

Il bilancio consolidato 2014 si è chiuso con una perdita di 497 milioni di euro.

Analizzando il conto economico non possiamo che evidenziare lo straordinario lavoro fatto dalle colleghe e dai colleghi di tutto il gruppo Banca Popolare di Vicenza, che ha generato un risultato positivo della gestione caratteristica consentendo al Management le pesanti svalutazioni imposte anche da BCE.

Crediamo che ai dipendenti, che hanno sofferto e affrontato situazioni di disagio, spetti un segno “tangibile” di riconoscimento!

L’attuale situazione è frutto di una gestione del credito troppo spesso a “maglie larghe”, con forti responsabilità deliberative apicali.

Altri Istituti hanno anticipato i tempi di intervento chiudendo i bilanci 2013 con forti passività e maggiori accantonamenti.

Quest’anno tocca a noi ... ma rimane il rammarico di non essere stati ascoltati in tempi non sospetti (rammentiamo i volantini delle OO.SS. del 2012) quando denunciavamo che non era il costo del lavoro la variabile di bilancio su cui intervenire. Altri erano i problemi e ben diverse le soluzioni da adottare!

Decisioni alternative avrebbero certamente evitato il clima di grande conflittualità che abbiamo vissuto in questi anni, focalizzando l’attenzione sugli obiettivi importanti, senza imboccare la strada della disdetta unilaterale aziendale di tutti gli accordi del Gruppo.

Scelte, secondo noi, sbagliate che hanno mortificato il lavoro e la professionalità dei colleghi e che mostrano oggi tutta la loro assoluta incoerenza e la totale inefficacia rispetto ai risultati attesi.

IL PERSONALE NON E’ IL PROBLEMA MA LA SOLUZIONE!!!

Per anni ci siamo sentiti ripetere che il principale problema di bilancio delle Banche era riconducibile al Personale (troppo costoso, poco flessibile, troppo anziano....).

La “pianificazione ed il controllo dell’attività commerciale”, per il raggiungimento di obiettivi a dir poco sfidanti, hanno oltrepassato a volte i limiti di educazione, giungendo – in alcuni casi – persino all’aggressione verbale. Chiediamo quindi di rivedere la pratica del pressing commerciale.

Chiediamo anche di rivedere l’introduzione del nuovo modello commerciale e di servizio (il modello “a stella”) e degli “sportelli” da 2 persone.

Il modello a stella, secondo l’Azienda, avrebbe consentito una migliore distribuzione del lavoro. Ma la realtà quotidiana sta dimostrando, ancora una volta, l’evidente squilibrio tra le attività richieste dalla Banca ai Dipendenti e il numero delle risorse in organico: le lavoratrici ed i lavoratori hanno carichi di lavoro esagerati, talvolta insostenibili.

Auspichiamo che il nuovo Piano Industriale, annunciato dal Direttore Generale e nuovo Consigliere Delegato, sia credibile, sostenibile e capace di affrontare l’immediato futuro che ci attende senza facili ed ingiustificate scorciatoie che potrebbero portare a tagli del personale.

Non si pensi che, ancora una volta, i colleghi possano essere spremuti per portare in attivo il bilancio del gruppo!

Al CDA e al Management, che in questi anni sono cresciuti in numero e in compensi, chiediamo maggiore sobrietà.

Inoltre, una volta definita la vertenza sul CCNL, le scriventi OO.SS. si rendono ancora una volta disponibili al fine di ricercare collaborative Relazioni Industriali che siano condivise, proficue e indispensabili per il prosieguo e la crescita del Gruppo.

Organo di Coordinamento Gruppo BPVi



Bpvi: Bilancio 2014 meriti e demeriti, un gruppo sorretto dai dipendenti

DIRCREDITO - FABI - FIBA/CISL - FISAC/CGIL

[comunicato](#)