



Gruppo Banca Popolare di Vicenza

Vicenza, 11 febbraio 2016

Tra preoccupazione e nuova appartenenza

Nel primo pomeriggio di ieri abbiamo incontrato l'Amministratore Delegato che, ci ha illustrato i dati del bilancio consolidato 2015 ed accennato alla revisione del Piano Industriale 2015-2020 limitandosi alle strategie impostate al rigore e alla massima prudenza messe in campo nel consolidato di gruppo. Le risultanze di bilancio **"fanno male"**. Ma ce le aspettavamo in quanto già evidenti nella realtà delle filiali.

Punti fermi dell'intervento del Consigliere Delegato: la trasformazione in spa, l'aumento di capitale e la quotazione, passaggi ineludibili che hanno l'obiettivo di mettere in sicurezza il gruppo e ricominciare a guardare al futuro.

Gli elementi di attenzione di queste OO.SS. sono stati:

1. Tutela legale e patrimoniale per i dipendenti interessati da procedimenti in sede civile e penale;
2. Volontarietà incentivata nell'accesso al fondo (criterio confermato dall'azienda);
3. Nessuna deroga al CCNL;
4. Attenzione all'occupazione giovanile;
5. Superamento dello "scollamento" tra nuovi vertici aziendali e "middle management" e delle relative conseguenze negative che si riversano sui colleghi/e.

Queste OO.SS. concordano che si debba andare avanti, perché fermare i cambiamenti significherebbe arrendersi ad un destino peggiore dell'attuale, ma chiedono una totale trasparenza sulle complessive strategie del gruppo e delle sue controllate su alcune delle quali (*Banca nuova - Servizi Bancari - Farbanca - Prestinuova*) non sono stati forniti aggiornamenti.

Il dott. Iorio ha dichiarato che l'analisi sui dati della raccolta indica che la fiducia dei clienti e dei soci, pur fortemente compromessa negli ultimi mesi non è svanita totalmente.

Inoltre ha auspicato "un nuovo senso di appartenenza"; come OO.SS. abbiamo sottolineato che questo va costruito in primis da parte della stessa Azienda e dall'Ufficio del Personale in quanto i colleghi hanno bisogno che chi sta sopra di loro rispetti le regole e si adoperi per farle rispettare.

Ripartire significa non solo recuperare la fiducia dei clienti e dei soci, ma anche riacquistare la fiducia dei dipendenti. I colleghi hanno bisogno di chiarezza e rispetto e di essere rassicurati nello svolgimento quotidiano delle loro mansioni. Nonostante ci sia, da parte del Top Management, una discontinuità con il passato, permangono ancora, nei livelli intermedi, metodi e tentativi maldestri di gestire le direttive della

Direzione Generale con il vecchio stile, dimostrando quindi di non aver compreso il cambiamento.

Invitiamo pertanto tutti i colleghi a continuare ad operare in ottemperanza della normativa e richiamiamo i Responsabili ai vari livelli ad agire con rispetto dei colleghi, dell'etica e delle norme. Ogni **"abuso"** verrà da queste OO.SS. prontamente segnalato nelle sedi più opportune.

A partire dal 22 p.v. riprenderanno gli incontri negoziali con il contestuale avvio di una **"nuova procedura contrattuale"** che ci verrà consegnata ed illustrata nell'incontro programmato.

Quanto agli eventuali "patti sociali", da qualcuno ventilati, queste OO.SS. dichiarano sin d'ora che non possono essere richiesti sacrifici solo ai lavoratori di questo gruppo che già da anni contribuiscono al risparmio dei costi. Sul tema, come già fatto in passato, invitiamo l'azienda a considerare quelle aree di intervento che consentano significativi risparmi e recupero di capitale:

1. Dismissione del patrimonio immobiliare e artistico,
2. Una seria politica di contenimento delle retribuzioni dei Cda e del top management.

Il Direttore del Personale Dr. Rossi ha confermato l'avvio della nuova procedura che sarà presentata in occasione dei prossimi incontri, fissati per i giorni 22 - 23 - 24 febbraio.

Comprendiamo bene la criticità del momento, ma la congiuntura è densa di incognite che vanno gestite senza paura e con fermezza.

**Organo di Coordinamento Gruppo BPVi
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL -UNISIN**