



Coordinamenti Banca e Gruppo Monte dei Paschi di Siena S.p.A.

## RIDUZIONE AT E RIDISEGNO ORGANIZZATIVO

È iniziato venerdì 12 il confronto tra OO.SS. e Azienda sui temi della Razionalizzazione e riassetto organizzativo delle Aree Territoriali e del Ridisegno Modelli distributivi Corporate e Wealth Management suddivisi in due distinte procedure.

Per quanto riguarda la Razionalizzazione delle AT, l'Azienda ci ha illustrato che, in linea con gli obiettivi del Piano di Ristrutturazione ed in un'ottica di efficienza, è prevista la riduzione delle Aree Territoriali dalle 6 attuali a 5, con la conseguente redistribuzione dell'Area Lombardia Sud Emilia Romagna e Marche su 3 aree limitrofe: la Lombardia Sud sull'AT Nord Ovest, l'Emilia Romagna sull'AT Antonveneta (ridenominata AT Nord Est) e le Marche sull'AT Centro e Sardegna.

Ci è stato poi illustrato il processo di semplificazione del modello organizzativo che si propone l'accorciamento della filiera decisionale, la concentrazione in AT delle tematiche commerciali, la specializzazione per segmentazione di mercato e la vicinanza al territorio.

Le nuove AT saranno guidate da un "General Manager" coadiuvato dall'Ufficio Monitoraggio e Sviluppo Commerciale e che avrà a diretto riporto l'Ufficio Estero.

Le attuali 63 DTM saranno sostituite da 61 Direzioni Territoriali differenziate per mercato -Corporate, Private e Retail- e dirette da altrettanti "Area Manager" (Responsabile Direzione Territoriale) a loro volta supportati dai "Segment Manager" (ex Settoristi) istituiti per ogni segmento di mercato Corporate e Retail. In ogni Direzione Territoriale è previsto il supporto degli Specialisti di Execution e gli Specialisti di Prodotto (o di Wealth Management nelle DT Private).

**Abbiamo sollevato forti perplessità rispetto alla estrema focalizzazione commerciale sui singoli segmenti di mercato, presidiati a cascata da General Manager, Area Manager e Segment Manager. Perseguire gli obiettivi di mercato non dovrà infatti tradursi in alcun modo in una insostenibile moltiplicazione delle pressioni commerciali, ma è necessario ricercare un bilanciamento nella correttezza dei processi commerciali attraverso il coordinamento, il supporto e l'affiancamento delle varie filiere, nella coerente e adeguata formazione degli addetti.**

Abbiamo altresì rilevato come la scelta di decentrare sul territorio le figure specialistiche di supporto (Execution e Specialisti di Prodotto) oltre ad azzerare i vantaggi dei processi accentrati, potrebbe comportare mobilità professionale per

adeguare le molte competenze necessarie in capo a ogni "specialista" oltre che quella territoriale.

Abbiamo inoltre nuovamente ribadito il problema della persistenza su tutto il territorio nazionale di molteplici Modelli distributivi come Hub & Spoke (ormai definitivamente superato, ma ancora presente in 8 Dtm) o Banca+, che creano disorientamento alla clientela ed ai Lavoratori e che spesso risultano in contrasto o sovrapposizione tra loro, a maggior ragione con la variazione di perimetro geografico di moltissime Dtr. Abbiamo chiesto pertanto di fare una volta per tutte un riordino organizzativo.

Il nuovo assetto delle AT prevede inoltre, al fine di una maggiore focalizzazione sulle attività commerciali, la variazione del perimetro di riferimento - da AT a Capogruppo Bancaria - del Settore Middle Office Prodotti, dei Settori Controlli e Conformità e della componente Servizi di Funzionamento (in ambito di Settore Coordinamento e Servizi). La variazione di riporto gerarchico non comporterà mobilità professionale o territoriale per i lavoratori coinvolti.

Specularmente alle nuove Aree Territoriali, avverrà il riallineamento delle Filiere territoriali relative ai Settori di Credito, Risorse Umane, Organizzazione e Legale. In particolare per quanto attiene il dipartimento Organizzazione e il dipartimento Risorse Umane, il riallineamento comporterà la specializzazione degli Aolas e dei Gru per segmento di mercato. Il dimensionamento del numero degli Addetti Pianificazione Tempo Lavoro (APTL), analogamente a quello dei Gru è previsto in misura corrispondente alle nuove Direzioni Territoriali.

Per quanto riguarda il **Ridisegno dei Modelli distributivi Corporate e Wealth Management**, finalizzato a generare maggiore efficienza commerciale, in premessa le funzioni aziendali hanno specificato che il ridisegno non comporterà modifiche nella segmentazione della clientela.

I clienti Large Corporate, attualmente in carico ai Centri PMI -per effetto dell'eliminazione dei Centri Corporate Top- saranno gestiti dal Settore Key Clients che sarà composto da 4 presidi: 3 Centri Key Clients Large Corporate sulle piazze di Milano, Padova e Roma e 1 Centro Key Clients Financial Institution e Banche su Milano. Nei centri, oltre ai gestori, denominati "Relationship Manager", sarà introdotta la figura dell'Assistente.

Nel Modello di servizio Corporate PMI, la portafogliazione sarà rettificata in 100 ndc anziché 110 attuali per gestore. I centri PMI saranno tutti uniformati al Modello originario dei Team (Preposto/Addetto) e quelli con massa critica pari o inferiore a due portafogli saranno mantenuti come Distaccamenti.

Per quanto attiene il Modello di Servizio Enti, sarà operata la razionalizzazione del numero dei Centri Enti e introdotta la figura di un Assistente ogni due gestori.

Sul Wealth Management, con gli obiettivi dichiarati dall'Azienda di rendere la filiera più snella, migliorare il governo commerciale, presidiare la relazione e ridurre i rischi operativi, vengono razionalizzati e ridotti i Centri Private e Family Office, al fine di privilegiare dimensioni medio grandi. 19 Centri Private nei quali operano fino ad un massimo di 4 risorse saranno trasformati in Corner Private, che si aggiungeranno ai 15 distaccamenti già previsti dall'attuale organizzazione.

Il responsabile dei Centri Private denominato "Branch Manager" avrà funzioni di coordinamento e non avrà clienti portafogliati.

Nei Centri con almeno 8 risorse i gestori saranno organizzati in team e coordinati operativamente da un "Team Manager".

Il "Team Manager" o "Team Manager Deputy B.M." (Sostituto del Branch Manager) potranno operare anche avendo sede di lavoro nel Corner Private, facendo parte a tutti gli effetti del Centro Private di riferimento.

**Abbiamo rimarcato – in generale ed in particolare per il comparto Private – la delicatezza di questa fase aziendale, richiedendo per i Colleghi massima attenzione e capacità di ascolto nel dispiegamento di processi organizzativi che non devono in alcun modo comportare lo svilimento di professionalità importanti e bagagli esperienziali da salvaguardare.**

Vi terremo informati sul proseguo della trattativa per la quale è stato fissato un nuovo incontro per il prossimo 17 gennaio.

LE SEGRETERIE

Siena, 15 gennaio 2018