



REGATA CORPORATE E REGATA CREDITO (tutti ai remi ...VOGA!....VOGA!)

Venerdì 7 novembre la azienda ci ha convocato per l'illustrazione del PROGETTO REGATA CORPORATE che si innesta in contemporanea con il PROGETTO REGATA CREDITO. Presenti il dir. Capuano, il dir. Conte responsabile Ufficio Commerciale e Prodotti Corporate dell'AT SUD e il GRU Pietrangeli

Il dir. Conte ha illustrato i progetti: Regata Corporate/Credito rispondono alla necessità di rivitalizzare il settore corporate perché ad oggi le PMI non hanno ancora realizzato il cambio di passo necessario e non rispondono in termini reddituali e di miglioramento della qualità del credito in relazione agli obiettivi del piano industriale vigente. Il mercato è cambiato e chiede cose diverse, la banca deve cogliere il cambiamento e i progetti in corso hanno come cardine di istituzionalizzare la comunicazione dal centro alla periferia, di omogeneizzare le strategie sul territorio nazionale a partire dalla analisi specifica dei territori di competenza, di sistematizzare il lavoro del gestore e riqualificare il lavoro. La banca ha l'ambizione di diventare banca di riferimento per le PMI in un mercato fortemente competitivo accelerando da subito i risultati sui clienti ad alto potenziale e agendo da subito sul portafoglio dei clienti rischiosi.

I progetti sono stati avviati nell'Area Sud a inizio novembre e la messa a regime, Roll-Out, è prevista per il 31 dicembre. Sono stati previsti e formati 9 affiancatori + 1 senior per il Team Corporate e 8 affiancatori + 1 senior il team Credito; ogni affiancatore segue 2 centri PMI, per otto settimane.

Su forte sollecitazione delle OOSS scriventi il dir. Conte è entrato nel dettaglio:

- Il portafoglio del gestore PMI sarà in media composto da 95 ndc;
- A inizio mese viene trasmesso il piano di azione dalla D.G. e entro 48 ore arriva ai gestori PMI – la clientela è suddivisa in verdi top e verdi da sviluppare, gialli e rossi da riqualificare, clienti “prospect” (nuova clientela);
- Due volte al mese il responsabile del Centro PMI fa il punto del piano commerciale con il gestore (performing review);
- Una volta al mese il responsabile del Centro PMI, il DTM, Capo Team C&Q e addetti al monitoraggio incontrano i responsabili di Area;
- Una volta al mese i responsabili di Area incontrano i responsabili in D.G.

Ma a che servono tutti questi incontri “de visu”? Questo costosissimo progetto non è dotato di un meccanismo automatico di lettura dei dati mandamentali? O forse è solo un “pressing a uomo”?

Per attuare il Piano Commerciale il gestore dovrà programmare e portare a termine:

- **4 Piani** cliente sviluppo (verdi top) a settimana, **2/3 Piani** cliente riqualificazione (Gialli- Rossi), **9 contatti a settimana**, **7 visite a clienti di cui 2 prospect a settimana**, **3 PEF** inserite a settimana, **1-2 pratiche revisionate** a settimana ...VOGA! ...VOGA! Ma con quali mezzi di locomozione si va dal cliente? Attenzione: per l'offerta fuori sede la Legge prevede la qualifica di Promotore Finanziario!

Ci saranno le classifiche TOP Centri PMI per azioni realizzate sulla clientela e dei Top 10 Team per area. La direzione ha precisato che i budget sono per Centri PMI e ricadono solo sul responsabile del Centro. Ha più volte specificato che i gestori verranno giudicati sulle azioni messe in atto e non sulle masse/volumi/redditività dei portafogli.

Non si può che condividere la necessità di un rilancio del Monte dei Paschi che deve ritornare ad essere una banca di riferimento, efficace ed efficiente e produttiva perché lo stato di crisi che ha attraversato e che attraversa sta costando tanto ai lavoratori in termini economici e di stress per una incertezza stagnante!!!

Non si può non condividere che è necessario che gli obiettivi siano coerenti con le varie realtà territoriali e che i piani di azioni di questa banca devono essere organici e prospettici, abbandonando la impostazione caratterizzata da isterici indirizzi che lasciavano sconcerto perché sembrava che si “navigasse a vista”.

Non siamo d'accordo sulla analisi in premessa che evidenzia una sfacciata disonestà intellettuale: il Corporate non ha conseguito significativi risultati in termini reddituali perché questa banca ha subito una lunga, perpetrata e scellerata gestione da parte del management che l'ha completamente depauperata di risorse e capitale necessari all'esercizio della gestione caratteristica aziendale: l'intermediazione del credito, l'unica veramente produttiva. I lavoratori non solo l'hanno subito ma si sono esposti a rischi, pur incolpevoli, per inseguire improbabili strategie, mettere le “pezze” e con la clientela ci hanno messo la faccia! Pertanto non era necessario spendere 1,5 mil. per un progetto di riorganizzazione quando bastava ricominciare a fare quello che si sapeva fare e anche bene! Piuttosto sarebbe stato “saggio” investire in formazione vista la evidente carenza!

Il Piano Commerciale è una cottimizzazione del lavoro! I ritmi imposti ci sembrano eccessivamente stringenti e non tengono conto di quanto altro è necessario fare oltre il “fare declinato” e di quanto tempo effettivamente occorre e soprattutto delle difficoltà operative che si incontrano: stilare i contratti e quanto previsto obbligatorio da privacy, trasparenza, kyc, Bersani; acquisire firme, fidejussioni, pegni; farsi sbloccare i fidi; procedere alle erogazioni; formalizzare garanzie MCC, CDP; evadere le innumerevoli mail che arrivano da più settori e non ultimo rispondere al telefono ai clienti che di iniziativa si rivolgono e speriamo continuino a rivolgersi autonomamente ai gestori di riferimento. Non sono “azioni” semplificabili ed omogenee!! L’organizzazione di una banca non è confrontabile con l’organizzazione Vodafone!

Riteniamo che il progetto sconfini nei limiti consenti del “controllo a distanza” e verificheremo con le OOSS centrali la legittimità di quanto previsto e le eventuali azioni da intraprendere!

La previsione di classifiche poi sono una vera caduta di stile! Oltre che inopportune e a nostro avviso offensive e dannose allo spirito di squadra e di appartenenza necessari a superare questo difficilissimo momento! TUTTI INSIEME!! I “riconoscimenti tangibili” previsti: uno zainetto per tutti i Centri PMI che si sono distinti nel traguardo intermedio e un altro zainetto “premium” per il traguardo finale. Sono ridicoli e offensivi, persino inadeguati a una pesca di beneficenza della parrocchia!!! Un evento con visita a Maranello invece per il responsabile PMI “vincente”.

E’ girata inoltre in questi giorni, la “agenda tipo del gestore” che esemplifica la giornata cadenzando attività e tempi. Si inizia alle 8 e si termina alle 17. Non è prevista la pausa pranzo. L’orario di lavoro non va dalle 8,15 alle 16,15, con pausa pranzo 14-14,30? Chiediamo spiegazioni ai responsabili aziendali e soprattutto al dir. Capuano. I tempi scanditi nelle azioni previste sono deliranti e denotano una indubbia incompetenza in chi l’ha pensata. Ma allora è proprio un cottimo? Il “Grande Fratello”?

L’idea più geniale è stata quella di investire i responsabili PMI (QD4 anche 2° MTE) per la figura degli affiancatori, rimuovendoli dai Centri di competenza che rimarranno acefali per 2 mesi. E chi convalida le PEF? Chi convalida le KYC? Chi fa le GUF? Come si fa con il visto? Chi firma lettere e contratti? Chi affianca i gestori nel colloquio con i clienti per situazioni particolari e con chi questi deve condividere le decisioni? A chi le responsabilità? Ma il responsabile non aveva un ruolo importante di riferimento per i clienti primari (verdi Top e verdi)? Stupisce e non poco che questi non siano stati i primari interrogativi del management che rimpasta ancora una volta per rilanciare la banca!!! Contro il primo maldestro tentativo di scaricare tutto sui gestori (QD1/2), stiamo rivolgendo formali interpellanti alla azienda tramite il GRU, rifacendoci alla normativa in corso, peraltro in merito chiara! In assenza codificata del responsabile dei Centri PMI i poteri passano all’organo immediatamente superiore: I DELIBERANTI CREDITO IN DTM. Ma qualcuno resiste!!! ...voga!...voga! Che bisogno c’è di fare confusione?? Si dice dalle nostre parti: *“I foderi hanna cumbattere e ‘e sciabbule stanno appese?”*. E per attendere che il tutto vada a regime i tempi saranno biblici!!!

Ci hanno detto: “facciamo partire i progetti e poi vediamo”. Richiederemo ulteriore incontro ai responsabili di Area, strada facendo, per evidenziare le eventuali e successive criticità.

Chiediamo a tutti i lavoratori di mantenere la dovuta attenzione ai rischi operativi, di attenersi a quanto previsto nella normativa aziendale anche in relazione alla complessa organizzazione in corso, soprattutto sul “chi fa cosa” e di segnalarci tutte le eventuali anomalie.

Per il momento confermiamo il giudizio già espresso per il Top Management della Banca, retribuito con lauti compensi, anche di recente aumentati, indipendentemente dai risultati dell’Azienda e dal fallimento di uno dei cardini del Piano Industriale ovvero il capitale di cui ha bisogno questa Banca:

DECISAMENTE INADEGUATI!

Infine in merito alla ristrutturazione ASSB abbiamo ricevuto conferma di un **aumento della formazione da erogare** agli addetti individuati per il servizio e che il periodo di sovrapposizione delle lavorazioni sarà esiguo e gestito con supporto ai colleghi (risorse locali!). Resta da verificare a regime se l’organico previsto sarà adeguato alla bisogna! Ultimo capitolo aperto riguarda la situazione organici che alla luce delle chiusure e degli **esodi** è ancora tutto da verificare (unico dato conosciuto e che in tutta l’**Area sud** usciranno **76 colleghi di cui 64 dalle filiali!**). **La direzione ancora non è in grado di fornirci numeri** sulle ricadute locali! Anche in questo caso richiederemo al più presto un incontro con la Direzione per tutti i problemi che a breve nasceranno con le uscite dei colleghi esodati e pensionati.