



## **“PIANO INDUSTRIALE 2006-2009”**

### **BUDGET 2007 – AREE TERRITORIALI – POLITICHE COMMERCIALI**

#### **IMPLEMENTAZIONE PIANO INDUSTRIALE 2006-2009**

In questi giorni sono proseguiti gli incontri fra le parti, finalizzati all’analisi degli aspetti applicativi del Piano Industriale 2006-2009. Più specificamente, sono state esaminate le tematiche relative alla definizione del budget 2007 – su cui dovrà poi fondarsi il sistema incentivante da erogare per l’esercizio di competenza – ed alla implementazione delle strutture delle Aree Territoriali, con particolare riferimento alla corretta applicazione dei Modelli di Servizio ed alle correlate politiche commerciali.

In premessa, risulta importante sottolineare che lo sviluppo del Piano Industriale evidenzia, allo stato attuale, alcuni aspetti operativi indirizzati verso l’adozione dei principi e degli indirizzi politici condivisi a suo tempo anche dalle scriventi OO.SS.. Infatti, mentre per ciò che attiene alle ipotesi di crescita esterna, FIBA-FISAC-UILCA hanno avuto l’opportunità di approfondire con i livelli istituzionali alcuni orientamenti di fondo, che confermano complessivamente la convergenza dei diversi interlocutori verso il mantenimento del ruolo aggregante per il Monte dei Paschi, per quanto concerne invece i capitoli inerenti allo sviluppo endogeno, la Banca sta procedendo alla realizzazione del programma di nuove aperture – 100 filiali a budget per il 2007, di cui 80 riferite a MPS, e circa 45 aperte nel 2006, sempre per MPS – al contempo perfezionando ulteriori progetti, come quello riguardante la “bancassurance” (ricerca di un partner esterno per MPS VITA) e la razionalizzazione degli ambiti societari (progetto MPS FINANCE/MPS BANCA PER L’IMPRESA). Inoltre, sono allo studio ipotesi di dismissioni riguardanti le partecipazioni strategiche e non strategiche, orientate alla liberazione di capitale da investire nello sviluppo della Rete.

In questo senso, accantonando al momento l’aspetto maggiormente rilevante dal punto di vista delle politiche sindacali aziendali, rappresentato dalle diverse soluzioni concernenti lo sviluppo dimensionale esterno, è possibile affermare che, in ordine agli elementi applicativi, il nuovo Piano Industriale sta opportunamente percorrendo tutte le strade - già a suo tempo indicate anche dalle OO.SS. - per consolidare il rapporto tra la Banca ed il territorio di origine, e per sviluppare quello con le zone di insediamento, senza però abbandonare un modello di governance positivo, ampiamente sperimentato ed apprezzato in maniera unanime dai diversi portatori di interesse.

#### **BUDGET 2007**

In data 9 febbraio si è tenuto il primo incontro relativo alla illustrazione degli obiettivi di budget per il 2007, approvati lo scorso 21 dicembre dal Consiglio di Amministrazione di Banca MPS. A tale incontro seguiranno a breve ulteriori approfondimenti, indirizzati alla preventiva conoscenza dei principi quantitativi e qualitativi che guideranno l’erogazione del sistema incentivante per il 2007 – schede obiettivo e bonus target – ; saranno inoltre rese le informative a consuntivo, dovute ai sensi del CIA, concernenti gli incentivi 2006 per le Aree Professionali ed il PAR 2006 per la categoria dei Quadri Direttivi, la cui erogazione verrà effettuata con gli emolumenti del mese di febbraio. In quella sede, verranno inoltre forniti chiarimenti alle OO.SS. circa le metodologie adottate dalle Direzioni di Area per il pagamento delle prestazioni effettuate dai Quadri Direttivi in supero del normale orario di lavoro. Infatti, per quelle relative all’anno 2006, si applicherà per la prima volta la nuova normativa stabilita dal Contratto Integrativo, che recepisce – pur prevedendo valori minimi e massimi - i contenuti dell’articolo 78 del CCNL, il quale consente all’Azienda di legare l’erogazione salariale per tutti i livelli dei QD “... all’attività complessiva finalizzata al conseguimento dei risultati nel contesto degli obiettivi assegnati; l’impegno profuso individualmente dal personale qui riguardato è quindi da considerare collegato al suddetto conseguimento dei risultati...”.

Ritornando invece al tema in oggetto, l’Azienda – in prima istanza – ha comunque dichiarato che gli obiettivi deliberati, per quanto ambiziosi, rappresentano valori definitivi che non potranno essere ritoccati durante l’anno in corso. Ciò

significa quindi che i budget previsti per le diverse unità operative non subiranno - come invece è accaduto molte altre volte - modifiche legate all'aggressività delle politiche di vendita.

Più in generale, il premio stanziato per il 2007 al raggiungimento del 99%-103% del budget (mix obiettivi), ammonta a 50 milioni di euro - con un incremento del 10% rispetto all'anno precedente - suddiviso tra Aree Professionali (16,5 ML€) e Quadri Direttivi (33,5 ML€), e basato sui seguenti parametri: margine di intermediazione primario (60%), costi operativi (20%) e rettifiche valore crediti (20%). Gli incrementi delle cifre erogate (overbudget fino al 5%), ed i decrementi delle stesse, seguono la scalettatura già individuata per lo scorso anno (erogazione degli incentivi fino al raggiungimento del 50% - 69% del budget, con una decurtazione del 50% del premio base).

Nei prossimi giorni forniremo più ampie delucidazioni in ordine ai criteri di misurazione degli elementi qualitativi inseriti all'interno della struttura del budget - impegno questo previsto nel Protocollo sulle politiche commerciali del 9 dicembre 2004 - nonché in ordine agli obiettivi specificamente assegnati a Filiali, Centri PMI, Centri Enti, Centri Private, strutture di Area, Direzione Rete e CapoGruppo Bancaria. Precisiamo comunque fin da subito che, a partire dall'esercizio 2007, il budget deliberato per le Filiali non terrà più conto dei volumi previsti per i segmenti di clientela che non attengono alla tipologia Retail, ferma restando la volontà del Sindacato di individuare un meccanismo di riconoscimento economico per la gestione operativa di tutti i segmenti di clientela, i cui rapporti e le cui forme tecniche afferiscono comunque alla Filiale di competenza.

## **AREE TERRITORIALI**

Durante la scorsa settimana, le parti hanno effettuato una prima analisi del programma di implementazione relativo alle neo costituite strutture di Area Territoriale. Pur non essendo tale programma ancora ultimato, sono state tuttavia rilevate alcune criticità - ampiamente illustrate attraverso i contenuti dei comunicati delle rsa periferiche - che, necessariamente, dovranno trovare una composizione all'atto della verifica prevista in calce all'Accordo 6 novembre 2006. In quella occasione, oltre alla valutazione congiunta dei dati complessivi riguardanti i processi di mobilità e di riconversione, verranno anche ricercate soluzioni condivise sulle problematiche attualmente allo studio, quali: estensione geografica delle Direzioni Territoriali Retail e Corporate, coerente con la possibilità di offrire un servizio adeguato alla clientela; sussistenza dei presidi operativi in termini temporali, compreso il Laboratorio Fidi; corretto dimensionamento dei servizi accentrati, da determinarsi a posteriori, cioè dopo avere definitivamente valutato le disponibilità verso percorsi di riqualificazione e mobilità delle singole risorse interessate; regolare attuazione dei Modelli di Servizio, basata sui nuovi contenuti del Regolamento n. 8 e n. 104, che espressamente prevedono sinergie nelle azioni commerciali tra Segment Manager - dotato di un proprio portafoglio clienti, a differenza del passato - e Titolare di Filiale.

Con riferimento a questo ultimo aspetto, le OO.SS. hanno richiamato l'attenzione della controparte sull'aggressività delle politiche commerciali di inizio anno, rilevando come purtroppo in molti casi, la figura del Segment Manager e del Direttore Territoriale, anziché fungere da supporto alla Filiale, espliciti piuttosto una improduttiva funzione di controllo e di "pressing" immotivato, anche sui singoli gestori.

Ferma tuttavia permanendo la volontà di approfondire la tematica all'atto della verifica di cui abbiamo prima parlato, l'Azienda ha nel frattempo assicurato che, presso le Direzioni di Area, verranno richiamati comportamenti di collaborazione improntati al rispetto dei regolamenti e degli accordi esistenti, limitando quindi l'uso di mezzi e strumenti impropri, come, ad esempio, quello delle classifiche comparate all'interno delle Direzioni Territoriali Retail, sui singoli prodotti a budget.

E' stato infine convenuto che, non appena il percorso di costituzione delle Aree sarà giunto a compimento, risulterà fondamentale attivare celermente il Protocollo sulle relazioni sindacali decentrate (27/11/06), il quale prevede specifiche attribuzioni in tal senso alle singole Direzioni Retail. E' quindi opportuno che questo strumento, realizzato per garantire l'efficacia dell'azione negoziale delle singole rsa, sia pienamente condiviso tra le parti e proficuamente attuato.

**LE SEGRETERIE**

Siena, 14 febbraio 2007