



Banca del Fucino S.p.A.

Spett.le Banca del Fucino S.p.A.

C.A. del Presidente

Dott. Mauro Masi

C.A. del Vicepresidente

Dott. Francesco Maiolini

p.c.

Ai membri del CdA

p.c.

a tutte le Lavoratrici e a tutti i Lavoratori

della Banca del Fucino

Roma, 16 luglio 2020

Egregi Signori,

con riferimento alla Vs. lettera del 13 luglio u.s. in risposta alle ns. comunicazioni, facciamo presente quanto segue.

Il salvataggio ed il rilancio di questo Istituto sono stati al centro della nostra azione sindacale degli ultimi anni: lo abbiamo dimostrato con i fatti e poi detto, scritto e ribadito a più riprese, anche nell'ultima lettera indirizzata al CDA. Così come abbiamo più volte evidenziato la nostra soddisfazione per l'ingresso dei nuovi investitori e per la nostra attività che ne ha creato le premesse. Rifiutiamo quindi che ci vengano addebitati *"toni utilizzati nelle vostre comunicazioni lesivi della dignità del management ed in particolare del CDA, della Presidenza, della Direzione e della Struttura delle Risorse Umane"*.

L'unica figura per la quale abbiamo speso parole di critica è quella del Responsabile delle risorse umane, per il suo approccio di totale chiusura al dialogo, per i toni utilizzati nel rapportarsi con i Dirigenti sindacali, che abbiamo stigmatizzato con una lettera indirizzata al CDA e che hanno sortito l'effetto di chiudere l'interlocuzione diretta con i Dirigenti sindacali stessi ed infine per il suo cambiare costantemente le carte in tavola nel formalizzare per iscritto cose diverse da quelle concordate durante le trattative.

Riteniamo nostro diritto e dovere informare i massimi organi della Banca di quanto sta accadendo e dei rischi che corre quest'Azienda nell'intrattenere in questo modo le relazioni industriali.

Abbiamo utilizzato sin dall'inizio, verso tutti i massimi organi della Banca, un approccio costruttivo, dialogante e di coinvolgimento collettivo per la ricerca di soluzioni.

Nella nostra ultima missiva abbiamo delineato una proposta minuziosa e più che responsabile nei contenuti, facendoci carico del delicato processo di transizione e dando la nostra disponibilità immediata ad effettuare un incontro, esattamente al contrario di quanto scritto dal Capo del personale.

Aggiungiamo che la disponibilità è a trattare seriamente e con correttezza.

Quello che non accettiamo sono le finte aperture al dialogo e gli stravolgimenti tra quanto concordato e quello che viene poi scritto nelle bozze di accordo.

Così come non è accettabile una redistribuzione del reddito al contrario, con benefici per le figure apicali ed evidenti peggioramenti per gli altri dipendenti del gruppo, come nel caso del premio aziendale.

In merito alla decisione aziendale di non corrispondere il premio Aziendale 2019, in contrasto con quanto previsto dalle normative vigenti e diversamente dagli impegni presi in precedenza, abbiamo chiesto di fornirci motivazioni scritte che non sono mai pervenute.

Esse sono ineludibili, ai fini di una corretta assunzione di responsabilità da parte dell'Azienda.

Sulla riorganizzazione vi abbiamo ampiamente motivato la nostra mancata partecipazione alla riunione del 6 luglio: ribadiamo che non partecipiamo né mai parteciperemo ad incontri estemporanei che riguardino materie su cui è previsto contrattualmente l'avvio di apposite procedure (art. 21 CCNL).

Si tratta di una grave inadempienza contrattuale: non è certo l'Azienda che valuta se ci sono o meno ricadute sulla vita dei dipendenti. È bene che si legga molto attentamente cosa prevedono le norme, per evitare che qualcuno, irresponsabilmente, esponga l'Azienda a violazioni sanzionabili a termini di Legge e di CCNL.

Le nostre OO.SS. non rappresenteranno mai i lavoratori e le lavoratrici al di fuori degli ambiti determinati dalle regole vigenti.

A proposito dell'incontro del 6 luglio, il Capo del personale ancora deve spiegare per quale ragione, nella convocazione inoltrata, ha eletto come coordinatore della Uilca il signor Tommaso Di Chiara. Forse il signor Alessio Carboni non è gradito all'Azienda?

Ricordiamo che ancora viviamo in democrazia e che i rappresentanti del sindacato vengono eletti dai lavoratori e non dall'Azienda, né tantomeno dal Capo del personale.

Rimaniamo in attesa che vengano fornite spiegazioni scritte per un fatto così grave e lesivo delle prerogative dei lavoratori e delle lavoratrici del nuovo gruppo nascente.

Si seguano le regole nella correttezza e noi saremo pronti a trattare sin da subito sulla base di quanto scritto nella nostra missiva al CDA.

Riteniamo che, in presenza di una reale buona volontà, si possa chiudere un buon accordo con reciproca soddisfazione, includendo tutto ciò che costituisce la parte fondamentale di un Contratto Integrativo, di cui il premio aziendale rappresenta l'architrave, come ben evidenziato nel Contratto Nazionale; dunque nessuna dilazione dei tempi dopo che il Capo del personale, peraltro, ha dichiarato avventatamente, nell'ultimo incontro, di volerlo disarticolare ed indebolire, riducendolo, di fatto, ad una semplice mancia.

Il premio Aziendale costituisce l'aspetto basilare di tutti i CIA in tutte le aziende di Italia; senza di esso non potrà esserci alcun accordo.

Infine, per quanto riguarda l'opportunità di coinvolgere la stampa, questo rientra nelle prerogative politico-sindacali e non certo Aziendali: così funziona la democrazia, per fortuna, ed essa non si ferma certo davanti ai cancelli del gruppo Igea.

In ogni caso questo è il risultato dei comportamenti irresponsabili messi in atto e se l'atteggiamento aziendale che ne consegue non fosse così intransigente ed in spregio delle norme vigenti, non ci sarebbe la necessità di mettere al corrente tutta Italia di quello che avviene all'interno dell'Azienda.

Come già detto, vorremmo che i riflettori su questa Azienda si accendessero per quello che di buono essa può fare nel territorio in cui opera, ma non possiamo esimerci dal ricorrere ai mezzi di comunicazione per evidenziare le distorsioni al corretto andamento delle relazioni industriali che si venissero a verificare.

Siamo pertanto a ribadire quanto già scritto nella nostra del 10 luglio e cioè che siamo disponibili ad avviare immediatamente una trattativa per sbloccare un accordo che consenta di dare certezze e tranquillità ai dipendenti e risolvere i numerosi problemi che il nuovo gruppo dovrà affrontare oggi e soprattutto per il futuro.

L'Azienda ha di fronte le organizzazioni sindacali più rappresentative in Italia, i cui delegati svolgono diversi ruoli nel sindacato e hanno una solida esperienza: sarebbe lungimirante un approccio costruttivo e non di costante sfida, nell'interesse dell'Azienda e dei dipendenti.

Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni Credito
Comitato Aziendale di Coordinamento

Unione Italiana Lavoro Credito Assicurazioni
Rappresentanza Sindacale Aziendale

Banca del Fucino S.p.A.

Rimaniamo fiduciosi che, per raggiungere un accordo, l'Azienda metterà a disposizione della trattativa le sue migliori risorse.

Distinti saluti

Fisac CGIL Roma Centro Ovest Litoranea (Il Segretario)

RSA Fisac CGIL Banca del Fucino S.p.A.

R.S.A. UILCA Banca del Fucino S.p.A.