

# **BANCA MONTE PARMA**

Parma, 16 aprile 2014

Raccomandata

Spettabili:

Alle Rappresentanze Sindacali Aziendali delle  
Organizzazioni Sindacali di Banca Monte  
Parma:

FABI  
FIBA-CISL  
FISAC-CGIL  
UILCA  
**Loro sedi**

Alle Segreterie degli Organi di Coordinamento  
delle seguenti Rappresentanze Sindacali  
Aziendali di Banca Monte Parma\*:

FABI  
FIBA/CISL  
FISAC/CGIL  
UILCA  
**Loro sedi**

\*ove presenti

Segreterie Nazionali delle Organizzazioni  
Sindacali del settore del Credito:

DIRCREDITO FD  
FABI  
FIBA/CISL  
FISAC/CGIL  
SINFUB  
UILCA  
UGL Credito  
Unità sindacale FALCRI SILCEA  
**Loro sedi**

**nonché alle**

Delegazioni Sindacali di  
Gruppo Intesa Sanpaolo:

DIRCREDITO FD  
FABI  
FIBA/CISL  
FISAC/CGIL  
SINFUB  
UILCA  
UGL Credito  
Unità sindacale FALCRI SILCEA  
**Loro sedi**

Associazione Bancaria Italiana – Piazza del Gesù n. 49 – 00186 ROMA

Associazione Bancaria Italiana – Via Olona n. 2 – 20123 MILANO

Direzione Territoriale del Lavoro di Parma – Piazzale Matteotti, 9 – 43100 PARMA

Direzione Regionale del Lavoro dell'Emilia Romagna – Viale Masini, 12 – 40126 BOLOGNA

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali Direzione Generale delle relazioni industriali e dei  
rapporti di lavoro - Via Fornovo, 8 - Palazzo B - 00192 ROMA

**Oggetto: Artt. 4 e 24 L. n. 223 del 1991 - Licenziamenti collettivi per riduzione di  
personale. Avvio della procedura.**

Intesa Sanpaolo  
Official Global Partner

**EXPO**

MILANO 2015

Banca Monte Parma S.p.A. Sede legale: Piazzale Jacopo Sanvitale, 1 43121 Parma Capitale Sociale Euro 147.359.895,00 Registro Imprese  
di Parma, Codice Fiscale e Partita IVA 01770430344 N. Iscr. Albo Banche 5073 Cod. ABI 069302 Aderente al Fondo Interbancario di  
Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia Appartenente al gruppo bancario "Intesa Sanpaolo", iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari  
Direzione e Coordinamento Intesa Sanpaolo S.p.A.

Banca del gruppo **INTESA**  **SANPAOLO**





**Premessa:**

In occasione dell'integrazione di Banca Monte Parma nel Gruppo Intesa Sanpaolo per far fronte ad un andamento economico fortemente negativo e ricercare un livello di redditività coerente con il resto del Gruppo, con il verbale di accordo del 14 gennaio 2012 si erano convenute fino ad un massimo di 96 riduzioni di personale, con applicazione di ulteriori strumenti utili a conseguire una riduzione strutturale del costo del lavoro pari a 11,4 mln di euro, con verifica circa lo stato di attuazione dell'accordo da effettuare entro il mese di gennaio 2014

Tale verifica si è svolta con esito negativo, tenuto conto che non solo non è stata conseguita la prevista riduzione strutturale del costo del lavoro, ma che, in considerazione dei risultati economici del 2013 non in linea con gli andamenti previsti, l'applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2014 di quanto stabilito dall'accordo stesso avrebbe comportato un non sostenibile incremento del costo del lavoro ed un peggioramento del cost-income.

Banca Monte Parma, in assenza di condivisione da parte delle OO.SS. su possibili misure alternative alle previsioni del citato accordo 14 gennaio 2012 si è quindi vista costretta ad applicare quanto stabilito nell'accordo stesso, nelle more della definizione delle soluzioni utili al raggiungimento degli obiettivi che la Banca deve comunque raggiungere ed in data 24 gennaio 2014, ha avviato la procedura prevista dall'art. 20 del vigente CCNL finalizzata a ridurre in via strutturale il costo del lavoro di circa 3 mln. di euro, corrispondenti ad almeno 50 esuberanti.

Nel corso dei previsti incontri - svolti il 5 febbraio 2014 in sede aziendale e proseguiti, come da richiesta delle OO.SS., a livello di Capogruppo il 5 e il 17 marzo, Banca Monte Parma ha fornito informativa in ordine al mancato raggiungimento dei risultati condivisi con l'accordo 14 gennaio 2012 - quantificato in 2,1 mln, alla luce dei dati di bilancio al 31 dicembre 2013 nel frattempo consolidatosi -, ha evidenziato la necessità di realizzare obiettivi aziendali di redditività coerenti con il resto del Gruppo con conseguente indispensabile riduzione strutturale del costo del lavoro ed ha proposto gli strumenti previsti dal CCNL e dalla legge da utilizzare anche in concorso tra loro per contenere il più possibile le prevedibili conseguenze sul piano sociale.

Il confronto non ha purtroppo consentito alle Parti di definire la procedura contrattuale con il raggiungimento di intese; alla luce di ciò, nell'ottica di conseguire la prevista riduzione strutturale del costo del lavoro contenendo, almeno in parte, gli impatti sul piano sociale dell'operazione, Banca Monte Parma ed Intesa Sanpaolo, anche nella sua qualità di Banca Capogruppo, hanno dato disdetta di quanto stabilito dal citato accordo 14 gennaio 2012, nonché il recesso da ogni altro accordo aziendale, eventualmente intervenuto prima di tale data che si ritenesse in vigore, con comunicazione alle Organizzazioni Sindacali del 17 marzo u.s..

Ciò premesso, adempiendo alle previsioni di cui al 3° comma dell'art. 4 della legge 223 del 1991, precisiamo quanto segue.

**1) Motivi che determinano la situazione di esuberanza**

Premesso che Banca Monte Parma considera in ogni caso qui integralmente trascritti i motivi tutti già espressi alle OO.SS. nelle numerose occasioni di incontro citate in premessa, evidenza che il mancato conseguimento degli obiettivi di riduzione strutturale del costo del lavoro prefissati per il biennio 2012 - 2013 funzionali al progressivo allineamento della redditività ai livelli della Capogruppo, determina un andamento economico negativo con un livello di cost income ancora superiore al 70%.



Considerate tra l'altro le sfavorevoli condizioni di scenario e il persistente squilibrio tra costi e ricavi, Banca Monte Parma riconferma come strettamente necessario il conseguimento di una riduzione strutturale del costo del lavoro di 2,1 mln di euro pari ad almeno 40 esuberi. Tali esuberi potranno essere ridotti a 20 – corrispondenti ad una riduzione strutturale del costo del lavoro di 600.000 euro annuo – solo a seguito della permanenza degli effetti rivenienti dalla citata lettera alle Organizzazioni Sindacali di disdetta del 17 marzo u.s..

**2) Motivi tecnici, organizzativi e produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità**

Stante le determinazioni già adottate e precisate al punto che precede al fine di contenere l'eccedenza del personale rispetto a quanto illustrato nell'informativa del 24 gennaio 2014 di avvio della procedura ex art. 20, CCNL 19 gennaio 2012, Banca Monte Parma evidenzia che non vi sono ulteriori soluzioni alternative al riequilibrio del numero complessivo di personale in servizio considerato che devono comunque essere conseguiti una riduzione strutturale del costo del lavoro di ulteriori 2,1 mln di euro ed un miglioramento del cost-income rispetto al valore al 31 dicembre 2013.

**3) Numero, collocazione aziendale e profili professionali del personale in esubero e del personale abitualmente impiegato**

Sulla base di quanto sopra esplicitato, Banca Monte Parma dichiara che il personale in servizio risultante in esubero ammonta a complessive 40 unità, come risulta dalla tabella allegata (All. 1) ed unisce come da norma anche il prospetto riepilogativo del personale in servizio della Società al 28 febbraio 2014 (All. 2).

Tale quantificazione del personale in esubero potrà essere contenuta in 20 unità solo dalla piena realizzazione degli effetti in tema di riduzione del costo del lavoro rivenienti dalla già citata lettera alle Organizzazioni Sindacali di disdetta del 17 marzo u.s.. In caso di condivisione circa il mancato o ridotto conseguimento dei predetti effetti, potrà determinarsi una corrispondente riduzione dei 40 esuberi dichiarati, sino ad un minimo di 20.

**4) Tempi di attuazione del programma di mobilità**

Banca Monte Parma S.p.A. inizierà ad attuare nei termini di legge il programma di risoluzione dei rapporti di lavoro una volta terminata la presente procedura e comunque – ove concordato – entro il 31 dicembre 2014.

Pur prendendo atto che la procedura ex art. 20 CCNL si è conclusa senza che si siano potute raggiungere intese, Banca Monte Parma, al fine di contenere gli impatti sociali dell'operazione, auspica che sia possibile definire la presente procedura con un accordo con le OO.SS. in tempi brevi.



**5) Eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo**

La Società conferma la propria disponibilità a definire la vertenza individuando, sulla base delle auspicabili Intese da raggiungere, per il personale da collocare in mobilità e da individuarsi sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 5, 1° comma della legge n. 223/1991, l'utilizzo di tutti gli strumenti esistenti nell'ambito del Fondo di solidarietà di settore, così come previsto e regolato dal citato D.M. 28 aprile 2000 n. 158 e successive modifiche ed integrazioni.

**6) Metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione**

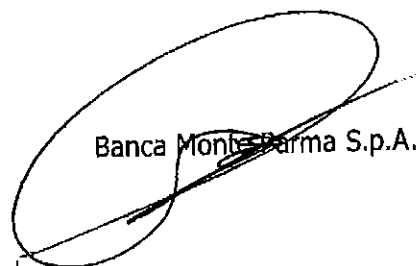
Si dichiara e si assicura che il metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali è coerente con la legislazione vigente e con la contrattazione collettiva alle quali si fa costantemente riferimento, come peraltro controllato e certificato dagli organi preposti.

\* \* \*

Nel delineato contesto Banca Monte Parma invita le OO.SS. a dar corso alle successive fasi previste dalla procedura indicata in oggetto, al fine di pervenire ad un'auspicabile soluzione concordata della presente procedura di legge.

Distinti saluti.

All: c.s.

  
Banca Monte Parma S.p.A.

**BANCA MONTE PARMA**

**L.223/91 Allegato 1**

Esuberi	DESCRIZIONE GRADO										Totale complessivo	
	2a Area - 1° livello	2a Area - 3° livello	3a Area - 1° livello	3a Area - 2° livello	3a Area - 3° livello	3a Area - 4° livello	Quadro Direttivo Liv, 1°	Quadro Direttivo Liv, 2°	Quadro Direttivo Liv, 3°	Quadro Direttivo Liv, 4°		
Provincia												
PARMA			30		1		3					34
PIACENZA				1								1
REGGIO EMILIA			4				1					5
<b>Totale complessivo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>40</b>



**BANCA MONTE PARMA** L. 223/91 allegato 2

Organici a libro matricola Banca Monte Parma SpA (compresi dirigenti ) alla data del 28/02/2014

Territorio	Numero di risorse															Totale
	DIR	QD4	QD3	QD2	QD1	A3L4	A3L3	A3L2	A3L1	A2L3	A2L2	A2L1	A1	Totale		
PARMA	5	20	17	33	51	63	64	80	98		1				432	
PIACENZA		4	1	1	6	5	7	2	9	1					36	
REGGIO EMILIA		2	1	2	5	5	3	3	11						32	
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>36</b>	<b>62</b>	<b>73</b>	<b>74</b>	<b>85</b>	<b>118</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>500</b>	

