase, da interventi minimali di snellimento organizzativo e dalla costituzione di strutture per l'interlocuzione con AMCO per il portafoglio oggetto di scissione (Attività di "Fronting Bank" e del "Post Sale UTP") in modo da consentire il pieno presidio delle responsabilità della Direzione e lo svolgimento delle attività rivenienti dalla scissione.

- Le risorse in organico alla Direzione Crediti non Performing, al netto dei distacchi ad AMCO, continueranno ad operare nell'ambito della Direzione. In particolare per il nuovo Settore "Fronting Bank" nell'ambito dell'attuale Servizio Supporto Specialistico e Qualità Crediti Non Performing, è previsto l'impiego di ca. 14 risorse per il servizio di gestione delle Linee di Credito Rotative oggetto di scissione necessario a garantire le attività operative che abilitano i clienti per l'utilizzo del credito ceduto (ad es. apertura di credito in cc, anticipi fatture, anticipi SBF, anticipi in divisa, etc.) tramite rapporti mantenuti aperti in BMPS; è prevista inoltre l'assegnazione di ca. 19 risorse al nuovo Settore "Post Sale UTP" all'interno dell'attuale Servizio Post Sale Portfolio Management, che a sua volta viene rafforzato negli altri 3 Settori con un incremento di risorse (ca. 15) per il presidio della interlocuzione con AMCO con riferimento al portafoglio oggetto di scissione per attività tipiche del post-cessione.

I dettagli sono illustrati nella comunicazione del 5 ottobre 2020 con la quale l'Azienda, ai sensi delle disposizioni di contratto (art. 17, 18 e 21 CCNL vigente), ha fornito a codeste spettabili OO.SS. specifica informativa in ordine al Progetto Hydra, al distacco di personale e al riassetto della Direzione Crediti Non Performing,

#### **considerato che**

le Parti hanno condiviso un percorso di confronto per individuare le migliori soluzioni in grado di garantire gli obiettivi di efficienza ed efficacia sottese al Progetto, coniugandoli con l'impegno alla salvaguardia dei livelli occupazionali, il contenimento delle ricadute sul personale interessato e la valorizzazione delle professionalità presenti nel gruppo MPS e in tale ambito le Parti valutano la sussistenza delle condizioni e l'interesse dell'Azienda per il ricorso al distacco

**quanto sopra premesso e considerato, le Parti,  
al termine del confronto sulle ricadute sul personale interessato,  
convengono quanto segue:**

Le Parti, nel rispetto dei reciproci ruoli, confermano come il confronto costante e attivo sia lo strumento più utile ad individuare soluzioni atte a consentire il rispetto dei tempi delle progettualità di Piano in modo che gli obiettivi aziendali si coniughino con la tutela dei diritti e con la salvaguardia dei livelli occupazionali.

A tal proposito, con riferimento alle attività relative al progetto di cessione del Portafoglio di crediti deteriorati, nel ricercare le migliori soluzioni volte a contenere le ricadute sul personale interessato, stante l'interesse della Banca a favorire il miglior esito dell'operazione di scissione, le Parti individuano nell'istituto del distacco lo strumento atto a realizzare le finalità in argomento, in coerenza con i principi condivisi in termini di salvaguardia occupazionale e continuità professionale.

Il distacco temporaneo di personale ad AMCO consente infatti relativamente al portafoglio di crediti oggetto di scissione:

- il coordinamento con AMCO per la migrazione del Portafoglio;
- il trasferimento della conoscenza utile alla continuità della gestione delle posizioni;
- il corretto e ordinato svolgimento delle attività necessarie e funzionali all'avvio della gestione da parte di AMCO sino al momento di piena messa a regime del Portafoglio stesso.

Il distacco alla società decorrerà dall'1/12/2020 e avrà una durata di sei mesi, eventualmente prorogabile per una durata massima di ulteriori sei mesi qualora permangano le condizioni normativamente previste.

L'operazione non comporterà ricadute in termini di mobilità territoriale e professionale; durante il distacco le risorse manterranno, infatti, le rispettive piazze di lavoro. Per lo svolgimento delle attività presso la distaccataria saranno attivati, ove necessario, specifici interventi formativi.

Ai sensi di Legge e di CCNL, alle risorse distaccate continuerà ad essere applicata la normativa nazionale, aziendale e previdenziale tempo per tempo vigente presso l'Azienda distaccante.

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 AMCO valuti favorevolmente eventuali richieste di rinnovo dei part-time, ferme rimanendo le necessarie valutazioni di carattere organizzativo e produttivo al momento della richiesta medesima.

Continuano a trovare applicazione le disposizioni di Legge e di Contratto anche in ordine al mantenimento delle flessibilità di orario di lavoro in essere, della pianificazione delle ferie già autorizzate e delle prerogative in materia di Lavoro Agile tempo per tempo vigenti.

Durante il periodo di distacco, l'Azienda si impegna a valutare eventuali richieste di cessazione anticipata del distacco motivate da comprovate situazioni personali e familiari particolarmente rilevanti. 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. Eventuali conseguenziali sostituzioni di personale in distacco formeranno oggetto di preventiva informativa alle OO.SS..

In materia di libertà sindacali, le Parti individuano negli Organi di Coordinamento dell'Azienda distaccante gli organismi sindacali di riferimento relativamente al personale distaccato ai fini dell'esperienza di eventuali procedure di informazione, consultazione e confronto contrattualmente previste sui temi riguardanti l'organizzazione del lavoro che presentino peculiarità presso la distaccataria (es. orario di lavoro e formazione).

Fermi rimanendo gli obblighi normativi a carico della società distaccataria in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, le Parti si danno atto che i RLS eletti in BMPS eserciteranno le loro prerogative presso le sedi di lavoro del personale distaccato secondo i rispettivi ambiti territoriali di competenza.

In considerazione della temporaneità del distacco delle risorse e del consolidamento dell'operatività di gestione e recupero della Direzione Crediti Non Performing, anche gli interventi previsti in questa fase per il riallineamento delle attività della Direzione avranno portata limitata e non comporteranno ricadute in termini di efficienza e mobilità territoriale. La necessità di copertura delle nuove attività e la ricomposizione dei portafogli in gestione a seguito della scissione avverranno in ambiti professionali contigui in considerazione delle competenze possedute. L'eventuale diversificazione di mansioni rispetto a quelle precedentemente svolte sarà supportata, ove necessario, da adeguati interventi formativi.

Alla cessazione del distacco, le risorse verranno riassegnate sulle piazze di provenienza e ove possibile in attività contigue. Inoltre l'Azienda si impegna a prendere in considerazione, compatibilmente con le esigenze operative, eventuali domande di trasferimento.

L'andamento complessivo del Progetto, con particolare riferimento alle ricadute sulle risorse interessate, ivi comprese quelle eventualmente rivenienti dal riassetto della Direzione Crediti Non Performing sarà oggetto di verifica congiunta, a livello centrale, a richiesta di una delle Parti.

Al fine di favorire il seguimiento dell'attuazione del Progetto complessivo così come descritto nel presente Accordo, sarà fornita preventiva informativa alle RSA competenti circa l'andamento del progetto, con particolare riferimento alle ricadute sulle risorse interessate.

Formeranno oggetto delle procedure di confronto contrattualmente previste eventuali riorganizzazioni della Direzione Crediti Non Performing che dovranno tener conto anche degli assetti complessivi alla cessazione dei distacchi.

Durante il periodo di distacco, nel caso di rilevanti riorganizzazioni o ristrutturazioni aziendali le Parti attiveranno tempestivamente le previste fasi di confronto sindacale anche con riferimento alle eventuali ricadute sul personale distaccato, ivi compresa la verifica del permanere delle condizioni del distacco con riferimento alla prosecuzione del medesimo.

In ogni caso, prima della scadenza (31/5/2021) le Parti si incontreranno per una verifica congiunta sulla situazione e sulle iniziative da attivare, anche con riferimento al permanere delle condizioni del distacco ai fini della eventuale proroga del medesimo per le sole risorse interessate.

La sottoscrizione del presente Accordo conclude l'iter procedurale previsto ai sensi degli artt. 17, 18 e 21 del CCNL.

**LE AZIENDE**

BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA SPA

MPS CAPITAL SERVICES BANCA PER LE IMPRESE SPA

MPS LEASING & FACTORING SPA

**LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**