Spett.le Banca del Fucino S.p.A. C.A. dei Membri del C.d.A.

C.A. del Presidente Dott. Mauro Masi

C.A. del Direttore Generale Dott. Francesco Maiolini

le Organizzazioni Sindacali scriventi rappresentano oltre duecento lavoratori e lavoratrici della Banca del Fucino e sono state le sole che hanno denunciato, a suo tempo, le modalità “allegre” di concessione del credito ed i relativi rischi che l’azienda correva.

A seguito di ciò, hanno intrapreso un proficuo rapporto con l’Organo di Vigilanza ed il Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi. Inoltre hanno chiesto ed ottenuto un incontro con il Direttore Generale del Tesoro, Dott. Rivera, al quale hanno rappresentato la necessità di un intervento del MEF sui crediti deteriorati come unica possibilità di sbocco positivo della crisi aziendale.

Come a Voi noto, ciò ha generato l’intervento della SGA,rendendo così possibile l’interesse di investitori ed aprendo la strada al vostro intervento.

Siamo dunque orgogliosi e soddisfatti del lavoro svolto e sin da subito abbiamo iniziato un proficuo rapporto con la direzione di Igea ed in particolare con il Dr. Maiolini.

Per questa ragione siamo profondamente delusi dalla piega che sta prendendo la trattativa per l’accordo di fusione e per il repentino cambiamento di relazioni industriali messo in atto dal nuovo capo del personale, che rischia di mettere in pericolo il rilancio aziendale.

Il progetto di nuovo gruppo dovrebbe essere orientato al massimo coinvolgimento di tutto il personale e non esclusivamente ad una piccola élite.

I riflettori della pubblica opinione e dei media dovrebbero essere accesi su ciò che di buono può essere realizzato da una banca insediata da anni sul nostro territorio e non da un clima di paura che nulla ha a che fare con un moderno sistema bancario.

Nei giorni scorsi si sono riuniti i Direttivi congiunti di Fisac-Cgil e Uilca e si è svolta una importante Assemblea di tutti i Lavoratori e le Lavoratrici. Oltre alle criticità inerenti le trattative, sono emersi diversi aspetti che non ci si può esimere dal rilevare.

I lavoratori e le lavoratrici ci hanno rappresentato il pesante clima che si sta instaurando in azienda da un punto di vista relazionale, mediante modalità definite di “stampo feudale” con le quali diversi dirigenti o responsabili si relazionano con i dipendenti, persino con segnali intimidatori e forme di pressione non rispettose della dignità

dei lavoratori. Questo non è accettabile e tali comportamenti debbono immediatamente cessare.

La vostra decisione di chiedere giornalmente alle Aree professionali l’inserimento della presenza per quattro volte al giorno non è accettabile. Lo abbiamo già chiesto, spiegandone le motivazioni, e lo ribadiamo con forza.

Tornando ai contenuti della trattativa per l’accordo di fusione ed il rinnovo del CIA, le Organizzazioni Sindacali scriventi, valutando le recenti difficoltà aziendali e l’attuale difficile fase economica, hanno mandato evidenti segnali distensivi, mitigando molto notevolmente le richieste contenute nella piattaforma per il rinnovo del CIA.

Purtroppo dobbiamo constatare che, anziché ottenere altrettanta disponibilità dall’altra parte, ci siamo trovati di fronte ad una controparte che manifestava un comportamento sprezzante, finalizzato, come dichiarato esplicitamente nell’ultimo incontro dal neo capo del personale, alla disarticolazione del sistema di calcolo del premio aziendale vigente, mettendo in chiaro che i dipendenti del Fucino potevano anche scordarsi per il futuro di ottenere quanto percepito in passato.

A tutto ciò aggiungasi anche il mancato riconoscimento del premio aziendale relativo all’anno 2019, nonostante l’utile realizzato, bonché il Dr. Maiolini, alla presenza di una numerosa delegazione di lavoratori e lavoratrici, avesse dichiarato che, per lanciare un segnale di discontinuità rispetto ad un passato fatto di sacrifici per i dipendenti, quest’anno, grazie all’utile, il premio aziendale sarebbe stato regolarmente erogato.

Dunque l’intenzione manifestata di non corrispondere il premio aziendale 2019 non trova alcun riscontro plausibile nelle norme contrattuali. Vi abbiamo inoltrato una lettera al riguardo.
Inoltre, a tal proposito proprio ieri ci è stata inviata una lettera dal responsabile risorse umane nella quale non si forniva alcuna motivazione circa la volontà aziendale di non erogare il premio. Chiediamo un chiarimento su questa evidente inadempienza contrattuale.

Come si può facilmente evincere da quanto detto sopra, i lavoratori non stanno chiedendo migliorie sul premio aziendale, ma puntano soltanto a mantenere ciò che hanno dopo tante difficoltà attraversate.

Quello che si ritiene oltremodo inaccettabile e che il costo del rinnovo del Cia sia stato utilizzato esclusivamente per favorire poche persone del nuovo gruppo.

Nell’ultimo incontro il capo del personale ha infatti dichiarato che tutte le risorse saranno orientate verso i livelli alti dei dipendenti Igea, i quali, come ha rilevato in altri incontri il Dr. Maiolini, percepiscono stipendi di gran lunga superiori a quelli del Fucino, con il paradosso che l’armonizzazione dei dirigenti di Igea, un numero mai visto in nessuna banca, costerebbe molto di più di un adeguamento per tutti i lavoratori sia della Banca del Fucino che di Igea.

Una redistribuzione del reddito al contrario: dare tanto a chi ha già tanto e togliere a chi ha poco. Un vero capolavoro di iniquità.

L’armonizzazione proposta mette i dipendenti Igea tutti nella stessa posizione, concedendo pari condizioni con i dipendenti Fucino tra un anno.

Noi riteniamo invece che per i dipendenti Igea delle aree professionali ed i quadri direttivi di primo e secondo livello, essa non debba avvenire tra un anno: deve essere immediata, mentre per i quadri di terzo e quarto livello dovrà avvenire a fine contratto. Per i dirigenti se ne parlerà al prossimo contratto.

Vi facciamo presente, inoltre, che non sarà consentito aggirare le norme contrattuali previste per l’apertura della procedura sulle ristrutturazioni e riorganizzazioni, come sancito dall’art. 21 del CCNL, nonostante abbiate già predisposto i nuovi organigrammi. Al riguardo abbiamo già inoltrato diffida a non effettuare alcuna modifica organizzativa o trasferimento di personale e/o uffici senza dare luogo alla suddetta procedura.

Né si può far passare il concetto, come scritto in una lettera aziendale dell 8 luglio, che gli spostamenti di uffici o i nuovi organigrammi siano questioni di routine nell’ambito di una operazione di fusione. Semmai è proprio perché è in corso tale operazione che la riorganizzazione è rilevante e rientra nelle procedure del Ccnl.

Per quanto riguarda le promozioni di personale che ci risultano essere state da voi effettuate, non ci è pervenuta alcunacomunicazione, benché sia contrattualmente previsto.

Inoltre siamom a conoscenza che siano stati posti in essere dei nuovi patti di non concorrenza di importo rilevante.
Comprendiamo, da un lato, l’esigenza di salvaguardare i clienti ed il risparmio acquisiti dal nostro Istituto, ma ciò, se in questi termini, mal si coniuga con l’ indisponbilità nella ricerca di un accordo.

Ribadiamo che non è consentito continuare a far utilizzare ai dipendenti i propri strumenti informatici (tablet, telefoni), così come non è lecito chiedere loro di fornire dati sensibili per svolgere mansioni di vendita di prodotti e servizi. Al riguardo abbiamo investito sulla questione il Garante della privacy.

Evidenziamo dunque i punti salienti che potrebbero consentire un accordo soddisfacente per entrambe le parti:

- estensione in modo strutturale dello smartworking a tutti i dipendenti e non solo a quelli che si trovano in regime di part time.
- rinnovo del CIA al 30 giugno 2024 con immediata armonizzazione estesa a tutti i gli ex dipendenti Igea, fatto salvo i QD3 e QD4, per i quali si arriverà ad una completa armonizzazione in scadenza di contratto. Per i dirigenti non dovrà essere prevista alcuna armonizzazione, alla luce dei cospicui emolumenti già da essi percepiti, ma se ne parlerà al prossimo rinnovo.
- incremento di euro 100 sulla polizza sanitaria, dello 0,50% sulla previdenza integrativa e di 1 euro sul ticket.
- per quanto concerne il premio aziendale, rinunciando alle richieste di miglioramento, esso dovrà essere semplicemente confermato così come è attualmente.

Riteniamo che il difficile momento che stanno attraversando le relazioni industriali non possa arrecare alcun beneficio nel prossimo fututro, stante l’indisponibilità da parte aziendale a trovare eque soluzioni. Abbiamo detto e ripetiamo che i Lavoratori sono disponibili ad accordi che tengano conto delle esigenze di tutti.

Fiduciosi nel fatto che le nostre proposte, improntate a principi di equità e sostenibilità possano essere accolte, Vi ringraziamo per l’attenzione rivolta a questa nostra missiva e chiediamo lo svolgimento di un incontro in tempi brevi.

Con l’occasione alleghiamo anche la precedente nostra rivolta al C.d.A. e le ultime lettere alla Dirigenza, nonché il nostro comunicato stampa pubblicato dal quotidiano “Il Messaggero”.

Distinti saluti