

Siena, 29 marzo 2021

Spett.li

ORGANI DI COORDINAMENTO

- FABI
- FIRST
- FISAC
- UILCA
- UNISIN

di Banca MPS SpA

Loro Sedi

Spett.li

RAPPRESENTANZE SINDACALI

AZIENDALI di

- Banca Widiba S.p.A.
- Mps Capital Services Banca per le
Imprese S.p.A.
- MPS Leasing & Factoring S.p.A.

Loro Sedi

Oggetto: Semplificazione dell'assetto organizzativo della Direzione Generale MPS

Informativa sindacale (artt. 17 e 21 CCNL vigente)

Con la presente l'Azienda, anche in qualità di Capogruppo, fornisce a codeste spettabili Organizzazioni Sindacali informativa in ordine all'evoluzione del modello organizzativo della Direzione Generale della Banca MPS.

Il nuovo modello persegue l'obiettivo di definire una Direzione Generale più snella, basata su logiche di maggiore efficienza a supporto del business attraverso un processo di semplificazione e razionalizzazione delle strutture organizzative.

La semplificazione dell'assetto organizzativo è volta a consentire una maggiore flessibilità operativa e velocità decisionale e viene realizzata, in linea verticale, attraverso la riduzione dei livelli gerarchici attualmente esistenti e, in linea orizzontale, attraverso l'accorpamento tra strutture, con conseguente snellimento delle filiere e dei relativi processi.

In particolare, l'attuale configurazione dell'assetto organizzativo della Direzione Generale prevede la seguente articolazione:

1. Direzioni Chief
2. Direzioni di II Livello
3. Aree
4. Servizi/Staff
5. Settori (eventualmente sub articolati in Reparti)

Il nuovo modello prevede un accorciamento delle filiere, con la definizione di un'unica struttura di "Direzione" (Chief) a diretto riporto degli organi apicali (AD/CDA), dalla quale dipendono in linea gerarchica le Strutture di I, II e III livello, in relazione al posizionamento gerarchico rispetto al Chief.

Per tutte le strutture, la sub-articolazione in più livelli è possibile in funzione dell'effettiva complessità gestionale, anche dimensionale, della struttura stessa.

All'interno delle Strutture, le attività potranno essere gestite anche attraverso la creazione di Team, sulla base di una perimetrazione per ambiti funzionali, operativi o territoriali, alla stregua di quanto già previsto in alcuni ambiti organizzativi della Banca.

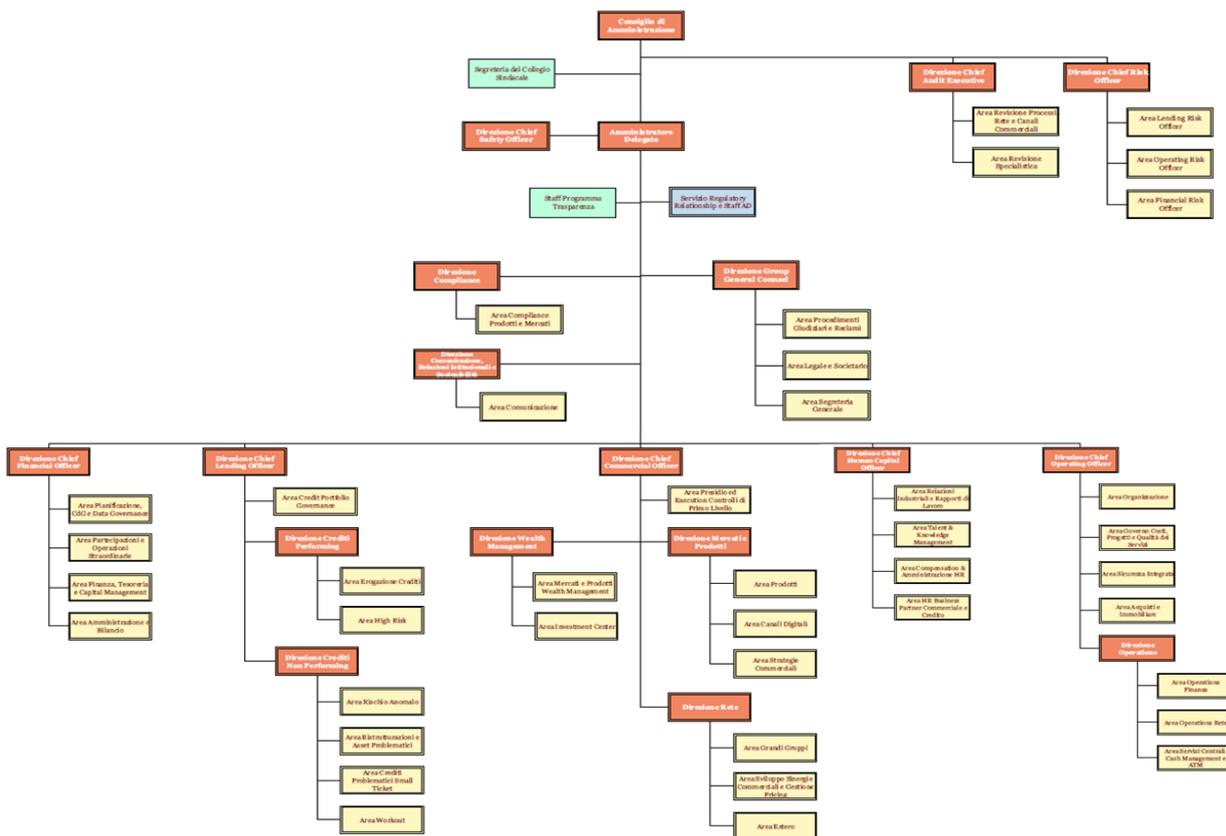
In particolare, la ripartizione in Team (con un minimo di 3 risorse) è finalizzata a distribuire le attività all'interno della struttura, senza ulteriori articolazioni organizzative, per il miglior presidio dell'operatività e dei processi autorizzativi, anche attraverso l'eventuale attribuzione di specifiche deleghe al coordinatore del Team e/o agli specialisti stessi, così da valorizzare competenze specialistiche diversificate all'interno della struttura e favorire la crescita trasversale delle esperienze professionali.

I Team infatti possono essere costituiti anche in via temporanea, ad esempio in relazione a specifici progetti di competenza della struttura.

La realizzazione della manovra è prevista per fine giugno e verrà coadiuvata da una task force, coordinata in accentrato, che affiancherà tutte le strutture di Direzione Generale e Rete per l'implementazione di processi e assetti normativi funzionali al roll out.

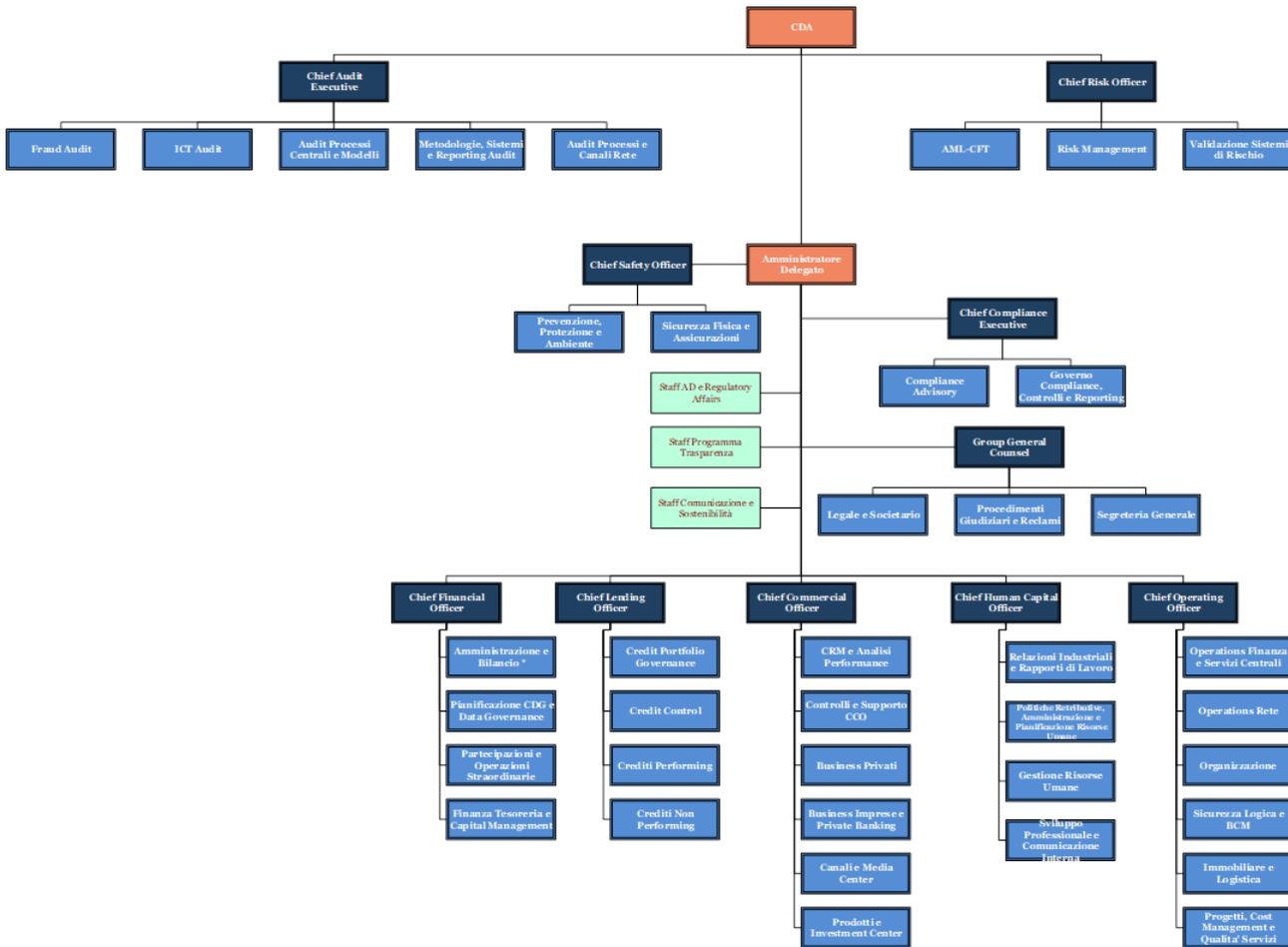
Di seguito l'assetto organizzativo AS IS e TO BE della Direzione Generale, fino al livello delle strutture di Area (As is) e Strutture di I livello (To Be):

AS IS





TO BE



Con riferimento alle singole Direzioni di seguito sono illustrate le linee guida e gli interventi più rilevanti del nuovo assetto organizzativo e in allegato l'articolazione organizzativa di dettaglio.

DIREZIONE CHIEF RISK OFFICER (CRO)

Il nuovo assetto della funzione di Risk Management ha l'obiettivo di identificare in modo chiaro e univoco le 3 Funzioni Aziendali di Controllo (ai sensi di quanto definito dalla Circolare 285 di Banca d'Italia):

- la Funzione di Antiriciclaggio e Contrasto al Terrorismo;
- la Funzione di Convalida Interna;
- la Funzione di Controllo dei Rischi.

Gli interventi sono indirizzati principalmente alla Funzione di Controllo dei Rischi, guidati da obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle responsabilità per quanto riguarda le strutture di I livello, e obiettivi di specializzazione nell'individuazione, valutazione e rappresentazione di segmenti omogenei di rischiosità per quanto riguarda le strutture di livello gerarchico inferiore.

Con riferimento alle funzioni di Rating, in linea con l'efficientamento del modello e dei processi operativi già avviato, è previsto l'accorpamento delle attività degli attuali Settori Dipartimentali di Bari e Firenze rispettivamente su Roma e Padova, con conseguente assegnazione delle relative risorse, senza impatti in termini di mobilità territoriale.

In linea con le indicazioni ricevute dalle Autorità di Vigilanza, sono in corso di valutazione eventuali ulteriori interventi di revisione sul processo di Rating che una volta definiti formeranno oggetto di illustrazione a norma di CCNL.



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

DIREZIONE CHIEF COMPLIANCE EXECUTIVE (CCE)

Oltre alla ridenominazione dell'attuale Direzione Compliance, vengono confermati nel nuovo assetto della Funzione gli interventi organizzativi e le azioni di miglioramento emerse a seguito dei QAR, come già comunicato a codeste spett.li OO.SS..

DIREZIONE CHIEF AUDIT EXECUTIVE (CAE)

Il nuovo assetto della Funzione di Internal Audit conferma gli interventi organizzativi e le azioni di miglioramento emerse a seguito dei QAR, come già comunicato a codeste spett.li OO.SS..

DIREZIONE CHIEF LENDING OFFICER (CLO)

Il nuovo assetto, in linea con i nuovi criteri di semplificazione organizzativa, favorisce la gestione delle posizioni per tipologia/specializzazione del "portafoglio" anziché per localizzazione geografica, con i seguenti obiettivi:

- rafforzare il governo dell'innovazione del credito come fattore abilitante (dati, algoritmi, digitalizzazione).
- avviare un percorso organizzativo per la trasformazione del credito secondo principi di sviluppo sostenibile ESG (environmental, social, governance)
- accentrare la gestione delle garanzie private e pubbliche a collaterale dell'esposizione creditizia.
- rafforzare il sistema di controllo interno e il controllo delle società prodotto
- rafforzare l'attività industriale di gestione degli NPL.

I Settori Centrali e Settori Dipartimentali all'interno delle attuali Direzioni Crediti Performing e Non Performing, vengono razionalizzati in linea con il nuovo modello organizzativo e ricondotti alle rispettive strutture di III livello, senza impatti di mobilità territoriale per le risorse.

DIREZIONE CHIEF COMMERCIAL OFFICER (CCO)

Il nuovo assetto organizzativo della Funzione Commerciale si propone di realizzare i seguenti obiettivi:

- riporto gerarchico al Chief Commercial Officer delle 5 Aree Territoriali per il presidio e coordinamento diretto della Rete Commerciale e delle funzioni di "CRM e Analisi di Performance";
- una maggiore focalizzazione delle responsabilità per tipologia di clientela, attraverso la creazione di 2 strutture di primo livello: "Business Imprese e Private Banking" e "Business Privati", con l'attribuzione di autonome responsabilità per la clientela di competenza, su materie ad oggi distribuite su più funzioni (es. Definizione e Trasmissione alla Rete dei Piani di Marketing, Gestione condizioni e convenzioni, ecc.);
- il rafforzamento della governance dei Prodotti, attraverso la creazione di una struttura di I livello denominata "Prodotti e Investment Center", con seguimiento di tutti i Prodotti Bancari, Finanziari e Assicurativi;
- il rafforzamento del presidio multicanale della clientela, attraverso la creazione di una struttura di I livello denominata "Canali e Media Center", con l'obiettivo di ottimizzare l'efficacia commerciale e la qualità dei servizi del Gruppo sui canali fisici e digitali e garantire la qualità dei processi e dei servizi alla Rete;
- l'accentramento nella struttura di I livello denominata "Controlli e Supporto CCO" per il presidio dei controlli di primo livello, a garanzia della corretta execution dell'operatività in Rete e in DG, e delle altre attività a supporto del CCO.

DIREZIONE CHIEF OPERATING OFFICER (COO)

Gli interventi di revisione organizzativa, che consentiranno di perfezionare e redistribuire i perimetri di responsabilità, sono fondati sui seguenti razionali:

- consolidamento sotto un'unica struttura organizzativa denominata "Progetti, Cost Management e Qualità Servizi", delle responsabilità relative agli indirizzi e al presidio delle politiche di Cost Management e della gestione degli Acquisti;
- la realizzazione di sinergie a livello logistico/immobiliare;
- il consolidamento dei perimetri delle attività di Operations di supporto alla Rete sotto un'unica struttura dedicata (Operations Rete).

Le attuali responsabilità in materia di Sicurezza Fisica e Assicurazioni vengono riallocate nella Direzione CSO, mentre vengono trasferite alla Direzione CFO alcune attività in ambito servizi contabili della Banca come meglio precisato di seguito.

I Settori Centrali e Settori Dipartimentali all'interno delle attuali strutture del COO, vengono razionalizzati in linea con il nuovo modello organizzativo e ricondotti alle rispettive strutture di III livello, senza impatti di mobilità territoriale per le risorse.

La consequenziale riassegnazione delle risorse per effetto dei predetti accorpamenti non comporta ricadute in termini di mobilità territoriale.

DIREZIONE CHIEF HUMAN CAPITAL OFFICER (CHCO)

La revisione organizzativa della Funzione Risorse Umane, in continuità con gli interventi già adottati ed in coerenza con gli obiettivi progettuali complessivi sopra esposti, comporta principalmente l'unificazione della gestione risorse umane di Rete e DG, con l'ulteriore razionalizzazione dell'attuale articolazione territoriale ed una maggiore sinergia tra i piani di ingaggio e di crescita delle competenze, attraverso l'assegnazione delle attività di comunicazione interna insieme al presidio della formazione e dello sviluppo professionale.

DIREZIONE CHIEF SAFETY OFFICER (CSO)

L'intervento di revisione organizzativa ha l'obiettivo di estendere il perimetro delle responsabilità assegnate all'attuale filiera Safety, integrando tra le materie presidiate anche quelle relative al governo dei processi di sicurezza fisica.

In continuità con quanto attualmente previsto, il ruolo di Chief Safety Officer continua ad assumere la funzione di datore di lavoro ai fini della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

DIREZIONE CHIEF FINANCIAL OFFICER (CFO)

Il nuovo assetto previsto per la Direzione CFO conferma in larga parte l'attuale disegno ed il modello delle responsabilità delle strutture a suo diretto riporto, ad eccezione dell'assegnazione di attività in ambito servizi contabili di back-office della Banca attualmente svolte all'interno della Direzione COO (Servizio Contabilità, IQM e Pignoramenti), e dell'ampliamento delle attuali responsabilità in ambito fiscale e tax compliance.

DIREZIONE GROUP GENERAL COUNSEL (GGC)

L'assetto previsto per la funzione di Group General Counsel è in continuità con l'attuale livello di presidio sulle materie specialistiche per il supporto agli organi apicali e al governo societario. Viene pertanto confermata l'attuale suddivisione delle responsabilità per quel che riguarda le strutture di I livello.

La funzione di consulenza ed assistenza legale manterrà un presidio unificato, mentre sarà prevista una nuova articolazione per le funzioni svolte attualmente dai Settori Dipartimentali di Consulenza Legale



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

con un criterio di polarizzazione territoriale (Consulenza Legale Centro Nord e Consulenza Legale Centro Sud), ferme rimanendo le attuali sedi di lavoro.

COMUNICAZIONE, RELAZIONI ISTITUZIONALI E SOSTENIBILITÀ (CRIS)

Le principali responsabilità della Direzione sono ricollocate in un'apposita struttura a diretto riporto dell'Amministratore Delegato denominata "Staff Comunicazione e Sostenibilità", mentre le attività relative alla gestione delle "relazioni istituzionali" confluiranno nello "Staff AD e Regulatory Affairs" (ridenominazione dell'attuale Servizio Regulatory Relationship e Staff AD).

Completano il modello organizzativo, oltre ai predetti Staff, lo "Staff Programma Trasparenza" (invariato) a riporto dell'Amministratore Delegato e lo "Staff Collegio Sindacale" (ridenominazione dell'attuale Segreteria) a riporto del Collegio Sindacale.

Il nuovo modello è funzionale a snellire processi e assetti incrementando le sinergie e le economie di scala tra risorse e strutture, così da consentire anche il progressivo sviluppo di ulteriori progettualità che, una volta definite, formeranno oggetto di illustrazione a norma di CCNL (ad es. all'interno del perimetro della Direzione Generale, l'internalizzazione e sviluppo del credito al consumo BMPS). Pertanto, nella fase di roll out non sono previste rilevanti variazioni di organico rispetto all'assetto attuale.

Infatti, in linea con il progressivo adeguamento dimensionale già in corso per le strutture di Direzione Generale funzionale al rafforzamento, in via prioritaria, della Rete commerciale, è stimata una efficienza complessiva di **84** risorse (indicativamente n. 41 COO, n. 21 CLO, n. 13 CCO, n. 4 CHCO n. 4 CRO, n. 1 CSO) attraverso piani gestionali supportati da programmi di riqualificazione atti a ricercare le migliori compatibilità con le professionalità interne, favorendo le esigenze e le aspettative del personale anche valutando le domande di trasferimento in essere e le congedi tra strutture.

Per tutto quanto precede, ai sensi delle vigenti disposizioni di Contratto, l'Azienda, anche in qualità di Capogruppo, dichiara sin d'ora la disponibilità ad incontrarsi per ogni ulteriore approfondimento e disamina.

Banca Monte dei Paschi di Siena SpA
(in qualità di Capogruppo)