



RR.SS.AA. BANCA MPS A.T.N.O. MILANO - LOMBARDIA

SPERIMENTAZIONE HIGH RISK (2)

In data 22/5, alla presenza del Responsabile R.U. ATNO Carmelo Gioitta, del Capo Area Credito Nord Ovest Giovanni Ametrano e di Raffaele Sabbatini, Responsabile Servizio Monitoraggio High Risk di D.G., si è svolto l'incontro informativo relativo alla prima fase di test del nuovo processo creditizio denominato High Risk (cfr. nostro comunicato del 2 maggio scorso), una struttura che inizierà ad operare dal 26 maggio per circa 2 settimane nella nostra Area N.O. Al termine di questo periodo verrà resa apposita informativa agli Organi di Coordinamento delle nostre OO.SS., prima di una prossima estensione del modello sull'intero territorio nazionale.

Nelle scorse quattro settimane l'Azienda ha compiuto un'analisi del modello dedicato alla finalità di aggredire le pratiche High Risk in portafoglio e organizzare la filiera operativa per meglio supportare i gestori della rete nell'attività di seguimiento dei portafogli che presentano sintomi di probabile default.

La nuova struttura dell'Area Credito Nord Ovest sarà così composta (vedi anche slide allegata):

- **dal Capo Area Credito dipenderanno due uffici: Credito e Monitoraggio;**
- **l'Ufficio Credito** è ripartito in due settori **High Risk** ed **Erogazione;**
- **High Risk**, per il contenimento del costo del credito, sarà composto da 29 risorse più un Responsabile;
- **Erogazione**, che si occuperà del credito in sviluppo, sarà composto da 35 risorse più un Responsabile.

I due settori Erogazione ed High Risk si svilupperanno in sette reparti consedenti con le DTM, ad esclusione della DTM di Novara, che per assenza di una significativa massa critica, verrà seguita dai reparti presenti nella DTM di Torino.

E' stato precisato che **la titolarità della clientela rimane in carico alla Filiale ove essa è radicata**, e per il suo seguimiento ci sarà una interazione stretta con tutta la filiera High Risk che avrà il compito di fornire attivo supporto in forma di collaborazione proattiva dedicata alla soluzione dei problemi collegati al delicato processo.

Per quanto riguarda invece i Centri PMI, già da ora interessati dalla suddivisione tra posizioni "in riqualificazione" e posizioni "in sviluppo", le pratiche High Risk confluiranno nelle posizioni "in riqualificazione".

Per tali compiti abbiamo chiesto che l'implementazione venga accompagnata da una adeguata fase comunicativa e che i colleghi siano interessati da un processo formativo strutturato; a questo proposito l'Azienda ha già delineato un percorso che passerà attraverso work shop (già da subito), corsi (da giugno), vademecum, video dedicati.

La diversificazione organizzativa delle due filiere sarà la conseguenza della distinzione delle autonomie fra Erogazione e High Risk.

Non ci sfugge il radicale cambiamento di impostazione che sta portando la banca a modificare i propri assetti organizzativi e le autonomie in materia di credito con lo scopo da una parte di migliorare la qualità del nuovo credito e dall'altra di diminuire i flussi di default agendo proattivamente in modo più tempestivo e con maggior competenza specialistica. Inoltre, nella prossima attribuzione di portafoglio High Risk, si sarà opportunamente tenuto conto della diversa tempistica di ingresso (potenzialmente giornaliero) e di uscita (il tempo "tecnico", fissato in quattro mesi)?

Ci è stato assicurato che nella implementazione del progetto verranno utilizzate le risorse attualmente presenti nello stesso cono, senza attingere dalla rete già fortemente in sofferenza, ed inoltre, come enunciato agli Organi di Coordinamento e alle nostre RSA, non ci sarà mobilità territoriale se non per i preposti e comunque in termini concordati. Invitiamo i colleghi a segnalarci forzature indebite.

Certamente si pone un problema di sostenibilità dei carichi di lavoro e di creazione delle competenze specialistiche in grado di meglio presidiare questo perimetro.

Nessuno più di noi ha piena consapevolezza del sovrapporsi di modifiche ed implementazioni che hanno come unico vero attore il collega che opera in rete a cui viene chiesto di tutto e di più.

Lo sforzo quotidiano di conseguire i risultati attesi si scontra con un tempo lavoro occupato da lync, demoltipliche, piani commerciali, micro e macrobudget provenienti da filiere diverse e misurati più volte al giorno ed il sempre sgradevole meccanismo delle classifiche fra diseguali che l'azienda non ha la saggezza di risparmiare ad una rete che ogni giorno dimostra il suo grande valore senza gratificazioni e ringraziamenti.

Per questo invitiamo i colleghi a segnalarci anomalie o comportamenti difformi che rappresenteremo con forza al fine di far rispettare l'enunciato sviluppo della sperimentazione.

Milano, 23/05/2017

LE SEGRETERIE
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL – UIL C.A.