



RR.SS.AA. BMPS PIEMONTE E VALLE D'AOSTA

HIGH RISK... LOW PRESSURE!!!

In data odierna le Scriventi Organizzazioni Sindacali hanno incontrato il Responsabile delle Risorse Umane dell'Area territoriale Nord Ovest Carmelo Gioitta, alla presenza del Responsabile Credito Atno Giovanni Ametrano, del Responsabile del Servizio Monitoraggio "High Risk e Classificazione" Raffale Sabbatini, e dei Gru competenti per territorio, al fine di ottenere un aggiornamento in merito agli esiti del test relativo al progetto "High Risk".

Terminata la fase di sperimentazione, a far tempo dal 26 maggio p.v. si passerà, in Area, alla fase "pilota", che durerà circa 2 settimane. Al termine di questo ulteriore periodo, e, previo nuovo confronto con le OO.SS Centrali, a luglio, il progetto verrà esteso a tutto il territorio nazionale.

Obbiettivo dichiarato del progetto e della conseguente ennesima riorganizzazione è quello di "aggredire" il portafoglio crediti che presenta (pur essendo ancora in bonis) segnali di criticità, ad oggi l'Azienda stima un bacino di circa 18mila posizioni in Atno su circa 180mila a livello banca.

Lo scopo dell'azione è quello di permettere un seguimento, da un lato più puntale, dall'altro maggiormente specialistico, onde evitare il progressivo deterioramento dei rapporti con il conseguente appesantimento del costo del credito, scongiurando così ulteriori impatti negativi sulle poste di bilancio.

A quasi sei anni di distanza dall'inizio della crisi, durante i quali solo i colleghi, con pesanti sacrifici in termini di riduzione salariale, hanno di fatto finanziato la continuità aziendale, finalmente la banca esprime la volontà di voler affrontare in modo sistematico l'abbattimento della voce di costo più pesante, anche per tramite di questo progetto. Tale volontà tuttavia non sarà sufficiente se il prossimo piano industriale continuerà a concentrarsi, come i precedenti, solo su tagli lineari. Occorre che si lavori ad un'idea di tenuta e rilancio dell'azienda, tale per cui la banca, mutuando il gergo del credito, possa chiudere presto "l'esposizione" ancora in essere verso i propri dipendenti.

Tornando al progetto ci è stato riferito quanto segue:

la nuova struttura dell'Area Credito Nord Ovest sarà composta da un Ufficio Credito, articolato su due settori:

1. High Risk, con facoltà di decidere i passaggi di stato amministrativo;
2. Erogazione, che si occuperà delle delibere creditizie;

Il dimensionamento dell'organico prevede 29 Risorse più un Responsabile per l'High Risk, 35 Risorse più un Responsabile per l'Erogazione.

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

Pur procedendo con la "targatura" delle posizioni "High Risk" nelle procedure PEF/MO.CRE./FACE, la titolarità della clientela rimarrà in carico alla Filiale di seguimento, con la filiera "High Risk" che avrà il compito di fornire attivo supporto e consulenza.



RR.SS.AA. BMPS PIEMONTE E VALLE D'AOSTA

Le esposizioni inferiori alla soglia dei 40mila euro, saranno affidate al seguito delle Società di Recupero Esterno.

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".

Viene esclusa la mobilità territoriale, se non per i Preposti, a tal riguardo abbiamo chiesto all'Azienda la massima condivisione con gli interessati.

Stesso trattamento abbiamo richiesto anche per le Risorse eventualmente interessate alla mobilità professionale: abbiamo chiesto inoltre di conoscere, la composizione degli Organici anche a livello nominativo.

Chiudiamo segnalando che, per quanto ci riguarda (abbiamo postulato formale richiesta), l'Azienda, per conseguire i risultati sperati, dovrà provvedere per:

1. l'introduzione di una normativa coerente e stringente rispetto ai compiti del singolo, nonché di facile fruizione;
2. l'implementazione e l'adeguamento degli applicativi e del sistema informatico per sostenere la riorganizzazione in corso;
3. operare in modo che gli applicativi esistenti vengano utilizzati anche al fine di fornire la massima condivisione delle informazioni utili al seguito delle posizioni, in modo da rendere tali informazioni disponibili sia per la Rete che per i Colleghi che si occupano del "non performing";
4. Erogare tempestivamente i previsti corsi di formazione ad hoc, a tal riguardo le Scriventi si riservano di valutare l'andamento del piano formativo;
5. Last but not least, aspetto fondamentale, l'Azienda dovrà intervenire in modo radicale onde imporre un corretto ed equilibrato rapporto in tema di tempo lavoro commerciale / credito che consenta, non solo sulla carta, un più puntuale presidio del credito e che impedisca quindi il proliferare ulteriore delle ridondanti e non più tollerabili pressioni commerciali.

Abbiamo chiesto infine la calendarizzazione di un incontro entro 15 giorni da oggi, per valutare che il percorso delineato dall'Azienda trovi effettiva e corretta applicazione, nonché per appurare il livello di soddisfacimento delle richieste avanzate dalle Scriventi.

Torino, il 24 Maggio 2017

RR.SS.AA. BMPS PIEMONTE E VALLE D'AOSTA