

## ACCORDO

Il giorno 27 agosto 2008 in Siena,

tra

- la Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.

e

- le Segreterie degli Organi di Coordinamento,

premesso che

- in materia di Premio Aziendale di produttività operano le previsioni di cui all'art. 43 del CCNL 8.12.2007 per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, che rinviano alla Contrattazione Integrativa Aziendale (C.I.A.) riguardo ai criteri ed alle modalità di erogazione del premio medesimo;
- la materia ha formato oggetto di disciplina con l'Accordo di rinnovo del C.I.A. 3.3.2006, le cui previsioni, per espressa indicazione dell' Accordo di rinnovo del CCNL 8.12.2007, sono scadute il 31.12.2007;
- con Accordo del 12.6.2008, ai fini dell'erogazione del premio aziendale con riferimento all'esercizio 2008 (erogazione 2009), per quanto riguarda le condizioni di erogazione del premio aziendale, in relazione agli incrementi di produttività, innovazione, efficienza organizzativa, nonché agli altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa, sono state confermate le previgenti previsioni;

tutto quanto sopra premesso, si conviene che

in materia di Premio Aziendale di produttività, in mancanza di diverse intese in materia, anche con riferimento all'esercizio 2009 (erogazione 2010), restano confermate le previsioni normative di cui all'Accordo di rinnovo del C.I.A. 3 marzo 2006 (art. 23 dell'Accordo 12.6.2008), riportate in calce:

*“Il premio aziendale si compone di due quote, aventi diverse caratteristiche:*

- *prima quota (A): l'erogazione ed il calcolo sono collegati al posizionamento di predeterminati indicatori di produttività strutturale, connessi all'andamento della gestione operativa centrata sull'intermediazione con la clientela;*
- *seconda quota (B): l'erogazione ed il calcolo sono condizionati dall'andamento aziendale in stretto collegamento dei risultati raggiunti nell'anno di riferimento con gli obiettivi programmati annualmente per la redditività complessiva della Banca e del Gruppo.*

*Per la misurazione degli incrementi di produttività del lavoro viene utilizzato il metodo di seguito illustrato, che costituisce l'applicazione nella realtà aziendale di quanto previsto dall'art. 41 del vigente CCNL.*

#### Prima quota (A)

##### Sistema di misurazione della produttività

*Come indicatore di produttività viene individuato il parametro del “ margine di intermediazione primario ” in funzione dell'organico medio complessivo (forza effettiva) dell'anno, calcolato con riferimento a tutto il personale in servizio.*

*All'evoluzione di tale indice, che tiene conto dei soli valori di consuntivo senza riferimenti al budget, viene correlata la dinamica del premio di produttività, prendendo a base di riferimento il valore di consuntivo del 2005 (primo bilancio redatto secondo la struttura IAS).*

*Per la misurazione dell'andamento della produttività viene quindi utilizzata la seguente formula:*

$$\frac{\text{“margine di intermediazione primario”} / 1000}{\text{organico medio (numero di dipendenti)}} = \text{parametro base}$$

##### Determinazione annuale dell'erogazione

*L'erogazione annua, per ogni esercizio di competenza, viene quantificata seguendo il criterio di seguito illustrato:*

- 1) *nel caso in cui l'indicatore annuo di produttività resti stabile, oppure manifesti una crescita o una flessione rispettivamente fino a +10% ovvero fino a -10%, viene mantenuta l'erogazione del premio base stabilito;*
- 2) *nel caso in cui l'indicatore di produttività subisca variazioni (positive o negative) superiori al 10%, il premio base crescerà o diminuirà nella stessa percentuale che risulta dalla differenza tra la variazione percentuale assoluta ed il 10 %.*

Per esempio, ad una variazione del parametro del - 11 % corrisponderà una riduzione del premio base dell'1 %.

### Criteria di erogazione per livelli

A seconda del posizionamento dell'indice di misurazione della produttività - per ogni esercizio di competenza - rispetto al parametro base preso a riferimento, cui corrisponde un'erogazione pari ad € 1.520,00 per il 4° livello della 3^ Area professionale, l'erogazione avverrà secondo la scala parametrica riprodotta nella seguente Tabella n. 1:

Tabella n. 1 - Scala parametrica per l'erogazione della prima quota del premio di produttività

Livelli	Parametro
- Q.D. 4° livello - 3 MTE	307
- Q.D. 4° livello - 2 MTE	275
- Q.D. 4° livello - 1 MTE	243
- Q.D. 4° livello - 0 MTE	232
- Q.D. 3° livello - 1 MTE	222
- Q.D. 3° livello - 0 MTE	211
- Q.D. 2° livello - 1 MTE	164
- Q.D. 2° livello - 0 MTE	164
- Q.D. 1° livello	154
- 3^ Area 4° livello	144
- 3^ Area 3° livello	134
- 3^ Area 2° livello	124
- 3^ Area 1° livello	114
- 2^ Area 3° livello	110
- 2^ Area 2° livello	110
- 2^ Area 1° livello	110
- 1^ Area	100

### Modalità di erogazione individuale

Il premio di produttività viene riconosciuto, con le competenze del mese di luglio di ciascun anno, a tutto il personale che abbia superato il periodo di prova in proporzione ai diversi livelli ricoperti nell'anno.

Il premio di produttività non sarà riconosciuto nel caso di irrogazione di provvedimento disciplinare comportante la sanzione della sospensione dal servizio e dal trattamento economico ovvero ai Q.D. di 3° e 4° livello che abbiano conseguito un giudizio del tutto negativo nella valutazione annuale.

Nel caso di inizio e cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno il premio di produttività compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mesi interi l'eventuale frazione.

*Per il trattamento delle assenze non retribuite vengono applicati gli stessi criteri già in uso per il premio di rendimento.*

*Il premio di produttività non concorre alla determinazione del TFR.*

### Seconda quota (B)

#### Sistema di misurazione della produttività

*Per l'erogazione della seconda quota del premio aziendale, in una logica di collegamento tra i risultati raggiunti e gli obiettivi programmati per la redditività complessiva dell'Azienda e del Gruppo, viene individuato, per il periodo di valenza contrattuale, il canale delle stock granting.*

*Come indicatore di produttività viene preso a riferimento il “risultato operativo netto” registrato al 31 dicembre dell'anno di volta in volta considerato - risultante dal bilancio - rispetto al budget formulato ed assegnato annualmente.*

*Nella determinazione del valore dell'indice preso a riferimento, il “risultato operativo netto” conseguito dalla Banca MPS inciderà per l'80%, mentre il “risultato operativo netto” del Gruppo MPS peserà per il restante 20%.*

*All'evoluzione dell'indicatore di produttività anzidetto viene correlata la dinamica dell'erogazione della seconda quota del premio, prendendo a base di riferimento i valori di consuntivo registrati per l'anno 2005 (primo bilancio redatto secondo la struttura IAS), che assumono il valore teorico di raggiungimento del 100% di entrambi gli obiettivi (Banca MPS + Gruppo MPS).*

#### Determinazione annuale dell'erogazione

*L'erogazione annua sotto forma di distribuzione gratuita di azioni ai dipendenti viene quantificata, per ogni esercizio di competenza, prendendo a riferimento il posizionamento dell'indice - come sopra determinato - rispetto al valore soglia, fatto pari a 100, corrispondente ai valori di consuntivo conseguiti nell'anno 2005.*

*A partire dall'esercizio di competenza 2006, gli importi spettanti, ai quali correlare la quantità di azioni da assegnare ai dipendenti, saranno collegati al livello di raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati, tenuto conto della diversa incidenza nella costruzione dell'indice di produttività dei risultati conseguiti dalla Banca MPS e dal Gruppo MPS.*

### Criteria di erogazione individuale

Gli importi spettanti ai dipendenti saranno differenziati in relazione alle aree, ai livelli ed alla categoria di appartenenza, secondo le seguenti modalità:

- per gli appartenenti alla 3<sup>a</sup> Area professionale ed al 1° e 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi, la distribuzione gratuita di azioni sarà effettuata secondo i criteri riportati nella Tabella n. 2;

Tabella n. 2 - Determinazione del premio di produttività per gli appartenenti alla 3<sup>a</sup> Area Professionale ed al 1° e 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi

	Livello di raggiungimento degli obiettivi programmati di redditività	Valore singolo del premio in azioni espresso in euro
<u>Valore soglia</u>	fino al 70 %	0000,00
	da 71 a 80 %	1.500,00
	da 81 a 90 %	1.700,00
	da 91 a 97 %	1.900,00
	<u>da 98 a 102 %</u>	<u>2.000,00</u>
	da 103 a 105 %	2.150,00
	da 106 a 110 %	2.400,00
	da 111 a 115 %	2.600,00

- per gli appartenenti alla 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> Area Professionale, tenuto conto del posizionamento dell'indice di produttività rispetto al "valore soglia" individuato nella Tabella n. 2, il premio sarà determinato nella misura del 75 % di quello spettante agli appartenenti alla 3<sup>a</sup> Area professionale ed al 1° e 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi;
- per gli appartenenti al 3° e 4° livello della categoria dei Quadri Direttivi, sempre tenuto conto del posizionamento dell'indice di produttività rispetto al "valore soglia" individuato nella Tabella n. 2, il premio sarà determinato nella misura del 137 % di quello spettante agli appartenenti alla 3<sup>a</sup> Area professionale ed al 1° e 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi.

Nel caso in cui il livello di raggiungimento degli obiettivi programmati di redditività sia superiore al 115 % ("overbudget"), le Parti si incontreranno per una valutazione congiunta in ordine alle possibili iniziative.

Gli importi spettanti saranno proporzionati per ogni singolo dipendente secondo le regole in atto per l'attribuzione della prima quota (A) del premio aziendale.

Clausola di salvaguardia

*Le parti convengono che in caso di mutamenti nell'assetto istituzionale dell'Azienda o in presenza di eventi straordinari di portata significativa, si darà corso ad una verifica congiunta tra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali degli eventuali effetti delle innovazioni in questione sugli elementi assunti a riferimento per la determinazione del premio di produttività.*

*Ove ritenuto necessario si valuteranno, in tale sede, eventuali modificazioni e/o revisioni idonee a garantire comunque, a fronte delle mutate condizioni, l'omogeneità, la coerenza e la significatività dei parametri interni di costruzione del sistema retributivo delineato."*

L'AZIENDA

LE OO.SS.