

VERBALE DI ACCORDO

PROGETTO “RIORGANIZZAZIONE AREE TERRITORIALI RETE BMPS”

Procedura sindacale ai sensi dell’art. 14 del CCNL

Premesso che:

- sono state già fornite alle OOSS le informazioni relative alle finalità, caratteristiche ed implicazioni sul piano organizzativo ed operativo del progetto; inoltre, in funzione della sperimentazione per l’avvio dell’ Area Territoriale di Milano, è stato definito il verbale d’accordo del 19/9/2006, che ha trattato i principali aspetti, organizzativi ed operativi, correlati all’iniziativa;
- il progetto ha come obiettivo la razionalizzazione, attraverso l’aggregazione, delle strutture di back office e di supporto della rete distributiva a vantaggio delle strutture che presidiano direttamente la rete e gli affari, senza produrre impatti sull’organizzazione della rete (Filiali, Centri Pmi, Centri Enti, Centri Private) e sui relativi Modelli di Servizio, ma anzi tendendo a un rafforzamento delle rete commerciale e ad un miglioramento dell’attività di supporto alla Rete medesima;
- il nuovo modello organizzativo delle Aree Territoriali prevede, infatti, l’accentramento a livello di Area Territoriale delle funzioni di supporto operativo e di infrastruttura, al contempo garantendo una distribuzione ancora più capillare sul territorio delle funzioni di supporto commerciale ad opera delle Direzioni Commerciali dipendenti dalle Aree Territoriali.

In particolare i ruoli di governo interessati dall’aggregazione sono i Direttori Titolari ed i Direttori Operativi. Le ventuno Capogruppo saranno sostituite da nove Aree Territoriali. Il governo ed il controllo sugli affari della Rete, che viene effettuato dai Direttori Titolari, si amplierà e verrà supportato dai Direttori Territoriali posti a presidio di governo nel business di mercato. Per i Direttori Operativi aumenta il perimetro delle responsabilità già attualmente esercitate, in coincidenza con il maggior numero di risorse/filiali gestite.

In coerenza con l’obiettivo di riduzione della complessità gestionale, nonché della focalizzazione commerciale delle Filiali, come previsto dal Piano Industriale, la clientela Small Business migrerà dalla filiera Corporate alla filiera Retail. Un maggior numero di risorse sarà quindi impiegato in attività a più stretto contatto con la clientela, per conseguire l’obiettivo di leadership nel servizio alla clientela stessa.

Le attuali strutture che saranno interessate dall’aggregazione a livello di Aree Territoriali sono: Staff Laboratorio Fidi, Settore Prodotti Retail, Settore Prodotti Corporate, Staff Qualità Crediti e Legale, Staff Controller, Segreteria di Direzione, Staff Controllo di Gestione, Staff Programmazione Operativa, Settore Coordinamento Operativo, Settore Gestione e Sviluppo Risorse Umane, Settore Organizzazione.

In particolare, per quanto concerne lo Staff Laboratorio Fidi, la dipendenza funzionale ed il riporto gerarchico non saranno più nei confronti del Direttore Commerciale Corporate ma direttamente nei confronti dell’Ufficio di Rete Crediti della Direzione Rete Mps.

L’attività di back-office svolta dal Settore Prodotti Retail, dal Settore Prodotti Corporate e dal Settore Estero, sarà accentrata nel nuovo Settore Back Office che fa riferimento al Direttore Operativo, mentre le attività di supporto commerciale e tecnico, per quanto concerne i Prodotti Corporate ed Estero, rimarranno di competenza degli specifici settori esistenti.

A conclusione della fase sperimentale nell'Area Territoriale di Milano e del conseguente confronto ed approfondimento critico, sia con le RSA ricomprese nell'ambito dell'Area Territoriale di Milano, sia con le OO.SS. centrali, in ordine alle caratteristiche del progetto ed alle conseguenti ricadute sul personale interessato, relativamente alla successiva fase di implementazione si precisa e si conviene quanto segue:

L'Azienda attiverà le iniziative programmate in coerenza con le previsioni contemplate nel "Protocollo sull'organizzazione del lavoro" del 21 novembre 2002, ispirandosi a principi di valorizzazione delle risorse ed attuando criteri gestionali improntati – compatibilmente alle esigenze aziendali – alla ricerca del consenso ed alla valutazione delle preferenze espresse dal personale interessato. Al fine di contemperare gli obiettivi aziendali con le disponibilità e le esigenze del personale, anche in termini di opportunità di adesione al sistema dei Percorsi Professionali contrattualmente vigente, continuerà l'operatività dell'apposito nucleo coordinato dall'Ufficio Operativo della Direzione Rete MPS in collaborazione con il Servizio Knowledge Management, Formazione e Riquilificazione della Capogruppo Bancaria, con il compito di svolgere preliminarmente colloqui individuali con modalità omogenee e con medesime finalità.

Le risorse attualmente utilizzate negli uffici oggetto di accentramento, qualora non impiegate nell'ambito dello stesso settore, saranno sostenute da specifici programmi di riconversione e riquilificazione con l'obiettivo di un loro futuro utilizzo nella Rete Commerciale.

L'Azienda si impegna ad attuare con tempestività per le risorse interessate i processi di riquilificazione e riconversione, secondo iniziative coerentemente pianificate nell'ottica di un pronto e proficuo utilizzo delle risorse medesime.

L'attività formativa dedicata alle risorse liberate dai processi di aggregazione, sulla quale verranno informate preliminarmente le OO.SS. periferiche e, in occasione dello specifico incontro annuale, quelle centrali, sarà parte integrante del programma di riconversione e riquilificazione che verrà realizzato per ogni singola risorsa, tenuto conto delle proprie conoscenze/competenze e del ruolo che dovrà ricoprire, con un seguimiento costante da parte del Settore Gestione e Sviluppo Risorse Umane dell'Area Territoriale.

Il fenomeno del cambiamento della sede di lavoro, ferme rimanendo le previsioni contrattuali in materia, sarà oggetto di esame congiunto con le OO.SS., per le varie implicazioni, anche con riferimento all'applicazione delle metodologie di gestione delle richieste di trasferimento, allo scopo di ricercare soluzioni condivise, comunque compatibili con le esigenze di servizio. In particolare, per il personale che svolge attività oggetto di accentramento, l'Azienda compatibilmente alle esigenze aziendali si impegna a ricercare, in alternativa alla mobilità territoriale, ipotesi di riquilificazione professionale finalizzate ad un utilizzo nella rete o, in via residuale, a valutare, in una logica di gradualità coerente con le scelte organizzative più generali, e, comunque, nell'ottica di agevolare successivi processi di riconversione, la possibilità di continuare a svolgere la predetta attività, presso gli attuali ambiti territoriali, pur facendo capo alle Aree Territoriali, per un periodo transitorio, in coerenza con l'obiettivo, proprio del progetto, di un rafforzamento della presenza commerciale sul territorio, grazie ad una maggiore capillarità (piano sportelli) e ad un incremento di risorse dedicate.

In applicazione dei principi di partecipazione sindacale, anche a livello periferico, e di costruttività del confronto negoziale, garantiti dall'osservanza del citato "Protocollo sull'organizzazione del lavoro", il Progetto di Riorganizzazione sarà portato a conoscenza delle RSA di ogni ex Capogruppo rientranti nelle neo costituite Aree Territoriali, programmando ed attivando il processo di comunicazione secondo criteri tesi ad evitare interpretazioni unilaterali - rispetto alle intese siglate a livello centrale – o difformi, tra le diverse entità organizzative della medesima Area Territoriale. Sarà poi cura dei Direttori Operativi, nel rispetto delle competenze delle RSA locali

costituite, avviare nella fase di attuazione adeguati livelli di confronto, con le RSA delle ex Capogruppo, anche congiuntamente, al fine di superare eventuali criticità gestionali ed organizzative che dovessero emergere, comprese quelle relative alle ricadute sul personale. Occorrerà inoltre prevedere momenti successivi di verifica atti ad esaminare l'impatto della riorganizzazione sulle risorse e sulla congruità degli organici.

Le considerazioni scaturenti da questi confronti, verranno sottoposte all'attenzione ed alla valutazione delle strutture sindacali ed aziendali, a livello centrale.

L'estensione del Progetto a tutte le Aree Territoriali di BMPS inizierà il 13.11.06 e si concluderà entro il 31.12.06. A tale riguardo l'Azienda comunica che la fase di implementazione sarà avviata con le seguenti modalità: costituzione delle Aree Territoriali Sicilia (Palermo), Toscana Nord (Firenze), Toscana Centro Sud (Siena) e Nord-Est (Verona); successivamente avvio del processo di costituzione delle Aree Territoriali Centro e Sardegna (Roma), Umbria-Marche (Perugia), Sud-Est (Bari) e Sud-Ovest (Napoli).

Le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette che possano pregiudicare la corretta e condivisa applicabilità del presente accordo.

L'Azienda inoltre precisa che l'articolazione delle Direzioni Territoriali presso le Aree è prevista nel Progetto nel modo seguente:

Area Territoriale	Direzione Territoriale Retail	Direzione Territoriale Private	Direzione Territoriale Corporate
Area Nord Ovest	Milano, Bergamo, Torino, Vercelli, Genova	Milano	Milano, Brescia, Genova, Torino
Area Nord Est	Verona, Venezia, Bologna	Verona	Verona, Bologna
Area Toscana Nord	Firenze, Prato, Lucca, Pisa, Massa, Livorno	Firenze	Firenze, Lucca, Livorno
Area Toscana Centro Sud	Siena, Arezzo, Chiusi, Grosseto	Siena	Siena, Arezzo
Area Umbria – Marche	Perugia, Ancona	Perugia	Perugia, Ancona
Area Centro e Sardegna	Roma 1, Roma 2, Viterbo, Frosinone e Cagliari	Roma	Roma, Pescara e Latina
Area Sud Ovest	Napoli 1, Napoli 2, Aversa, Salerno, Potenza, Reggio Calabria	Napoli	Napoli, Aversa, Salerno, Reggio Calabria
Area Sud Est	Bari, Foggia, Taranto, Lecce	Bari	Bari, Lecce
Area Sicilia	Palermo, Messina, Catania, Canicattì	Palermo	Palermo

Presso le Direzioni Territoriali Corporate, in aggiunta ai previsti Settori Prodotti Corporate ed Estero, è prevista una funzione dedicata allo sviluppo di nuova clientela; presso le Direzioni Territoriali Retail potrà essere istituita, laddove lo richiedano particolari esigenze di mercato, una funzione di supporto commerciale e di sviluppo in affiancamento al Direttore Territoriale Retail.

Potranno essere mantenuti i Presidi di Staff Controller ed i presidi di seguimiento degli aspetti ambientali, logistici e sicurezze dipendenti dal Settore Organizzazione delle Aree, presso le strutture delle ex Capogruppo.

Potranno altresì essere mantenuti negli ambiti territoriali delle ex Capogruppo, nei limiti di quanto sopra condiviso in materia di presidi territoriali temporanei e quindi delle previsioni di cui al cit. accordo 19.9.2006, presidi di funzioni di Back Office (Prodotti Corporate e Retail, Estero e Servizi Vari), destinati al supporto commerciale e tecnico alla Rete, nonché degli Staff Laboratorio Fidi, per le cui risorse l'Azienda garantisce omogeneità di gestione e sviluppo rispetto al restante personale dell'Area Territoriale, assicurandone il seguimiento da parte del Direttore Operativo che si raccorderà con le competenti funzioni della Direzione Rete.

A conclusione della fase di implementazione, le parti si incontreranno per valutare gli effetti organizzativi e gestionali complessivi scaturiti dal Progetto di cui al presente verbale di accordo, tenendo in considerazione quanto emerso in sede di confronto negoziale periferico, anche al fine di valutare eventuali correttivi da apportare. L'intero processo potrà comunque essere oggetto di un incontro di verifica tra Azienda ed OO.SS., a richiesta di una delle parti.

Durante il periodo di estensione del Progetto di riorganizzazione delle Aree Territoriali, proseguirà il confronto tra le parti a livello centrale per la definizione di un Protocollo sulle relazioni sindacali periferiche, e per l'esame delle norme del CIA investite dal processo di riorganizzazione.

Siena, 6 novembre 2006

L'AZIENDA

Le OO.SS.