



---

COORDINAMENTI RSA BANCA MONTE DEI PASCHI SIENA DI SIENA

# FACCIAMO CHIAREZZA

Domande e risposte sull'Accordo di cessione di ramo d'azienda a FRUENDO

## CHI DECIDE L'ESTERNALIZZAZIONE?

La banca come tutte le aziende può avvalersi dell'art. 47 L. 428/90 e relativamente al trattamento economico e normativo rispettare solo quanto previsto dall'art. 2112 del codice civile.

## COSA PUO' FARE IL SINDACATO?

Il sindacato non può impedire l'esternalizzazione, può trovare le migliori garanzie nell'ambito della procedura prevista dalla legge 428 art 47 .

## L'ESTERNALIZZAZIONE E' PREVISTA DAL CCNL DEL CREDITO?

Si . L'art 1 del CCNL prevede che venga mantenuto il CCNL vigente al momento, ma dà facoltà alle aziende di non applicarlo a partire dalla prima scadenza utile. Nel nostro caso fino al 30/6/2014. Dopo tale scadenza l'azienda può applicare il CCNL di riferimento dell'azienda incorporante, in questo caso il CCNL metalmeccanico.

## PERCHE' NELLA LETTERA DI AVVIO PROCEDURA DI LEGGE E' RIPORTATO IL CCNL DEL CREDITO TEMPO PER TEMPO VIGENTE?

Perché le OO.SS. FABI FIBA UGL UILCA **hanno firmato l'accordo del 19/12/2012 imponendo all'azienda le garanzie contrattuali e occupazionali.** Infatti se fosse stato applicato solo l'art. 1 comma 3 del CCNL vigente , l'obbligo sarebbe decaduto con il 30/6/2014.

## COME E' STATA GESTITA LA VICENDA AL MPS?

Dopo i 1500 licenziamenti annunciati a marzo 2012 e dopo la presentazione del piano industriale del 27/6/2012 e del progetto di esternalizzazione di 2360 addetti, le OOSS hanno presentato **una proposta unitaria** di contenimento del costo del lavoro attraverso una riduzione del salario per tutti i lavoratori del MPS per evitare le esternalizzazioni stesse. L'azienda in tutte le sedi ha respinto la proposta sindacale (taglio di costi con la solidarietà estesa a tempo indeterminato a tutti i dipendenti del Gruppo ) procedendo nel progetto di 4600 esuberanti, passato poi a 8000 con il piano di ristrutturazione approvato dalla UE.

Ricordiamo che per l'erogazione dei "Monti Bond" la Commissione Europea ha imposto una revisione del Piano Industriale con un aumento del numero degli

esuberi.

In seguito all'accordo del 19/12 sono stati inoltre definiti tagli temporanei al costo del lavoro (solidarietà, TFR... etc) finalizzati all'attivazione del Fondo di Sostegno al Reddito che ha permesso a circa 1700 lavoratori di andare in esodo (oltre ai 700 di Biverbanca ceduti) e così di ridurre il perimetro dell'esternalizzazione da **2360 a 1066** colleghi.

### **COSA SAREBBE SUCCESSO IN CASO DI MANCATA FIRMA DA PARTE DELLE OOSS?**

Dopo l'accordo del 19/12/12, come riportato dalla lettera del 29/11 di apertura procedura, i lavoratori sarebbero passati a Fruendo mantenendo soltanto il CCNL del credito tempo per tempo vigente, senza alcuna previsione normativa ed economica relativa alla contrattazione aziendale MPS (Previdenza, Assistenza, Condizioni al Personale, ticket pasto, orari, assenze ecc.) con la permanenza delle 6 giornate di solidarietà e delle decurtazioni sul tfr e dello zainetto del fondo pensione.

### **COSA SAREBBE SUCCESSO SE LE OO.SS. NON AVESSERO FIRMATO NE' L'ACCORDO DEL 19/12/12 NE' L'ACCORDO SEGUENTE DEL 21/12/13?**

In questo caso **le esternalizzazioni sarebbero avvenute lo stesso** per rispettare gli obiettivi di Piano Industriale imposti dalle autorità governative ed europee, **secondo quanto previsto dalla legge 428/90 e dall'art. 2112 del codice civile e cioè non ci sarebbero state né garanzie occupazionali né contrattuali di alcun tipo**, se non il mantenimento dell'importo dello stipendio.

### **COSA PREVEDE L'ACCORDO CIRCA LE GARANZIE OCCUPAZIONALI?**

**Il Monte dei Paschi risponde in caso di crisi occupazionale:** è impegnato in solido nel caso di **"recesso del contratto, di ulteriore cessione a terzi dell'attività costituente il ramo d'azienda, o di crisi aziendale sopravvenuta dell'acquirente, tali da generare tensioni occupazionali"**.

L'intervento della banca avverrà dopo che sarà stato fatto ricorso a tutti gli strumenti messi a disposizione dalla legge e dal CCNL tempo per tempo vigente come indicati al relativo art. 20 del CCNL del credito del 19 gennaio 2012 in materia di riduzione del personale (quali a mero titolo esemplificativo: ricorso al fondo di solidarietà, utilizzo del part-time, incentivazioni all'esodo anticipato volontario, contratti di solidarietà, etc..), e l'intervento sarà volto a **"garantire le soluzioni più opportune individuando un nuovo partner qualificato al quale trasferire le attività e le risorse ivi impiegate"**.

Qualora anche questo tentativo non andasse a buon fine **"La Banca si obbliga in tutti i casi a garantire le soluzioni più opportune per il mantenimento dei livelli occupazionali nell'ottica della continuità del servizio"**.

### **PERCHE' NON SI PARLA CHIARAMENTE DI RIASSUNZIONE?**

La banca fin dall'accordo del 19/12/12 ha dichiarato che tale dizione in un accordo avrebbe comportato per i rischi operativi un "consolidamento" nel bilancio di un importo molto elevato, per garantire la riassunzione di tutti i

Collegli interessati, generando così un assorbimento patrimoniale tale da rendere inefficace economicamente la cessione del ramo d'azienda. Per questo tale circostanza non è citata in chiaro, **ma è uno dei vari strumenti con i quali verranno garantiti i livelli occupazionali.**

### **I COLLEGHI POTRANNO ACCEDERE AL FONDO ESUBERI?**

Si, in quanto vale il CCNL, anche se tale possibilità non è citata nell'accordo, per volontà di Fruendo, che non vuole dare una immagine di una società nuova, che pensa già agli esuberi di personale. In trattativa la proprietà si è però dichiarata disponibile ad aderire al **Fondo ed iniziare quanto prima l'uscita di personale più anziano per ovvie convenienze economiche e organizzative.**

### **QUANTO TEMPO DURANO LE GARANZIE CONTRATTUALI E OCCUPAZIONALI?**

Poiché la "premessa" fa parte integrante dell'accordo le garanzie hanno la stessa durata dell'accordo stesso **e cioè 18 anni eventualmente rinnovabili alla scadenza.**

### **COSA CAMBIA PER LA PREVIDENZA E L'ASSISTENZA?**

Praticamente niente, anzi ci sono delle nuove opportunità.

**Per la Previdenza, i Collegli potranno:**

- 1) rimanere iscritti ai Fondi Pensione MPS compreso il Fondo Integrativo a prestazione definita, Fruendo continuerà a versare al posto della banca verserà il 2,5% sui fondi sopradetti (quindi la situazione rimane quella odierna)**
- 2) lasciare lo zainetto ai vecchi fondi e accendere una nuova posizione previdenziale a PREVIBANK (fondo di categoria interbancario) sul quale potranno versare la parte di loro spettanza e ricevere da Fruendo il versamento del 2,5%.**
- 3) Riscattare lo zainetto dai Fondi MPS (previo pagamento di tasse più alte e perdita della eventuale qualifica di "vecchio iscritto") e accendere una nuova posizione su PREVIBANK alimentata da loro stessi e da Fruendo con il versamento del 2,5%;**
- 4) Gli iscritti al Fondo Integrativo a prestazione definita , possono anche decidere di farsi "creare" uno zainetto , rinunciando alla prestazione definita integrativa e decidere dove lasciare questo zainetto come gli altri collegli.**

**Per quanto riguarda le richieste di anticipazione della liquidazione del TFR nella disponibilità dell'azienda, Fruendo si è dichiarata disponibile a valutare le richieste individuali.**

## **Per l'Assistenza:**

Fruendo stipulerà una polizza sanitaria e una polizza infortuni analoghe nel costo e nelle prestazioni a quelle presenti in BMPS .

**Per i colleghi ceduti a Fruendo e già soci della Cassa Mutua , potranno rimanere iscritti a questa associazione , previa modifica statutaria in corso.**

## **COSA CAMBIA PER LE FERIE E LA BANCA ORE?**

**I residui di ferie e di banca ore vengano passati alla nuova società**

## **E PER GLI ORARI DI LAVORO E I PART TIME?**

I Part time sono tutti riconfermati, e c'è la disponibilità di Fruendo **ad accogliere ulteriori domande**

Fruendo manterrà gli orari in essere al momento del trasferimento per il periodo necessario alla verifica della compatibilità di tali orari con le esigenze organizzative e di servizio di Fruendo.

Le regole relative alle modalità di accesso, rilevazione delle presenze e giustificazione delle assenze, in atto alla data del trasferimento, vengono confermate sino al 30 giugno 2014 e saranno oggetto di esame con le RSA entro il mese di giugno 2014 per verificarne la coerenza con le esigenze organizzative e di servizio di Fruendo.

## **I LAVORATORI CEDUTI A FRUENDO CONTINUERANNO A PAGARE LA SOLIDARIETA' E AD AVERE MINOR ACCANTONAMENTO TFR?**

**NO, tranne il minor accantonamento TFR derivante dal CCNL vigente**

## **QUALI GARANZIE ESISTONO SULLA MOBILITA'?**

Fruendo si è **impegnata per tre anni a non spostare i poli dai comuni** dove sono oggi collocati. Ha dichiarato che ad oggi non vi è interesse di chiudere alcun polo. Ulteriori garanzie derivano dall'applicazione del CCNL del Credito che regola la mobilità, al punto da non rendere conveniente lo spostamento delle persone in comuni diversi.

Ai Dipendenti di FRUENDO non si applicano le misure restrittive sulle missioni tuttora vigenti in BMPS.