



Gruppo Banca Popolare di Vicenza

Vicenza, 11 marzo 2015

AggregAZIONI e preoccupAZIONI

Negli ultimi giorni diversi articoli apparsi sulla stampa, riportando anche le dichiarazioni del nostro Presidente, ci invitano a pensare a veloci ed epocali nuovi scenari all'interno del comparto delle banche popolari e del nostro Gruppo in particolare. Solo un anno fa si progettava di acquisire 3 banche, oggi invece si plaude alle iniziative di aggregazioni promosse da altri istituti e si vedono ormai ineludibili "matrimoni" che coinvolgano 3 o 4 soggetti diversi.

Ogni giorno le voci di corridoio vedono la Bpvi aggregata all'una o all'altra banca popolare e si fanno sempre più insistenti anche le ipotesi di future cessioni. Una situazione oggettivamente pesante che crea **PREOCCUPAZIONE** nei clienti, negli azionisti ma soprattutto tra i **DIPENDENTI**.

Queste Organizzazioni Sindacali attendono due importanti appuntamenti per fare le proprie considerazioni su eventuali fusioni o aggregazioni:

- **la presentazione del nuovo Piano industriale, previsto per fine mese;**
- **l'assemblea dei soci dell'11 aprile.**

Il nostro metro di giudizio, per valutare le scelte strategiche del CdA, sarà quello di guardare al futuro degli oltre **5000 colleghi** che lavorano nelle aziende BPVI e che sono la vera risorsa di questo Gruppo.

Il Presidente e il Direttore Generale hanno dovuto ammettere a più riprese e in diverse occasioni che **esiste un problema nel soddisfare tutte le richieste di vendita delle azioni** presentate dai soci nel corso del 2014 anche a seguito delle limitazioni poste dall'organo di vigilanza sul "fondo acquisto azioni proprie". I colleghi questo "problema" lo conoscono bene da tempo. Sono in prima linea sul campo ogni giorno e spendono la propria faccia e la propria professionalità quotidianamente con i clienti e con i soci. Gestire le prossime delicate fasi non sarà affatto semplice. Ognuno si assuma le proprie responsabilità.

Anche noi come il Direttore Generale vogliamo "*condividere con tempestività la strategia*" della Banca ed aprire un confronto. Per questo abbiamo recapitato tempestivamente alla Direzione - nella mattinata di ieri- una serie di **richieste precise e dettagliate** che sono:

VAP

L'ultimo volantino unitario di febbraio iniziava così : "Il bilancio consolidato 2014 si è chiuso con una perdita di 497 milioni di euro..." Abbiamo invece appreso dalla stampa, dopo il CdA del 03/03/2015, che la perdita è pari a 758 milioni di euro. "Politica prudentiale" che ha aumentato la svalutazione degli avviamenti dal 25% al 65% a fronte di un Cet1 Ratio comunque adeguato. **Alla luce di questi numeri, ancora una volta ribadiamo che premiare i dipendenti, considerati i risultati caratteristici positivi e - non ultimo - lo straordinario impegno nel raggiungere gli sfidanti collocamenti richiesti, non inciderebbe ormai dal punto di vista economico ma darebbe un forte riscontro motivazionale a tutti i dipendenti del gruppo!**

I colleghi e le colleghe sono l'immagine del nostro Istituto: non lo si può dimenticare!

Con forza queste Organizzazioni Sindacali hanno inviato alla Banca formale richiesta di **RICONOSCIMENTO ECONOMICO ALLE LAVORATRICI ED AI LAVORATORI DEL GRUPPO.**

RICHIESTA DATI

La Banca ci faccia sapere:

- **Prospettive strategiche:** andamento economico con i parametri di bilancio 2014 comprese le spese del Personale e del Top Management, indicazioni previsionali, processi di riconversione e di riposizionamento strategico, processi organizzativi, produttivi e distributivi, con riferimenti alle ricadute operative e **nella gestione del personale del modello "filiali a stella"**.
- **Profilo strutturale:** numero dei dipendenti al 31/12/2014, andamento dell'occupazione e destinazione numerico dei nuovi assunti sulle unità produttive, trasferimenti effettuati su comuni diversi o su diverse U.O., previsioni di massima sull'andamento occupazionale per l'anno in corso, distribuzione territoriale degli sportelli con le indicazioni previsionali per l'anno in corso
- **Risorse umane:** modalità attuative della flessibilità in termini di lavoro a tempo parziale, mansioni del personale, sviluppo professionale e valutazione del personale, **sistema incentivante**, dati percentuali in rete degli avanzamenti di carriera distinti per aree professionali e quadri e divisi per sesso ed età, disciplina del social hour.
- **Promotori finanziari:** chiarimenti sulla figura e sul futuro della stessa, sui ruoli interessati, sulle pesanti incombenze amministrative che vedono i colleghi promotori costretti ad una mole di lavoro amministrativa a scapito dell'attività commerciale

**In buona sostanza non vogliamo apprendere il nostro futuro da un articolo di Stampa ...
NE' PENSARE CHE IL MANAGEMENT NAVIGHI A VISTA**

RISPETTARE GLI IMPEGNI

Le commissioni paritetiche sono bloccate in attesa della definizione del CCNL o dello sblocco delle trattative.

- INQUADRAMENTI. Il gruppo di lavoro dovrà lavorare sulla definizione degli inquadramenti alla luce delle notevoli variazioni avvenute sia in rete che negli uffici della Direzione Centrale.

La Banca deve rispettare la vigente normativa su VARI TEMI: inquadramenti automatici (esempio riconoscere al Direttore della filiale capofila il grado sulla base delle risorse globali gestite), indennità di sostituzione, rimborsi chilometrici, preavviso di trasferimento ...

Non vogliamo che venga utilizzato questo momento confuso e delicato per speculare sui diritti dei colleghi!

- SICUREZZA Pur condividendo la necessità di evoluzione tecnologica abbiamo richiesto informazioni in merito all'utilizzo della web cam in corso di installazione su tutti i pc.
- SOCIAL HOUR Abbiamo richiesto informative sul nuovo plafond in quanto stanno per avvicinarsi le prime scadenze di quelle già fruite e ve ne sono altre in attesa.

FALLIMENTI VARI

- MODELLO A STELLA: **Il modello a stella non sta funzionando ed è tutto sulle spalle dei colleghi** che si trovano a gestire situazioni che sono pericolose sotto il profilo della sicurezza.
- DIREZIONI REGIONALI : fare e disfare è sempre lavorare ma perché alcune restano ed altre no? Perché sono state create nemmeno due anni fa e ora sono già state superate? Perché i colleghi devono dare conto dei risultati e agli alti livelli si registrano crescita senza verifiche? Chi è stato premiato nella costituzione delle Direzioni Regionali? **Chi è il responsabile del fallimento del modello?**

CASPIE

Abbiamo inviato a Caspie - allertando anche la Banca - una formale richiesta di effettuare i rimborsi relativi alle spese sostenute nel 2014 anche alla luce della necessità dei colleghi di avere tutto definito per la predisposizione della dichiarazione dei redditi

Tutto questo avviene in un quadro normativo e negoziale di estrema incertezza a livello nazionale che ad oggi non lascia intravedere spiragli positivi. Auspichiamo pertanto che giunga a termine positivamente la vertenza sul rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale e si torni a relazioni sindacali corrette e costruttive a tutti i livelli, nell'interesse comune.

**Organo di Coordinamento Gruppo BPVi
DIRCREDITO – FABI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL**