

MPS: revisione del modello organizzativo



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

Si sono svolti i primi incontri di confronto con l'azienda sulla complessa revisione del modello organizzativo. Pur non avendo ancora affrontato i temi salienti delle ricadute sul personale e in attesa di misurare anche l'impatto delle adesioni al Fondo di Solidarieta', formuliamo qualche valutazione iniziale sulla visione d'insieme del riassetto.

In questa fase non sono interessati il Consorzio, Mps Capital Services e Mps Leasing e Factoring, che formeranno oggetto di future operazioni societarie cosı̀ come previste nel Piano Industriale.

Le affermazioni di potenziamento e rafforzamento contenute nella lettera di avvio della procedura, piu`realisticamente si traducono in una operazione di rivisitazione e adattamento di tutte le strutture della Banca resa necessaria dal forte ridimensionamento degli organici che si determinera` con l'esodo del primo dicembre.

Direzione Generale

Per tutte le direzioni nel disegno aziendale sono previsti dimensionamenti significativamente ridotti, ad eccezione del CCO che incrementa i suoi numeri complessivi a seguito della

suddivisione in 3 direzioni specializzate – CC0 Retail, CC0 Imprese e Private e CC0 Large Corporate e Investment Banking – e dell'accentramento di alcune funzioni attualmente svolte nelle Aree Territoriali (in particolare Ufficio Estero e Specialisti di prodotto – Tesoreria, PA e terzo settore – in ambito di Uff. Commerciale Sviluppo Monitoraggio e Coordinamento) e nelle Direzioni Territoriali (Specialisti di Prodotto Retail).

Aree Territoriali Commerciali

Dalle attuali 5 Aree Territoriali Commerciali si passerà a:

- 14 nuove DTR Direzioni Territoriali Retail coadiuvate da un team di supporto (execution), con seguimiento medio di un centinaio di filiali.
- 14 nuove DTIP Direzioni Territoriali Imprese e Private, 10 delle quali con la compresenza del Direttore Private. La fusione dei due segmenti di mercato viene operata in logica sinergica e le direzioni saranno coadiuvate da team specialistici (prodotto/WM) e di supporto (execution).

Direzioni Territoriali

Dalle attuali 48 Direzioni Territoriali Retail si passerà a 132 nuovi Distretti Retail mantenendo sostanzialmente inalterato l'abbinamento tra filiali e District già in uso). I nuovi Distretti seguiranno mediamente una decina di filiali, comprese le filiali Top.

Delle attuali 14 Direzioni Territoriali Corporate e 10 Direzioni Territoriali Private si è detto più sopra.

Dal riassetto di Aree Territoriali Commerciali e Direzioni Territoriali Commerciali l'azienda stima un fabbisogno di organici da 1.100 attuali a 680, di cui 430 per le nuove Direzioni Territoriali Commerciali e 250 per le attività accentrate in Direzione Generale (rif.to pag. 4 lettera avvio

procedura).

Aree Territoriali Credito

Dalle attuali 5 Aree Territoriali Credito si passera`a:

- 14 nuove Direzioni Credito Territoriali Retail
- 14 nuove Direzioni Credito Territoriali Imprese

Le direzioni si avvarranno dei team credito e proattiva (high risk).

Dal riassetto delle Aree Territoriali Credito l'azienda stima un fabbisogno di organici ridotto a quasi la meta`, dagli attuali 600 a 320 (rif.to pag. 5 lettera avvio procedura).

Dal riassetto complessivo della Direzione Generale, Aree Territoriali Commerciali, Direzioni Territoriali Commerciali e Aree Territoriali Credito, cosı̀ come si legge a pag. 7 della lettera di avvio procedura, l'azienda stima un fabbisogno di organici dagli attuali 5.903 a 4.193 (-1.700 di cui 410 risorse ipotizzate da riqualificare verso la rete commerciale).

Rete filiali

L'azienda intenderebbe operare i seguenti efficientamenti:

- estendere il modello di servizio MC Modulo Commerciale alle filiali fino a 9/10 risorse (dalle attuali 6). Il cambio di rango interesserebbe 518 filiali.
- Assegnare le attivita` del Supporto Operativo all'operatore di sportello e, nelle filiali PV Paschi Valore (attuali 824), eliminare lo Staff Supporto Operativo.
- Elevare la clientela Valore da 75mila euro di raccolta al segmento Premium. Conseguentemente la linea premium necessiterebbe di ulteriori 600 risorse addette.

Abbiamo espresso da subito le nostre riserve sulla effettiva

sostenibilita` dei carichi di lavoro nella rete commerciale che, pur costituendo il riferimento sul territorio e il centro della relazione con la clientela, deve fare i conti con una significativa diminuzione degli organici per effetto del prossimo esodo.

Il riequilibrio tra addetti valore e premium a seguito della portafogliazione della clientela, le attivita` di supporto operativo assegnate all'operatore di sportello – spesso unico cassiere e magari part time nelle filiali cash light, per la cui eventuale sostituzione gia` si attinge internamente alla filiale – la riqualificazione degli addetti ai supporti operativi, l'espansione delle filiali Modulo Commerciale dove la saturazione dei portafogli e gli addetti misti sono la regola aurea, appaiono rimedi non risolutivi e difficilmente applicabili ad una realta` che gia` oggi non è omogenea, sconta carenze o disequilibri nella distribuzione degli organici e subisce le conseguenze di un modello di servizio che troppe volte si è limitato a redistribuire i carichi di lavoro in assenza di vere efficienze organizzative supportate da processi tecnologici efficaci e agevolanti.

Centri specialistici

I 73 Centri Corporate vengono ridenominati Centri Imprese e gli addetti amministrativi opereranno in sinergia coi diversi gestori, nella misura di 3 addetti ogni 4 gestori. Alcune operativita` saranno accentrate alle strutture di supporto operativo, come gia` avviene per la rete filiali.

Nei Centri Imprese viene introdotta la figura del Coordinatore Small Business con funzione di raccordo tra Titolari delle filiali di seguito e Direzioni Territoriali Imprese e Private, cui compete la responsabilita` di quanto prodotto nel mondo SB. Anche a questo proposito, non manchiamo di esprimere le nostre riserve su processi di apparente semplificazione che non risolvono il dilemma delle SB a cavallo tra Retail e Corporate e introducono figure professionali con teoriche

funzioni di supporto che piu` frequentemente si traducono in concrete sollecitazioni commerciali.

La sperimentazione dei Centri Small Business, da noi alquanto avversata, si conclude con la riallocazione dei colleghi e dei clienti sui Centri Corporate di provenienza.

I Centri Private restano immutati.

Dal riassetto complessivo delle Filiali e dei Centri Corporate, come indicato a pag. 8 della lettera di avvio procedura, l'azienda stima un fabbisogno dalle attuali complessive 13.400 risorse (12.164 rete filiali, 889 centri corporate e 399 centri private) a 11.300 risorse.

Al di la` delle almeno 410 risorse che potrebbero, previo indispensabile percorso formativo di riqualificazione, essere ricollocate nella rete commerciale dal cosiddetto "Centro" (DG, AT, DT e AT Credito) e delle non quantificabili efficienze rivenienti da operazioni societarie future previste dal Piano Industriale (incorporazione Consorzio, MPS Capital Services e MPS Leasing e Factoring), la rete commerciale – e in specie la rete filiali ed i Centri specialistici – dovra` ancora attingere dai propri organici, oltretutto destinati a ridursi a seguito delle adesioni al Fondo di Solidarieta`.

Queste al momento le premesse aziendali e le nostre iniziali valutazioni. Martedi` 13 settembre proseguira` il confronto con l'azienda.

Vi terremo informati.

Siena 12 settembre 2022

Le Segreterie