



Gruppo Banca Popolare di Vicenza

Vicenza 19 maggio 2016

Sono Wolf...risolvo problemi

Il Cda nel **maggio 2015** ha deciso di pagare più che *“adeguatamente”* (2.675.000€ di **“gettoni”** di ingresso, più emolumenti, benefit vari e **buonuscite raddoppiate**) il nuovo management con l'obiettivo di dare una scossa ed un segnale di discontinuità dal passato. Un cambio al vertice che annunciava 3 obiettivi chiari per mettere in sicurezza il Gruppo:

- **Trasformazione in Spa**
- **Aumento di capitale**
- **Quotazione in Borsa**

Se la trasformazione in Spa è stata raggiunta grazie al fondamentale contributo dei dipendenti, gli altri obiettivi sono clamorosamente falliti.

Sfortuna? Fatalità? Errori o ambigua regia?

Come se non bastasse, in data 26/03/2016 nel corso della Assemblea in cui non è stata votata l'azione di responsabilità è stato **scandalosamente** deliberato:

- **L'incremento** della “buonuscita” per il top management (*Si possono trovare i dettagli a pagg.484-485 del prospetto informativo depositato in Consob in data 21/4/2016.*)
- *E la non attivazione del sistema incentivante 2016 “in considerazione della particolare situazione di criticità che il gruppo affronta...”*

Queste scelte si sommano a una serie di errori che riepiloghiamo di seguito:

- **La mancata azione di responsabilità, siamo diventati una vergogna nazionale, e l'irritualità delle modalità di votazione.**
- **Le promesse di conciliazione e risarcimento per i Soci “scavalcati” (quale cronologia?)**
- **Il prezzo dell'azione sprofondato a euro 0,10€ con dichiarazioni dei vertici del tipo “poteva andare peggio”**
- La garanzia di Unicredit
- La ricapitalizzazione della Banca, ottenuta solo grazie all'intervento di **Atlante**, ma costata comunque **76mln di €**
- Il Piano Industriale 2015-2020 (“per fare un padello così a tutti!” - oggi alla versione 3.0 e domani?) e il Fondo Esuberi: annunciato per 300 fino a 575, quanti al prossimo?
- **Il tentativo di “bavaglio” ai Media (la brillante lettera a Report letta in diretta dalla Gabanelli)**
- La spending review: solo per i dipendenti (5 anni senza premio aziendale, 7 anni senza sistema incentivante) ma non certo per i manager (nuove assunzioni milionarie con risultati che sono sotto gli occhi di tutti!)
- Molti nuovi arrivi ...**ma tutti necessari? E zero partenze.... “E io pago!”**

In conseguenza degli errori la raccolta si è drammaticamente ridimensionata, la credibilità del brand svanita, la reputazione dei dipendenti calpestate, la fiducia nella Banca evaporata e **i colleghi in rete, che sempre più spesso ricevono lettere di reclami**

e denunce dai clienti senza alcuna assicurazione aziendale, vengono accusati di incapacità e inadeguatezza.

Ci rincresce constatare che è mancato il coraggio di fare davvero piazza pulita del passato, **mantenendo in posizioni di comando molti di quelli che sono stati corresponsabili della passata discutibile gestione.**

Dei compensi “faraonici” e delle buonuscite “milionarie” noi ci scandalizziamo da anni e da troppo tempo li denunciavamo ma in Bpvi siamo andati oltre.....li paghiamo per ritrovarci con la barca diventata una zattera sgangherata in mezzo alla bufera...e non in un porto sicuro!

Viene da pensare... *ma se un manager fallisce...non paga proprio mai?i milioni se li merita sempre e comunque?*

A nulla serve una casta di manager, con la patologia del risultato ad ogni costo e in poco tempo, arrogante e convinta di una superiorità che la porta a non confrontarsi con i sindacati, a trattare i dipendenti come stupidi soldatini da mandare al massacro...capace solo, insieme a pochi altri eletti, di portare il settore bancario al collasso. Ad oggi **nessuna azione “proattiva” è stata posta in essere direttamente e personalmente dallo stesso management** per ripristinare la fiducia e riconquistare quote di mercato. Ancora compito della rete metterci la faccia! (Vedasi l’ultima direttiva commerciale: oltre al danno la beffa!)

Le organizzazioni sindacali da tempo credono nella necessità di costruire un nuovo modello di Banca che investa nella formazione, nella specializzazione e professionalità (protocollo recepito anche nel Ccnl), e di una nuova piattaforma contrattuale, consapevoli che un settore del credito efficiente e sano sia un prerequisito perché il Paese riprenda a crescere nel tempo garantendo l’occupazione e la creazione di ricchezza.

E’ più facile pensare a “far fuori” i dipendenti con fondi esuberanti, che gli stessi finanziano con giornate di solidarietà o ad esternalizzare, piuttosto che metter mano alla escalation delle retribuzioni manageriali.

Reclamiamo il contenimento ed il collegamento delle stesse a risultati di lungo periodo ed agli effetti prodotti sull’occupazione e sulla crescita.

Assistere, quotidianamente, ad una insistente azione contro i dipendenti bancari, **messi prima alla gogna con l’accusa di essere responsabili del collocamento di titoli spazzatura - come se fossero i dipendenti a decidere quali prodotti collocare -** e poi a più riprese indicati come troppo numerosi e onerosi, fornisce una sensazione di accanimento difficile da comprendere.

WOLF (citazione Pulp Fiction), chiamato per pulire il disastro e rimettere le cose a posto, non ha risolto la situazione.

Per il nostro futuro bisognerà attendere l’insediamento del nuovo Cda BPVI (indicazioni di Quaestio Capital Management Sgr- leggasi Fondo Atlante) che ci auguriamo possa veramente guidare il gruppo verso sorti migliori, probabilmente l’ennesimo Piano Industriale e forse le vicende di Veneto Banca.

Non accetteremo sacrifici senza garanzie per i dipendenti del Gruppo.

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