



## **Il Lavoro, lo Sviluppo, il Territorio. Quale Futuro per Veneto Banca?**

L'Azienda ci ha convocato il 14 ottobre p.v. per la presentazione del Piano Industriale 2015/2020. Ciò dopo quello presentato ad aprile di quest'anno che sembra sarà prematuramente archiviato.

**Le vicende del Gruppo di questo periodo ci obbligano ad esprimere delle valutazioni su responsabilità, cause e possibili prospettive.**

La storia della contrattazione degli ultimi anni, nel Gruppo Veneto Banca, si è sviluppata in un percorso condiviso, ragionato, consapevole e organico di accordi che, nell'equilibrio dei costi, hanno saputo realizzare un avanzato apparato strumentale finalizzato alla gestione delle forti pressioni che l'avanzare della crisi e della tardiva e indifferenziata stagione della "regolazione Europea" avrebbero esercitato prima sui margini reddituali, poi sull'equilibrio economico, sulla liquidità e sui requisiti patrimoniali e infine sulla stabilità dei livelli occupazionali del Gruppo.

Malgrado il grande senso di responsabilità delle OO.SS., com'era prevedibile, dalla fine del 2012 il Gruppo è gradualmente entrato in crisi anche in ragione di limiti ed opacità preesistenti, fino ad assumere in modo preoccupante le dimensioni oggi più o meno visibili e non ancora complessivamente definite. Nello stesso periodo vi è stato un lento ma inesorabile deterioramento, solo temporaneamente ed illusoriamente arginato con l'esito del *Comprehensive assessment* nel novembre 2014.

Gli effetti di questa crisi aziendale, esplosa con tutta la sua virulenza solo dopo l'avvento della Vigilanza Europea, ha evidenziato miopia strategica e fragilità strutturali e organizzative, in parte riconducibili al ritardo accumulato nella semplificazione di funzioni, strumenti, servizi ed in particolare alla incapacità di rinnovare i processi produttivi, il portafoglio prodotti, l'efficienza operativa e, al momento giusto, la *Governance* del Gruppo. Non vi è dubbio che tra i differenti costi diretti (amministratori, consulenze) e indiretti (duplicazioni, gestione del credito, politica degli sportelli, adeguatezza della *Governance*, efficacia dei controlli, autoreferenzialità del gruppo dirigente, strabismo strategico) si annidano le ragioni dello stato di sofferenza che pervade il Gruppo Veneto Banca.

Un dato su tutti al fine di rendere chiare le cose fin qui dette: le remunerazioni degli amministratori sono cresciute nel periodo 2006-2014 fino al 500%, mentre è continuata la politica di moderazione salariale, a partire dal Contratto Integrativo Aziendale che è stato prorogato più volte ma che rimane

sostanzialmente invariato dalla fine del 2006. Quanto asserito è oggettivamente individuabile, seppur con un dato spurio, nella media pro capite per dipendente dei costi operativi, aumentati mediamente dell'1,6% per anno (**vedi tabella sottostante, fonte: bilanci**).

anno	costi operativi	risultato lordo gestione	utile netto	patrimonio netto	capitalizz. banca	capitalizz. / patrim. netto	attivo	incagli. netti / crediti clientela	soff. nette / patrim. netto	costi operat. rispetto a marg. intermed.	tier 1	numero dipendenti medi	crediti verso clientela per dipendente	costo cda collegio sindacale	fidi accordati alle parti correlate	costo dirigenti con responsabilità strategica	costi operativi per dipendente	incremento % anno su costi operativi per dipendente
2006	-225.144	125.382	77.712	1.303	1.510	1,16	10.876	0,72%	4,59%	58,20%	11,80%	2.254	3.798	1.569	68.924	3.730	-99	0
2007	-339.719	174.916	98.478	1.829	2.065	1,13	17.508	1,35%	14,11%	61,06%	8,25%	3.242	3.747	1.845	45.771	6.949	-104	5,05%
2008	-434.158	104.421	116.524	2.384	2.800	1,17	21.342	1,39%	13,89%	67,35%	7,76%	4.197	3.908	3.248	59.258	2.843	-103	-0,96%
2009	-468.087	266.990	121.070	2.695	3.137	1,16	22.845	3,18%	11,35%	63,68%	8,55%	4.613	3.858	5.258	89.488	3.831	-101	-1,94%
2010	-651.711	328.129	113.933	3.470	3.522	1,01	33.056	3,00%	23,70%	66,50%	8,70%	5.406	4.761	6.216	104.337	3.411	-120	18,81%
2011	-701.469	238.591	160.046	2.918	3.758	1,29	37.969	2,60%	31,60%	74,60%	7,00%	6.216	4.351	7.113	117.321	5.661	-112	-6,67%
2012	-679.812	402.144	- 39.749	3.086	4.039	1,31	40.165	3,10%	39,20%	61,20%	7,90%	6.241	4.304	7.085	131.026	4.297	-108	-3,57%
2013	-691.227	355.756	- 96.148	3.166	4.050	1,28	37.307	5,30%	47,20%	64,20%	7,70%	6.208	4.251	5.443	151.457	2.910	-111	2,78%
2014	-617.029	237.938	-968.436	2.930	3.797	1,30	36.167	6,60%	50,80%	70,90%	9,56%	5.590	4.263	7.314	95.150	4.373	-110	-0,90%
2015 sem.	-318.355	70.625	-213.572	2.826	nd	nd	35.750	nd	58,70%	80,50%	8,37%	5.667	4.271	nd	nd	nd	parz	parz

### Le lavoratrici ed i lavoratori di Veneto Banca hanno già dato!

Alle politiche di contenimento salariale si deve aggiungere che il salario variabile di risultato (VAP) è andato via via asciugandosi fino ad azzerarsi e ciò per l'andamento in rosso dei bilanci certamente per ragioni non ascrivibili ai lavoratori del Gruppo.

Gli stessi lavoratori da tre anni a questa parte hanno dato segno di grande responsabilità rinunciando a giornate di lavoro (Solidarietà Difensiva) per affrontare la crisi aziendale.

Nel 2012 rinunciarono, non senza qualche mal di pancia, al Premio di Fedeltà in cambio di Welfare (previdenza integrativa) e miglioramento delle tutele dell'occupazione giovanile.

Tale condizione va ascritta al profilo delle politiche contrattuali realizzate nel Gruppo, che hanno consentito di articolare soluzioni di lungo periodo (welfare aziendale e flessibilità retributiva in ingresso a fronte di stabilità occupazionale), di modulare la distribuzione del valore prodotto assumendo i vincoli straordinari e senza caricare stabilmente i costi fissi (salario variabile di produttività depurato di una parte consistente della voce 130 "sofferenze" del conto economico),

La dimostrazione di questa "lungimiranza strategico -negoziale" è ben fotografata dalla composizione degli organici comparativamente giovani e da un livello di inquadramenti non disallineato alle medie di settore.

Cosa altro si può chiedere ancora alle colleghe ed ai colleghi di Veneto Banca che solo 12 mesi riuscivano in poche settimane a collocare un Aumento di Capitale da 500 mln di Euro?

In Veneto Banca il prezzo che pagano i dipendenti è già altissimo. L'immagine negativa dell'istituto, infatti, è un vestito che il dipendente si porta addosso ogni giorno in qualunque luogo della propria vita privata sia esso il bar, la famiglia o la riunione condominiale o in palestra. Ed è il prezzo più alto che si possa chiedere a chi, sempre, ha profuso impegno e dedizione raccogliendo oggi accuse, critiche, nella migliore delle ipotesi prese in giro.

Dipendenti che, oltre a perdere la faccia, perderanno anche un sacco di denaro avendo - molti di essi - tra i risparmi - anche le azioni 'consigliate' nel tempo dai vertici, che si sono guardati bene dal fare lo stesso proporzionalmente a quanto guadagnavano.

Le colpe di chi ci ha condotto sono immense, è del tutto evidente la distruzione di valore che genererà questa vicenda.

**Per questo chiediamo con forza al nuovo Management, all'attuale CdA o a chi verrà dopo e all'Assemblea dei Soci, che si dia avvio ad un'azione di responsabilità verso chi ha causato questo disastro!**

E' tempo della chiarezza e della trasparenza. E' per la responsabilità che avvertiamo in questa fase della storia della Banca, nei confronti degli oltre 5.000 dipendenti, degli 88.000 soci, delle numerose comunità locali, dei risparmiatori, degli imprenditori - che hanno relativa voce in capitolo ma un futuro fortemente dipendente dalla condizione che il Gruppo Veneto Banca recuperi, autonomamente o meno, il ruolo di agente sociale ed economico di prossimità, che chiediamo al nuovo Management, all'attuale ed al futuro CdA che vi sia chiarezza sul Progetto complessivo e sull'Opzione Strategica. Solo con la necessaria chiarezza vi potrà essere una nuova stagione di responsabilità da parte delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo.

**I dipendenti non faranno certamente mancare il loro contributo, nella convinzione che difendere l'azienda significa difendere il lavoro!**

Al nuovo Management chiedono però d'ora in avanti chi si ponga fine ai tempi in cui si faceva credere che tutto andava bene mentre oggi si scopre che la banca era sotto-patrimonializzata, che le sofferenze ed incagli erano scarsamente coperti, che gli avviamenti, superiori al miliardo, dovevano essere svalutati almeno da 5 anni, che alcuni membri del Cda ricevevano decine di milioni di affidamenti (probabilmente a tassi convenienti), che circolavano stipendi e compensi milionari con benefits surreali, che si sono approntati progetti faraonici su indicazione di giovani e rampanti managers che avevano creato tante aspettative e poche soluzioni.

Ed ancora i dipendenti si chiedono quanti denari sono stati gettati per l'acquisto di auto aziendali, quanto denaro si è speso anche per acquistare o forse noleggiare aerei, per alimentare la collezione di sculture e quadri.

**Le colleghe ed i colleghi sono a pronti a fare la loro parte, anche nella prossima Assemblea dei soci, così come hanno sempre fatto in tutte le assemblee dei soci a condizione che vi sia la imprescindibile chiarezza e trasparenza, perché se ci saranno sacrifici dovrà essere chiaro quanti, chi e come se ne dovrà far carico!**

Questi ed altri temi abbiamo intenzione di proporli alle lavoratrici ed ai lavoratori in un prossimo giro di assemblee con tutto il personale.

Montebelluna/Bari/Fabriano/Verbania, 13 ottobre 2015