

VERBALE DI ACCORDO

Revisione del modello organizzativo e distributivo della Rete BMPS **(Procedura sindacale ai sensi dell'art. 17 CCNL vigente)**

Il giorno 28.03.2019, in Siena,

tra

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

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle OO.SS. FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UILCA e UNISIN

Premessa aziendale:

- le linee guida del Piano di Ristrutturazione 2017/2021 prevedono il rinnovamento del modello distributivo, con focus costante sulle attività commerciali e sull'efficienza della struttura operativa;
- in detta ottica, il Progetto in argomento è finalizzato in particolare ad armonizzare i modelli organizzativi attualmente in uso nella Rete e ad ottimizzare il presidio territoriale delle Direzioni Territoriali Retail e Corporate e il coordinamento della Rete Commerciale;
- l'Azienda ha pertanto avviato, con comunicazione del 13.02.2019, ai sensi delle disposizioni di contratto (art. 17 CCNL vigente), la procedura sindacale in ordine a:
 - aumento delle Direzioni Territoriali Retail (da n. 38 a n. 48) e riassetto al fine di rafforzare il presidio territoriale, ridurre il numero di ruoli di riferimento, ottimizzare il coordinamento commerciale attraverso l'introduzione del ruolo di District Manager (n. 134), indirizzare i ruoli su responsabilità più specifiche;
 - armonizzazione del modello distributivo delle strutture di Rete, mediante la riconduzione delle n. 257 Filiali Hub & Spoke al modello Paschi Valore/Modulo Commerciale/Sportello Avanzato, e la conversione dei n. 9 Centri Corporate nel modello Centri PMI;
 - valorizzazione del ruolo del Titolare di Filiale, quale riferimento principale e univoco per la ricezione e declinazione degli indirizzi commerciali; in questa ottica è prevista anche l'identificazione di un target di filiali "Paschi Valore Top" coordinate direttamente dall'Area Manager;
 - interventi di razionalizzazione dei Centri Enti e in misura residuale dei Centri PMI;
 - riconduzione dell'Area Large Corporate nella Direzione Rete, al fine di unificare il governo delle strutture commerciali di Direzione Generale;
 - valorizzazione del modello di servizio "Corporate Top", attraverso l'introduzione di un approccio commerciale di "Coverage Team" per identificare logiche di sviluppo del business congiunte tra Banca e Società del Gruppo; a tal riguardo è prevista una fase pilota nell'Area Territoriale Nord Ovest, il cui esito formerà oggetto di incontro tra le Parti preventivamente all'implementazione operativa sulle restanti Aree Territoriali;
 - riassetto delle filiere territoriali di Organizzazione e di Risorse Umane, in corrispondenza con il nuovo assetto delle Direzioni Territoriali, con impiego di risorse delle filiere di riferimento; il conseguenziale riassetto della filiera del Credito sarà invece oggetto di successiva trattazione nel rispetto delle previsioni di CCNL;

Quanto sopra premesso

le Parti

al termine del confronto sulle ricadute sul personale interessato

convengono quanto di seguito

- 1) Con il presente Verbale di Accordo le Parti, nel rispetto dei reciproci ruoli e in linea con le previsioni dell'accordo del 31.12.2018 portante previsioni anche in materia di Organizzazione del lavoro, confermano l'impegno a sviluppare un confronto costante nelle fasi procedurali e negli ambiti specificamente dedicati – quali ad esempio la Commissione Nuovo Modello di Banca – sugli impatti dell'evoluzione organizzativa e operativa di progettualità strategiche comportanti cambiamenti significativi per le risorse, al fine di individuare, nel rispetto dei tempi e degli obiettivi delle progettualità medesime, le migliori soluzioni volte a contenere le ricadute occupazionali e professionali.
- 2) Il confronto in tal senso sviluppatosi tra le Parti sul Progetto in argomento, ha infatti consentito di:
 - condividere soluzioni volte a ottimizzare il perimetro territoriale di riferimento di Direzioni Territoriali e Distretti;
 - definire il nuovo modello di interazione Direzioni Territoriali – Filiali/Centri, con particolare riferimento al ruolo di District Manager nei principali processi commerciali e nel dialogo centro-rete per l'esercizio delle responsabilità di indirizzo attraverso la declinazione del piano di marketing, sviluppo di nuova clientela, coordinamento e supporto nella realizzazione delle iniziative commerciali, in coerenza con il modello aziendale regolamentato di pianificazione e indirizzo commerciale nel rispetto dei principi degli accordi nazionali e aziendali sulle Politiche Commerciali;
 - sviluppare soluzioni, nell'ambito della razionalizzazione dei Centri specialistici, per migliorare il coordinamento e il presidio operativo attraverso l'introduzione della figura del Deputy dei Centri PMI ed Enti, anche nell'ottica di valorizzare le professionalità;
 - strutturare un piano gestionale dedicato, da un lato a garantire programmi formativi mirati per adeguare le competenze ai nuovi profili, dall'altro a supportare l'ingresso nei nuovi ruoli e a strutturare percorsi di riqualificazione nei casi di cambio di ruolo;
 - supportare l'implementazione con un piano di comunicazione e coinvolgimento del personale volto a garantire a livello nazionale l'uniformità applicativa del Progetto.

Le Parti si danno altresì atto che gli interventi previsti dal Progetto non comportano riduzione di organico della Rete Filiali né incrementi di organico delle strutture di presidio territoriale, privilegiando anzi l'impiego delle efficienze rivenienti dal Progetto prevalentemente verso strutture di Rete.

- 3) Con riferimento alle ricadute sul personale interessato, non solo in termini di gestione delle efficienze rivenienti dal Progetto ma anche di esigenze di copertura gestionale di nuovi ruoli/profili professionali e in nuovi ambiti territoriali, il confronto

si è orientato a ricercare soluzioni volte a contenere gli impatti in termini di mobilità territoriale e professionale delle risorse, salvaguardando e valorizzando le professionalità possedute.

A tal fine, l'Azienda ha programmato un piano di colloqui volti a ricercare le migliori compatibilità gestionali, anche in ottica di nuove opportunità professionali per le risorse interessate.

Pertanto, nella ipotesi di mobilità professionale, l'Azienda ricercherà soluzioni volte a valorizzare le competenze ed il patrimonio di conoscenze nel tempo acquisite.

In particolare, per l'ingresso nei nuovi ruoli declinati dal Progetto, le risorse saranno infatti supportate da un programma gestionale strutturato, con attivazione di specifiche azioni di ingaggio e di un piano formativo mirato, per garantire l'allineamento delle competenze e la corretta interpretazione della mission e di un modello di lavoro condiviso, in linea con i principi previsti dagli Accordi, nazionale ed aziendale, sulle Politiche Commerciali

Nei casi di cambi ruolo rivenienti dalle modifiche di assetto o dalle misure di razionalizzazione previsti dal Progetto, saranno programmati percorsi di riqualificazione specifici che tengano conto delle competenze e delle esperienze maturate e delle opportunità di ricollocamento, con l'obiettivo di rafforzare la Rete commerciale con il proficuo utilizzo delle professionalità presenti.

Nelle ipotesi di mobilità territoriale l'Azienda terrà in prioritaria considerazione le esigenze e le aspettative del personale coinvolto, al fine di pervenire alle soluzioni più idonee compatibili con le esigenze produttive ed organizzative; a questo scopo l'Azienda valuterà anche le domande di trasferimento in essere.

In coerenza con le citate previsioni in materia di "Organizzazione del lavoro" presenti nell'Accordo 31.12.2018, l'implementazione del Progetto sarà inoltre supportata da un piano di comunicazione e coinvolgimento del personale su obiettivi, contenuti e modalità di attuazione con particolare riguardo ai cambiamenti che si riflettono sul modello organizzativo e di interazione tra funzioni, volto a garantire l'uniformità applicativa del Progetto e la corretta interpretazione di tutti i ruoli professionali in ogni ambito territoriale.

- 4) Al fine di favorire il seguimiento dell'attuazione del Progetto così come descritto nel presente Accordo, la fase di implementazione formerà oggetto di preventivo e specifico incontro con le RSA territorialmente competenti e l'andamento del progetto, con particolare riferimento alle ricadute sulle risorse interessate, potrà essere oggetto di verifica congiunta, a livello centrale, a richiesta di una delle Parti.

Con il presente Accordo si esaurisce il confronto, ai sensi dell'art. 17 del vigente CCNL di Settore.

L'Azienda

LE OO.SS.