



COMUNICATO UNITARIO

In data 1 giugno, a fronte di richiesta delle scriventi OO.SS., abbiamo avuto un incontro con l'Amministratore Delegato.

L'oggetto dell'incontro era relativo ai problemi di organico odierni e futuri.

Abbiamo confermato all'AD il riconoscimento della piena validità dell'accordo del 7 febbraio 2015, come efficace strumento per l'abbattimento strutturale del costo del lavoro nella nostra Azienda che, peraltro, registra su tale argomento uno dei valori pro-capite più bassi del panorama nazionale.

La disponibilità dei lavoratori a farsi carico di sacrifici importanti, sia economici che organizzativi, sta consentendo a questa Azienda di presentarsi al mercato (unico traguardo del nostro destino di banca ponte), almeno su questo fronte, con parametri di tutto rispetto e con un organico qualitativamente di primo livello.

Abbiamo però dovuto evidenziare che, purtroppo, il Governatore Visco ieri, arrivando fuori tempo massimo, ha trattato argomenti che per noi appartengono già al passato, quali la revisione dei costi e adeguamento quali-quantitativi delle strutture e degli organici. Dov'è la visione prospettica? Dov'è l'autocritica di chi, dovendo vigilare, ha permesso il dissesto del sistema (MPS, 4 Banche, BPVI, Veneto Banca ecc.)?

Abbiamo sottolineato anche che il rilancio di una azienda, ancor più se martoriata ed a tempo determinato, come la nostra, non può basarsi solo sulla leva della "riduzione dei costi ad ogni costo".

E' tanto necessario, quanto urgente, intervenire con aggiustamenti mirati, che evitino di far andare in stallo l'intero meccanismo, visto che l'Azienda ha ritenuto opportuno (dato il delicato momento "reputazionale", generato principalmente da ingerenze politiche esterne) di non procedere alla chiusura delle 30 filiali originariamente individuate dal progetto di ristrutturazione (chiudendone poi solo 3).

Questa scelta, seppur condivisibile, ha generato una patologica carenza di organico, per il superamento della quale nella imminente stagione delle ferie, stante la volontà aziendale di proseguire nel rispetto puntuale anche in termini temporali di evasione delle giornate di solidarietà preventivate, dell'abbattimento delle ferie arretrate e della Banca delle Ore, non sono previsti interventi di alcun genere.

Abbiamo preso atto dell'accoglimento integrale delle domande di accesso al fondo di solidarietà indipendentemente dai numeri previsti dall'accordo stipulato a febbraio 2015, sottolineando come anche questa ulteriore riduzione di FTE, oltre ai part-time ed al turn-over, non potrà non

comportare una conseguente diminuzione delle giornate di solidarietà nell'anno 2017, nonché la necessaria stabilizzazione dei tempi determinati.

Nell'ottica di una "sicura imminente cessione" abbiamo invitato il Dott. Bertola ad evidenziare ai suoi interlocutori (sia interni che esterni), alcuni dei punti di forza della nostra Banca emersi in questa fase negativa, e che da essa sono stati anzi posti in maggior risalto:

- 1) una struttura periferica che ha reagito con grande determinazione, capacità ed innegabile spirito di sacrificio, presidiando la raccolta, evitando maggiori perdite, e rispondendo prontamente alle improvvisate campagne commerciali, in un contesto lavorativo molto complicato, aggravato dal caos mediatico, che ha investito Nuova Banca Etruria, più che le altre 3 banche oggetto di risoluzione;
- 2) una direzione generale le cui risorse operative, seppur depauperate da continue e svariate task forces, impegnate a far fronte a emergenze divenute ormai croniche, si è adoperata a continuo sostegno della rete e della struttura commerciale;
- 3) una direzione NPL rivista strutturalmente e profondamente, e tutt'ora oggetto di una non meglio illustrata ristrutturazione organica e funzionale, riconosciuta per i risultati ottenuti ben al di sopra della media dell'intero sistema creditizio nazionale (18 mln/€ recuperati nel primo trimestre 2016 con una percentuale corrispondente al 28% del gestito, e che pertanto va ben oltre lo stimato 17,65% del Decreto 183/2015 che, citando Omero, "infiniti lutti addusse agli Achei");
- 4) un comparto oro unico a livello nazionale per consolidata esperienza e professionalità che meriterebbe le scuse per gli attacchi ingiustamente subiti per il presunto "scandalo dei gettoni d'oro";
- 5) un polo Wealth Management che ha sviluppato professionalità e competenze non ordinarie nell'ambito del risparmio amministrato e gestito;
- 6) una struttura formativa di primo ordine capace, tra l'altro, di utilizzare al meglio i bandi FBA.

L'AD è assolutamente d'accordo nel riconoscere tutte queste eccellenze (come anche quelle rappresentate dalle società del Gruppo) e le ha più volte evidenziate, sia negli incontri aziendali, che nelle dichiarazioni rilasciate ai media.

Questa mattina siamo inoltre tornati a sollecitare l'azienda a voler riempire di contenuti concreti la più volte dichiarata volontà di tutelare i colleghi che sono stati o saranno oggetto da parte dei subordinatisti di denunce penali o richieste di risarcimento, aprendo senza indugi un tavolo di confronto, tra le Segreterie Nazionali ed il Presidente, per definire i termini di tali tutele, partendo dalla necessità comune di non superare quanto definito in merito dalla contrattazione nazionale.

In conclusione abbiamo rivolto al Dott. Bertola l'invito a che quanto sopra esposto possa diventare patrimonio comune, non solo delle scriventi OO.SS., ma dell'intero tavolo sindacale.

Arezzo, 1 giugno 2016

LE SEGRETERIE