



**MONTE  
DEI PASCHI  
DI SIENA**  
BANCA DAL 1472

**RACCOMANDATA**

(trasmessa anche a mezzo fax e/o e-mail)

Siena, 13 febbraio 2019

Spett.li

ORGANI DI COORDINAMENTO

- FABI

- FIRST

- FISAC

- UILCA

- UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA SINFUB  
di Banca MPS S.p.A.

Loro Sedi

**Oggetto: Revisione del modello organizzativo e distributivo della Rete BMPS**

---

**Procedura sindacale ai sensi dell'art. 17 CCNL vigente**

Con la presente si intende fornire a codeste spettabili OO.SS. informativa, ai sensi delle disposizioni di contratto (art. 17 CCNL vigente), sul Progetto di revisione del modello distributivo e dell'assetto di Rete di Banca MPS.

Il Progetto, in coerenza con le linee guida del Piano di Ristrutturazione 2017/2021 relative al rinnovamento del modello distributivo con focus costante sulle attività commerciali e sull'efficienza della struttura operativa, ha l'obiettivo di:

- semplificare il modello distributivo ed aumentare il livello di presidio commerciale della Rete per la focalizzazione sul business e per il raggiungimento degli obiettivi
- "avvicinare" i ruoli di middle-center della Rete alle Filiali ed ai Centri per migliorare il livello di coordinamento e seguimiento commerciale
- razionalizzare ed omogeneizzare i modelli organizzativi attualmente in uso sulla Rete per un governo più efficace della stessa
- identificare logiche di sviluppo del business congiunte tra Banca e Società prodotto sui segmenti di clientela più sofisticati per industrializzare i meccanismi di cooperazione

attraverso le seguenti iniziative:

- A. Revisione del modello delle strutture periferiche di presidio territoriale (Direzioni Territoriali)
- B. Revisione del modello distributivo Rete Filiali
- C. Revisione del modello e razionalizzazione dei Centri PMI e dei Centri Enti
- D. Revisione dell'Area Large Corporate
- E. Valorizzazione del modello di servizio "Corporate Top"

di seguito descritte in dettaglio.



**MONTE  
DEI PASCHI  
DI SIENA**  
BANCA DAL 1472

## A. Revisione del modello delle strutture periferiche di presidio territoriale ("Direzioni Territoriali")

### A.1 Revisione del modello di Direzione Territoriale Retail

L'attuale assetto organizzativo della Direzione Territoriale Retail (a riporto dell'Area Territoriale) è articolato nelle seguenti figure e ruoli:

- **Responsabile delle Direzioni Territoriali Retail (Area Manager)** con a diretto riporto gerarchico:
  - o **Segment Manager**, specializzati per segmento di business (Valore, Premium e Small Business)
  - o **Specialisti Execution**, responsabili della gestione operativa delle condizioni, di quella amministrativa delle convenzioni ed infine di varie attività di supporto
  - o **Specialisti Prodotto**, responsabili del presidio dell'assistenza specialistica alla Rete per i prodotti di propria competenza, in particolare in ambito Protezione, Risparmio e Credito

A diretto riporto dell'Area Manager, inoltre, vi sono le Filiali. L'attuale modello include **38** DTR, con uno span of control medio di circa **40** filiali.

Il Progetto interviene sull'assetto organizzativo delle Direzioni Territoriali Retail in ottica di **semplificazione** al fine di rafforzare il coordinamento commerciale, ridurre il numero di ruoli di riferimento e coordinamento per le Filiali (ad oggi 3 segment ed un Area Manager) ed indirizzare i ruoli della DTR su responsabilità più specifiche.

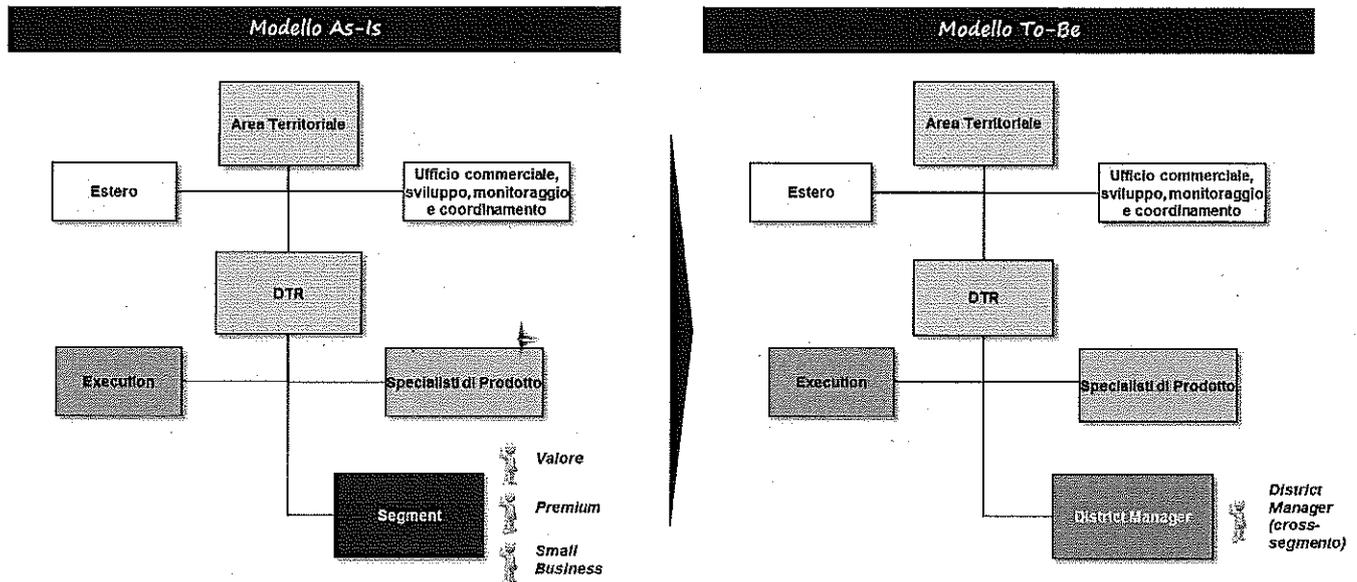
A tal fine il Progetto:

- introduce il ruolo di "**District Manager**" Retail dedicato al coordinamento delle Filiali di riferimento del territorio assegnato (distretto) con l'eliminazione del ruolo dei **Segment Manager** Valore, Premium e Small Business. I District Manager saranno responsabili, per le Filiali di competenza, della realizzazione degli obiettivi assegnati (ricavi, sviluppo di nuova clientela, incremento della produttività, etc.) e sarà il ruolo di collegamento e indirizzo tra Area Manager e Titolari di Filiale, con particolare riferimento all'esecuzione delle iniziative e all'identificazione delle azioni commerciali utili per il raggiungimento degli obiettivi;
- rivede il ruolo degli **Specialisti di Prodotto**, previsti in nr 2 per ogni DTR, riorganizzati nei seguenti ambiti di competenza:
  - o Finanza e Prodotti di Investimento (focus Wealth Management), per il supporto in materia di prodotti/ servizi di investimento e modalità di utilizzo della piattaforma di consulenza
  - o Impieghi e Protezione, con un focus su prodotti di credito (con particolare specializzazione sulle tematiche attinenti al settore agro-alimentare e finanza agevolata) e su prodotti di Protezione
- rafforza le attività svolte dagli **Specialisti di Execution**, previsti in nr 2 per ogni DTR che, in aggiunta alla gestione operativa del processo di pricing, svolgeranno attività volte alla mitigazione dei rischi operativi e dei rischi di credito, oltre a fornire un supporto operativo alle attività di DTR.

Per una maggiore focalizzazione sul business e l'ottimizzazione del presidio sul territorio, è previsto un aumento del numero delle Direzioni Territoriali Retail a **48**, con una riduzione dello span of control medio a circa **30/35** Filiali. Il numero complessivo dei District Manager è previsto in **132**, con un seguimiento medio di circa **10** Filiali per distretto.



L'assetto proposto assumerà quindi la seguente configurazione:



In allegato 1 si riporta il dettaglio della configurazione territoriale delle DTR.

Sotto il profilo degli organici, l'assetto organizzativo delle DTR impiega attualmente n. 395 Risorse (cfr. allegato 2 per il dettaglio al 01.02.2019); per effetto della manovra sopra descritta è previsto un dimensionamento complessivo di n. 372 risorse.

## A.2 Revisione del modello di Direzione Territoriale Corporate

L'attuale assetto organizzativo della Direzione Territoriale Corporate è articolato nelle seguenti figure e ruoli:

- **Responsabile delle Direzioni Territoriali Corporate (Area Manager)** con a diretto riporto:
  - o **Segment Manager**, specializzati per segmento di business (Corporate ed Enti);
  - o **Specialisti Execution** - responsabili della gestione operativa delle condizioni, di quella amministrativa delle convenzioni e di varie attività di supporto;
  - o **Specialisti Prodotto** - responsabili del presidio dell'assistenza specialistica alla Rete per i prodotti di propria competenza, in particolare dei prodotti di Protezione, di Risparmio e di Credito.

A diretto riporto dell'Area Manager, inoltre, vi sono i Centri Specialistici (Centri PMI, Centri Corporate e Centri Enti).

In linea con gli interventi previsti per le DTR, il Progetto apporta le seguenti modifiche al modello organizzativo:

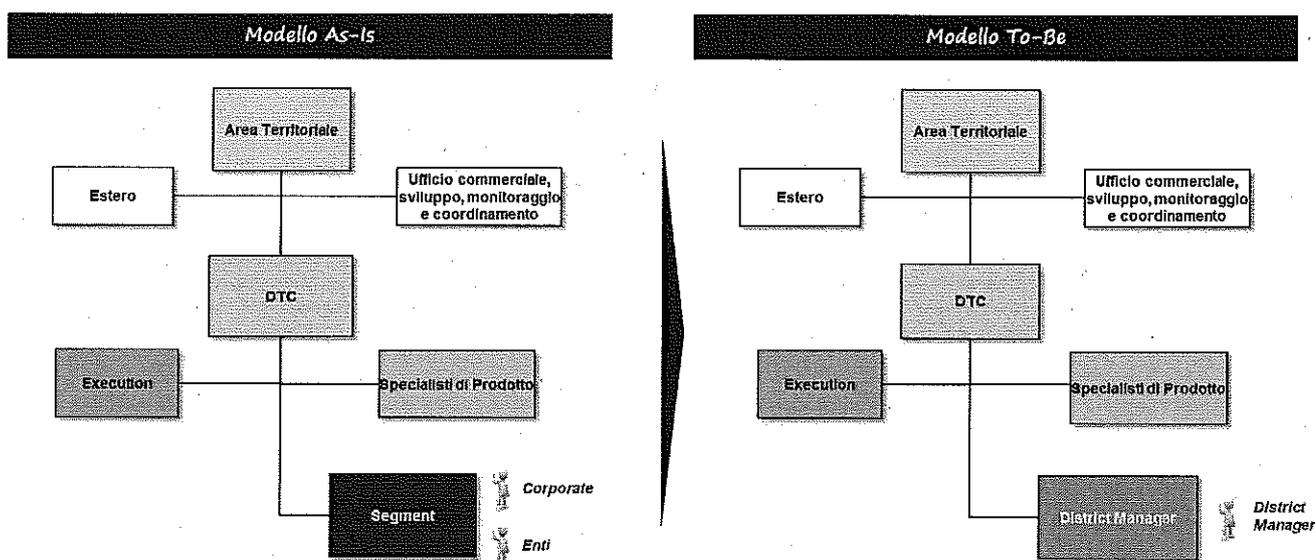
- **introduzione del "District Manager" Corporate**, dedicato al coordinamento dei Centri PMI di riferimento con l'eliminazione del ruolo dei Segment Manager Corporate e Segment Manager Enti. Sono esclusi dal coordinamento i Centri Enti che avranno il seguimento diretto da parte dell'Area Manager.



Il numero delle Direzioni Territoriali Corporate rimane invariato (14). Sono introdotti n. 14 District Manager Corporate, per il coordinamento, in media, di 4/6 centri PMI. Rimangono invariate le attività degli Specialisti di Execution, previsti in nr. 2 per ogni DTC, e degli Specialisti di prodotto, previsti in nr. 5 per ogni DTC.

Una configurazione particolare è prevista per la DTC Lazio 2, specializzata per il seguimento dei Centri Enti, per la quale viene introdotto il ruolo del District Manager Enti ed il supporto di n. 1 Specialista di Execution.

L'assetto proposto assumerà quindi la seguente configurazione:



In allegato 1 si riporta il dettaglio della configurazione territoriale delle DTC.

Sotto il profilo degli organici, l'assetto organizzativo delle DTC impiega attualmente n. 141 Risorse (cfr. all. n. 3 per gli organici al 01.02.2019); per effetto della manovra sopra descritta è previsto l'impiego di un organico complessivo di n. 120 risorse.

## B. Revisione del modello distributivo Rete Filiali

### B.1 Eliminazione del modello Hub & Spoke

Al fine di semplificare ed uniformare i modelli organizzativi in uso sulla Rete Filiali il Progetto comporta l'adozione di un unico modello distributivo che prevede la riconduzione delle Filiali Hub & Spoke al modello Paschi Valore, Modulo Commerciale e Sportello Avanzato, in funzione dei requisiti dimensionali e del peso strategico delle Filiali.

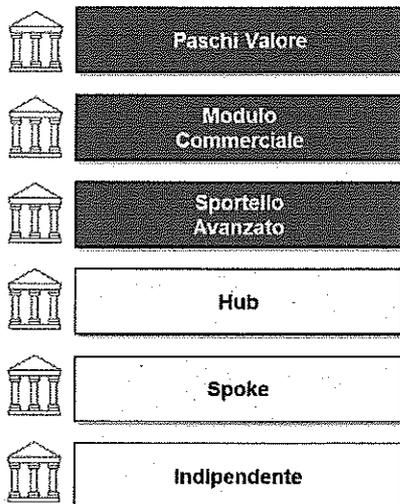
In particolare la manovra prevede la migrazione della clientela Small Business sulle rispettive ex "Spoke" in funzione del loro rapporto "prevalente".

Ci sarà quindi il passaggio dall'attuale modello "misto", con 6 distinti modelli di Filiale ed un elevato grado di complessità operativa, ad un unico modello distributivo:



**MONTE  
DEI PASCHI  
DI SIENA**  
BANCA DAL 1472

Modelli As-Is



Modelli To-Be



In allegato 4 il dettaglio delle Filiali con modello Hub & Spoke, con indicazione della nuova tipologia di Filiale. Sotto il profilo degli organici, il modello organizzativo delle Filiali Hub & Spoke impiega attualmente un organico complessivo di circa n. 2.260 risorse che non avrà impatti significativi per effetto della manovra.

## B.2 Identificazione di Filiali Paschi Valore Top

Il Progetto prevede l'identificazione di un gruppo di Filiali "Paschi Valore Top", il cui elenco sarà mantenuto con cadenza annuale, in base alla valutazione e combinazione dei seguenti asset:

- Rilevanza in termini di ricavi
- Rilevanza in termini di prodotto bancario lordo
- Organico complessivo della filiale
- Popolazione del Comune e rilevanza storica

Le Filiali Paschi Valore Top avranno coordinamento esclusivo da parte dell'Area Manager. Si riporta in allegato 5 l'elenco delle n. 61 Filiali Paschi Valore Top.

Sotto il profilo degli organici, l'evoluzione delle Filiali in Paschi Valore Top non prevede impatti.

## C. Revisione del modello dei Centri Corporate e razionalizzazione dei Centri PMI e Centri Enti

### C.1 Centri Corporate e Centri PMI

Ad oggi, il modello organizzativo dei centri specialistici prevede la coesistenza di due modelli:

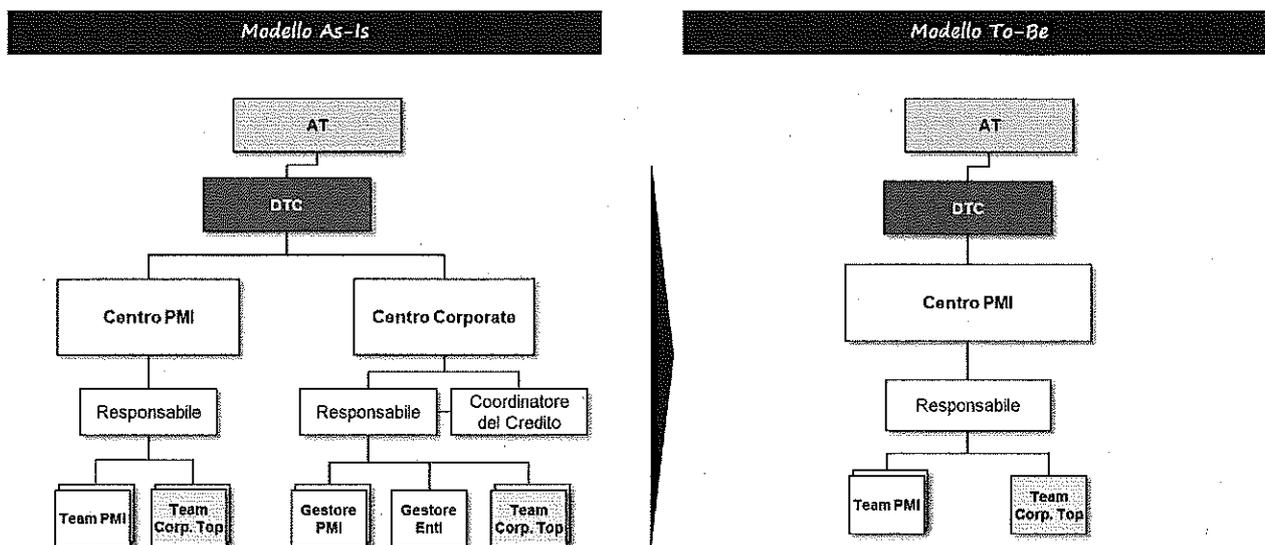
- **Centri Corporate** (totale nr. 9): modello creato in coordinamento con il modello Filiali Hub & Spoke
- **Centri PMI** (totale nr. 83)

Il Progetto prevede:

- la conversione del modello Centri Corporate nel modello Centri PMI
- la chiusura di nr. 6 Centri PMI in considenza
- l'introduzione della figura del Deputy del Responsabile del Centro individuato tra i Preposti di Team.



L'assetto proposto assumerà quindi la seguente configurazione:



In allegato elenco:

- dei Centri Corporate oggetto di trasformazione in Centri PMI (cfr all.6)
- dei Centri Pmi in chiusura (cfr all.7)

Sotto il profilo degli organici, gli attuali Centri Corporate impiegano attualmente **114** risorse, a seguito della manovra sopra descritta è previsto l'impiego di un organico complessivo di n. **105** risorse; i **6** Centri PMI in chiusura impiegano attualmente **117** risorse e a seguito della manovra è previsto l'impiego di un organico complessivo di n. **108** risorse.

## C.2 Centri Enti

L'assetto organizzativo target prevede che per ogni Direzione Territoriale Corporate sia previsto un Centro Enti, con le seguenti particolarità:

- la DTC Lazio 2 avrà il presidio del Centro Enti di Roma e di quello di Ancona
- la DTC Marche, Abruzzo e Molise non avrà a riporto nessun Centro Enti
- la DTC Sicilia e Calabria, data la particolare configurazione geografica, avrà il presidio dei 2 Centri Enti di Catania e Calabria 1

Il progetto prevede pertanto la **riduzione a 14 del numero dei Centri Enti (attualmente 54)** mediante la chiusura di 10 Centri e la costituzione di 30 distaccamenti.

In allegato n. 8 elenco della configurazione dei Centri Enti, attuali e a tendere.

Sotto il profilo degli organici, l'attuale assetto organizzativo dei Centri Enti impiega n. **168** Risorse (di cui 10 sono i Gestori Enti in organico ai Centri Corporate); per effetto della manovra di razionalizzazione è previsto l'impiego di un organico complessivo pari a **119** Risorse.



**MONTE  
DEI PASCHI  
DI SIENA**  
BANCA DAL 1472

#### D. Revisione dell'Area Large Corporate

Al fine di **unificare e rafforzare il governo delle strutture commerciali**, il progetto prevede la variazione del riporto gerarchico dell'**Area Large Corporate**, responsabile della gestione dei Grandi Gruppi, della Clientela Istituzionale, delle Financial Institutions e Società e Parti Correlate, **dalla Direzione Corporate alla Direzione Rete**, con il mantenimento in capo alla Direzione Corporate di:

- attività di declinazione del budget e pianificazione commerciale in coerenza con gli indirizzi strategici ed il Risk Appetite (in coordinamento con la Dir. Rete)
- definizione del Piano di Marketing Commerciale annuale e di periodo
- sviluppo e monitoraggio dei modelli di servizio
- progettazione delle iniziative commerciali
- attività di fabbrica prodotti destinati alla clientela Large Corporate.

L'assetto organizzativo dell'Area Large Corporate rimane sostanzialmente invariato.

#### E. Valorizzazione del modello di servizio "Corporate Top" tramite attivazione del "Coverage Team"

Per rafforzare il modello di servizio, attraverso meccanismi di presidio congiunto e codificato con gli specialisti delle fabbriche prodotto, il Progetto introduce un approccio di **"Coverage Team"**, **responsabile delle attività di pianificazione commerciale e di sviluppo** per la clientela "Corporate Top" di riferimento, con le seguenti caratteristiche:

- mantenimento della responsabilità della relazione in capo al Team Corporate Top
- forte coordinamento tra Team Corporate Top e team di specialisti (Leasing e Factoring e Capital Service, Estero) che condividono gli obiettivi per lo sviluppo del Cliente
- coordinamento centrale e monitoraggio dei Coverage Team da parte della Direzione Corporate

La **Direzione Corporate**, oltre a validare i piani commerciali, seguirà i **Coverage Team** territoriali monitorando il funzionamento degli stessi (es. coinvolgimento specialisti, interazione clienti, etc.) oltre ad essere responsabile della pianificazione e programmazione commerciale.

Per declinare nel dettaglio il modello operativo per il funzionamento del "Coverage Team" è prevista una fase pilota sull'Area Territoriale Nord Ovest. L'esperienza del pilota sarà funzionale alla implementazione del nuovo modello operativo sulle altre quattro Aree Territoriali.

Per le attività della fase pilota non sono previste variazioni di organico né variazioni di assetto nelle società del Gruppo.

L'implementazione del Progetto sarà supportata da un piano gestionale dedicato da un lato a garantire programmi formativi mirati ad adeguare le competenze ai nuovi profili, dall'altro a supportare l'ingresso nei nuovi ruoli e a strutturare percorsi di riqualificazione in caso di cambi di ruolo.

\*\*\*\*\*

Allo scopo di analizzare i riassetto descritti e le relative ricadute sulle risorse coinvolte in termini di mobilità professionale e territoriale, **l'Azienda da immediato avvio, ai sensi delle vigenti disposizioni di contratto, alla procedura sindacale sopra descritta, dichiarando, sin d'ora, la disponibilità ad incontrarsi il giorno 19 febbraio p.v. ore 10.30 in Siena Piazza Salimbeni Sala San Donato.**

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

