

Un comparto sempre più in mano alle banche

di Enrico Pollino

Il mercato della cessione del V presenta nel primo semestre 2011 un calo degli ammontari finanziati di circa il 5% rispetto allo stesso periodo del 2010, e di circa il 20% rispetto al 2009. Questo dato sembrerebbe rappresentare un mercato in grande difficoltà, il che in parte è vero, ma è necessaria un'analisi più profonda per meglio comprendere quali sono i cambiamenti che stanno manifestando i loro effetti negli ultimi tempi.

Il principale tema da affrontare è la difficoltà di avere a disposizione un'offerta adeguata che possa rispondere alla domanda sempre sostenuta da parte di tutte le categorie di consumatori. La stretta nella concessione del credito da parte degli istituti bancari ha fatto sentire i suoi effetti pesantemente anche nella cessione del V creando un mercato che va a velocità diverse a seconda delle tipologie di canale distributivo e di clientela. Dal punto di vista della distribuzione i principali fattori emersi negli ultimi tempi sono:

1. la riduzione graduale del numero di ope-

ratori: infatti vi sono stati non pochi casi di società (soprattutto tra quelle che distribuiscono tramite reti terze) che hanno dovuto chiudere per la difficoltà di ottenere sufficienti disponibilità a erogare, oltretutto per i maggiori controlli esercitati da Banca d'Italia e per la maggior richiesta di adempimenti normativi;

2. la crescita dell'erogazione tramite sportello bancario è stata importante sia in termini assoluti sia in percentuale sull'erogato totale, tant'è che la quota di cessione del V erogata allo sportello rappresentava nel 1° semestre 2009 il 15% circa delle erogazioni totali; questa quota era salita a oltre il 20% nel 1° semestre 2010 per arrivare a superare il 30% nel 1° semestre 2011;

3. la riduzione sempre più marcata della quota di mercato delle reti creditizie tradizionali che, arrivate nel 2010 al 40% del mercato, hanno visto pressoché dimezzata questa percentuale in un mercato per di più ridotto nei volumi totali. È importante osservare che la pressione attualmente in atto presso

queste reti non porterà alla loro scomparsa, ma semmai a una razionalizzazione dei processi e a un miglioramento importante della qualità di coloro che sapranno rimanere nel mercato anche in queste difficili condizioni. Dal punto di vista della clientela si osserva che, anche in questo caso, vale la maggior prudenza di tutti gli operatori attenti a finanziare soltanto soggetti "sicuri": in questo contesto cresce ovviamente la percentuale dei pensionati, che nel 1° semestre 2009 rappresentavano poco più del 30% della clientela.

Questa percentuale, arrivata al 40% nel corso del 2010, nel primo semestre 2011 ha superato abbondantemente il 50% delle nuove erogazioni. In questo scenario diminuisce la quota di erogato ai dipendenti pubblici, ma ancora di più si riduce la quota dei dipendenti privati che nel 2° trimestre 2011 è arrivata a circa il 10% del totale. Questo dato evidenzia da un lato la difficoltà di avere dei buoni flussi informativi con le aziende private e dall'altro il calo di fiducia nei confronti

della loro solidità.

Il rallentamento nella concessione dei prestiti ai privati è causata anche dal permanere di un atteggiamento di grande prudenza nell'assunzione dei rischi da parte delle Compagnie di assicurazione che in questo periodo hanno dedicato molte energie a razionalizzare i processi e ad affinare le modalità di valutazione dei rischi e di recupero dei crediti.

Per il futuro gli operatori auspicano lo sviluppo di processi per identificare la solidità delle aziende private preventivamente in modo da poterle affidare con rapidità, permettendo così ai loro dipendenti di ottenere il finanziamento in tempi più rapidi e con modalità più convenienti.

Il mercato della cessione del V è in grande mutamento, ma sicuramente dopo questo periodo di riorganizzazione potrà proporsi ancora meglio come soluzione alternativa al classico prestito.

Fonte dei dati: Newsletter Cessione del V EMFgroup.

Il mercato cambia e impone competitività. Le scelte di Pitagora

Il continuo rinnovamento normativo impone scelte aziendali che devono essere in grado di sostenere il cambiamento. Guido Agiato, responsabile direzione organizzazione, sistemi informatici e risorse umane di Pitagora, ha illustrato i piani di una società che ha anticipato l'innovazione.

Avete varato un piano per il perseguimento dell'efficienza interna tramite l'aggiornamento delle procedure informatiche e l'automazione dei processi. Ravvisate già i primi benefici?

Questa innovazione, partita a gennaio 2011, ha un arco temporale non inferiore ai 2 anni. A partire dal secondo semestre abbiamo già avuto un primo riscontro circa i benefici dell'efficientamento nell'ambito della gestione clienti e, più in particolare, in quei processi di riconciliazione automatica tra i bonifici di pagamento delle quote dei finanziamenti e lo scarico automatico delle stesse dai piani di ammortamento. I primi dati hanno evidenziato un abbinamento automatico per il 75% dei bonifici rilevati dal sistema informativo interbancario con un aumento di produttività di circa il 500%.

Il cambiamento della normativa ha rallentato il piano di rinnovamento di Pitagora?

Abbiamo recepito gli interventi

dei diversi Regulator come importanti spunti per il miglioramento. L'adozione delle nuove normative sta selezionando i player del comparto della Cessione del V, per cui, se in prima battuta l'adempimento normativo sembra distogliere energie allo sviluppo del business, oggi solo i player in grado di adeguarsi con tempestività sono presenti nelle prime posizioni della graduatoria Assofin. Nello specifico, Pitagora a giugno del 2011 ha rilevato un +18,3% sui volumi erogati nel medesimo semestre dell'anno precedente.

Nell'ultimo anno l'organizzazione interna ed esterna è cambiata in maggior misura più a causa delle nuove norme o per il piano di efficienza dell'azienda?

Il processo di adeguamento normativo degli ultimi 2 anni ha inciso in modo significativo nei processi aziendali, spesso qualificandoli. Il piano di efficientamento invece è meno maturo poiché è stato avviato da soli 6 mesi: ciò significa che potremo vedere i frutti della maturazione a partire dal II trimestre del 2012, anche se già in questo breve periodo abbiamo apprezzato una migliore integrazione delle diverse componenti del sistema informativo, oltre che l'installazione di una piattaforma



Guido Agiato, responsabile direzione organizzazione, sistemi informatici e risorse umane di Pitagora

di Business Process Management (BPM) orientata al workflow dei processi per una migliore orchestrazione delle attività.

Come si è modificata l'organizzazione dell'azienda a seguito del forte sviluppo degli ultimi anni?

Pitagora ha vissuto 2 momenti topici. A partire dal 2006, con ingresso dei nuovi soci (BPM e il fondo Wise del gruppo DeAgostini), è partito un processo di industrializzazione che è maturato nel 2010 con il completamento di tutte le funzioni di controllo come parte integrante del funzionigramma aziendale. Potremo riassumere questo periodo come la trasformazione da soggetto artigiano a soggetto industriale. A partire dal 2011, invece, stia-

mo entrando nel merito della maggiore efficienza. Il mercato odierno necessita di una politica di prezzo per essere maggiormente competitiva e quindi, per poter compensare questo minor ricavo, è necessario adottare economie di scala o interventi per contenere i costi pro capite.

Le nuove norme hanno portato a un adeguamento anche delle competenze delle risorse: è stato uno stimolo per migliorare gli skill professionali presenti in azienda?

A partire dal 2007 Pitagora ha incontrato la necessità di costituire nuove funzioni aziendali, per cui ha cercato di acquisire know-how attraverso l'assunzione di soggetti dotati di competenze non ancora presenti in azienda. I recenti inserimenti in tutte le funzioni di controllo, piuttosto che nell'ambito dell'organizzazione aziendale, hanno permesso una crescita professionale di cui tutti hanno beneficiato, a tutti i livelli.

Le risorse umane sono al centro di qualunque organizzazione, Pitagora ha investito nella formazione delle sue risorse?

Il team che compone le nostre risorse umane è relativamente giovane, dal momento che si è deciso di investire su uno staff

dedicato solo alla fine del 2008. Abbiamo pensato sin da subito a uno sviluppo professionale che partisse dalla crescita che a sua volta non poteva prescindere dalla formazione. Oltre ad avere erogato formazione di carattere normativo, ci siamo adoperati per una formazione di natura tecnica e la prossima frontiera sarà caratterizzata da una formazione di carattere motivazionale.

I ruoli professionali sono stati coperti attingendo dal mercato o la politica di Pitagora è stata quella di privilegiare le risorse già presenti in azienda?

Nell'ultimo anno e mezzo è diventata prassi l'attività di *job posting* finalizzata a stimolare la crescita interna attraverso attività di *training on the job*. Penso che sia molto importante privilegiare le candidature interne perché ritengo fondamentale rivolgere particolare attenzione ai valori umani e professionali presenti in azienda.

Quali sono i piani di sviluppo futuro di Pitagora?

I processi di smaterializzazione cartacea sono quelli che più attirano la nostra attenzione. Oltre agli strumenti informatici ci auguriamo che la normativa ci venga incontro per poter finalmente mirare a un processo paper-less.