

Banca del Fucino: piattaforma di rinnovo CIA

In allegato la nostra piattaforma di rinnovo del Contratto Integrativo aziendale.

Riteniamo di aver formulato, insieme ai lavoratori, una proposta avanzata finalizzata, in primo luogo, al **recupero del potere d'acquisto** dei salari sempre più impoveriti e di una maggiore estensione e tutela delle **garanzie per i lavoratori**. In quest'ottica si pone la nostra richiesta di applicare le norme dello Statuto del 1970 a tutti i lavoratori, senza distinzioni tra assunti prima o dopo il 2015, andandosi ad allineare allo spirito del referendum che vede impegnata la CGIL in prima linea.

Da evidenziare il fatto che abbiamo anche inserito delle clausole di **salvaguardia occupazionale sugli appalti**, nonché l'impegno che intendiamo far assumere all'azienda a non finanziare imprese collegate direttamente o indirettamente all'industria di guerra, stanti i gravi conflitti in corso attualmente nel mondo.

C.A.C. Fisac – R.S.A. Uilca
Banca del Fucino S.p.A.
Gruppo Igea Banca

⇒ scarica la Piattaforma di Rinnovo CIA

Accordo 00SS – Banca Fucino: credito alle imprese edili solo se in regola con la sicurezza

L'accordo

Concedere credito alle sole imprese edili, che siano in appalto o subappalto, che abbiano presentato la documentazione comprovante il pieno rispetto della normativa in materia di sicurezza sul lavoro e delle norme di salute e sicurezza nei cantieri e che applichino il contratto nazionale Edili. È il punto al centro del protocollo tra le rappresentanze sindacali della Cgil e della Uil, le categorie Fisac Cgil e Uilca, con le confederazioni del Lazio di Cgil e Uil, e la Banca del Fucino.

Accordo firmato oggi presso la sede della Banca in via Tomacelli a Roma, alla presenza, tra gli altri, dell'amministratore delegato della Banca del Fucino, **Francesco Maiolini**, e delle delegazioni sindacali di Uil e Cgil, quest'ultima rappresentata da **Susy Esposito**, segretaria generale della Fisac Cgil; **Natale Di Cola**, segretario generale Cgil Roma e Lazio; e **Daniele Canti**, segretario generale Fisac Cgil Roma e Lazio. Nel merito l'accordo prevede che la Banca richiederà alle imprese interessate al credito la documentazione atta a comportare il rispetto delle norme su salute e sicurezza: dall'applicazione del contratto edilizia stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, al Dvr e al Durc di congruità, fino all'obbligo formativo. Un accordo unico nel settore, che verrà riverificato entro la fine dell'anno per valutarne gli effetti e per individuare eventuali miglioramenti.

I commenti

Si tratta, ha spiegato **Susy Esposito**, segretaria generale della Fisac Cgil, *"di un accordo innovativo perché chiede al sistema del credito di svolgere appieno un ruolo di responsabilità sociale nei confronti del paese. Vincola l'erogazione del credito al rispetto delle norme, premiando quindi quelle oneste. Ed è particolarmente innovativo anche*

perché cade nei giorni delle recenti stragi sul lavoro, ricordiamo su tutte Firenze, e di una risposta non all'altezza ma, al contrario, regressiva del governo sul tema della salute e della sicurezza". Un primo punto che per la Cgil dovrà fare da apripista ad altri accordi: "Con oggi lanciamo anche un segnale all'intero settore bancario, ovvero richiedere requisiti di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori a quelle aziende, in questo caso edili, che chiedono credito", conclude Esposito.

Anche il segretario della Fisac Roma e Lazio, **Daniele Canti**, ha sottolineato il valore innovativo dell'accordo sottoscritto con la Banca del Fucino: *"La banca dimostra, sottoscrivendo questo accordo, di voler legare l'erogazione del credito ad un piano non solo meramente economico ma anche etico, liberandosi di fatto, togliendo loro ossigeno, di tutte quelle aziende edili che pensano di operare in un Far West".*

Secondo **Natale Di Cola**, segretario generale della Cgil Roma e Lazio, *"la firma di oggi segna che Roma sta diventando un simbolo. Questo accordo viene, infatti, dopo l'accordo sul Giubileo, firmato dalle categorie degli edili, dalle controparti e dal commissario straordinario sulle questioni di salute e sicurezza, e il protocollo di legalità sottoscritto col prefetto di Roma. Oggi riusciamo a qualificare anche i soggetti che grazie al credito aprono i cantieri. Come Cgil e Uil dimostriamo di essere portatori di un'idea di paese dove si possono fare accordi con la contrattazione di anticipo per garantire legalità, sicurezza ed efficienza. Un'idea diversa da quella del governo che pratica la disintermediazione e che dopo la strage di Firenze fa un decreto che peggiora le condizioni dei lavoratori",* conclude Di Cola.

Per il segretario generale della Fillea Cgil Nazionale, **Alessandro Genovesi**, infine, *"l'accordo, che si inserisce in una positiva tradizione della Banca e in un sistema di relazioni industriali di qualità, è importante per i contenuti concreti, in particolare per la centralità che*

riconosce al rispetto dei contratti collettivi edili, alla salute e sicurezza e a strumenti di contrasto al lavoro irregolare come il Durc di Congruità. Ci auguriamo che anche altre Banche seguano questa buona pratica, a favore delle imprese edili serie e contro i troppi furbetti del cantierino", conclude Genovesi.

Scarica il testo dell'accordo

Banca del Fucino: introdotto un sistema incentivante

Care Lavoratrici e cari Lavoratori, come a voi noto, l'Azienda ha recentemente deliberato l'introduzione di un sistema incentivante. E' il primo anno in cui viene introdotto un meccanismo premiante in base ai risultati; andrà pertanto valutato dopo il primo anno di applicazione, verificandone, insieme ai lavoratori e alle lavoratrici, le ricadute positive e negative.

Il confronto era iniziato lo scorso gennaio, quando la Banca, come previsto dalle norme contrattuali, ci ha fornito l'informativa sul sistema, riferito in via esclusiva al solo personale della rete commerciale.

Abbiamo quindi dapprima verificato che i contenuti del sistema incentivante indicassero obiettivi raggiungibili concretamente, attuando una proporzionata distribuzione dei premi e salvaguardando i lavoratori da indebite pressioni commerciali.

Abbiamo poi evidenziato alla controparte che un sistema incentivante, per essere equo e non divisivo, deve

necessariamente tener conto anche dei contributi indiretti apportati dalle Lavoratrici e dai Lavoratori degli uffici interni e delle società controllate.

Come potete immaginare, si tratta di una operazione tutt'altro che semplice, stante la difficoltà di introdurre un criterio di misurazione oggettivo del contributo apportato.

Proprio per l'estrema complessità di creare un sistema equo, bilanciato e oggettivo, ad oggi, in tutto il sistema Bancario nazionale, non ci risultano presenti sistemi incentivanti che comprendano anche gli uffici centrali e le controllate, nonostante il Contratto Nazionale sancisca il fatto che debba esser riconosciuto il contributo indiretto al raggiungimento dei risultati.

Poiché riteniamo che l'unità dei lavoratori sia un principio imprescindibile per il successo di una Azienda, che dovrebbe sempre conformare le sue politiche di gestione del personale a criteri di giustizia, trasparenza ed equità, abbiamo insistito perché tutte le Lavoratrici e tutti i Lavoratori fossero presi in considerazione, pur nel rispetto dei diversi ruoli e contributi.

L'Azienda ha accolto parzialmente la nostra proposta, inserendo, nel perimetro del sistema incentivante, gli uffici centrali di cui all'allegato elenco ⇒ [SCARICA](#)

Per i restanti uffici, e per le due società controllate, la Banca non ha voluto attuare l'estensione del sistema incentivante, fornendo motivazioni legate al rispetto delle politiche di remunerazione o ai compiti di controllo svolti da parte di questi uffici che avrebbero potuto creare un conflitto di interesse.

Pur non comprendendo e non condividendo tale posizione aziendale, abbiamo comunque ottenuto l'impegno a ricercare, insieme alle nostre OOS, idonee soluzioni anche per le strutture di direzione e per le Società controllate del gruppo

(Igea Digital Bank e Fucino Finance), allo stato attuale non destinatarie del sistema.

Allo stesso tempo, però, non essendoci i tempi per poter varare un sistema aggiuntivo valido per l'anno in corso, abbiamo insistito ed ottenuto che la Banca, al momento della attuazione concreta dei risultati derivanti dall'applicazione del sistema, valuti la possibilità di adottare riconoscimenti economici al personale attualmente non ricompreso, con l'obiettivo di perseguire criteri di equità, fornendo alle OO.SS. scriventi informazioni sulle soluzioni che intenderanno adottare.

Riteniamo di aver concluso un'ottima intesa, innovativa sul piano delle relazioni industriali, che introduce un criterio di solidarietà e collaborazione tra tutte le Lavoratrici e i Lavoratori dal gruppo, tenendo conto del fatto che su questa materia le aziende possono decidere anche in assenza di accordo sindacale.

Resta ovviamente salva la nostra ferma intenzione di attuare per il prossimo futuro un sistema incentivante omnicomprensivo e legato ad obiettivi anche qualitativi.

Un caro saluto a tutte e tutti.

Segretario Generale Fisac CGIL Roma C.O.L.

Segretario C.A.C. Banca del Fucino

Daniele Canti

Segretario RSA Fisac CGIL Banca del Fucino

Luigi Giannini

Segretario aggiunto Fisac CGIL Banca del Fucino

Delegato all'Assemblea del Fondo Previgén

Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza

Alessandro Bevini

Segretario aggiunto Fisac CGIL Banca del Fucino

Alessandro Aversa

*Segretario RSA UILCA Banca del Fucino
Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza
Alessio Carboni*

Banca Fucino: violazioni divieto di fumo ed obbligo mascherine



Spett.le Banca del Fucino

Alla C.A.

Legale Rappresentante – Presidente Dott. Mauro Masi

Direttore Generale – Dott. Francesco Maiolini

Delegato del Datore di Lavoro – Dott. Andrea Colafranceschi

Responsabile Risorse Umane – Dott. Giorgio Mieli

Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione – Ing. Mauro Del Maestro

Medico Competente – Dott. Matteo Susanna

e p.c.

a tutte le Lavoratrici e a tutti i Lavoratori

Roma, 19 marzo 2021

Oggetto: inosservanza del divieto di fumo e dell'obbligo dell'uso della mascherina nei luoghi di lavoro

Egregi Signori,

in data 18 u.s. sono intervenute le Forze dell'Ordine in seguito alla segnalazione dell'inosservanza degli obblighi indicati in oggetto.

Quanto al divieto di fumo, era già intervenuta la ASL competente su segnalazione dell'RLS cofirmatario della presente, nei primi mesi dell'anno 2020, ma l'inciviltà di alcuni evidentemente non ha limiti.

Quanto poi all'obbligo della mascherina, avevamo dichiarato, in un nostro recente comunicato, che non avremmo esitato a rivolgerci alle Autorità in caso di disapplicazione delle norme di legge anticovid e così è stato.

L'Azienda non ha raccolto le nostre istanze; Vi chiediamo, pertanto, per il futuro, di attivarvi per evitare il ripetersi di tali inosservanze, facendo rispettare le disposizioni di legge in materia, cosa che, fin qui non è avvenuta.

Rinnoviamo ancora una volta l'invito agli organi aziendali a farsi diligenti nel vigilare sul rispetto delle condizioni di salubrità degli ambienti di lavoro e a tutti i lavoratori a pretendere tale rispetto, anche, se del caso, richiedendo l'intervento delle Asl o delle Forze dell'Ordine: la salute è un bene indisponibile ed intangibile, tutelato a livello costituzionale.

Confidiamo di non dover ritornare sull'argomento.

In attesa di riscontro scritto, porgiamo distinti saluti.

C.A.C. Fisac Cgil Banca del Fucino S.p.A.	R.S.A. UILca Rappr. Lavoratori p. Sicurezza Banca del Fucino S.p.A
---	---

Banca riorganizzazione filiali

Fucino: delle



Banca del Fucino S.p.A.

Roma, 30 novembre 2020

Cari Lavoratori e care Lavoratrici, abbiamo svolto un incontro con i rappresentanti aziendali, avente per oggetto la riorganizzazione della rete delle Filiali.

Il nuovo modello prevede il superamento dell'attuale schema che suddivide le Agenzie in Hub e Spoke ed istituisce le figure degli Area Manager, che sovrintenderanno alle zone di suddivisione territoriale in cui si trovano ubicate le nostre Filiali.

Saranno ripristinate in loco tutte le principali figure professionali di riferimento per la clientela, confermando, per quanto ovvio, tutte quelle già presenti: Direttore, Gestore Private, Addetto Fidi, Gestore Imprese, Gestore Affluent, Gestore Retail, Addetto di Sportello.

In particolare, per quanto riguarda i fidi, allo scopo di applicare per la loro concessione il criterio imprescindibile del merito creditizio, ci sarà una separazione tra fase istruttoria e fase deliberativa, che inizierà dalla figura del Responsabile di Filiale, per poi salire nella scala gerarchica degli Organi deliberanti.

Riteniamo inoltre necessario che venga attuata una adeguata formazione per tutte le figure professionali, con particolare riferimento a quelle mansioni attinenti la lavorazione e la delibera creditizia. Ciò nell'ottica dello sviluppo di una più ampia capacità professionale, con benefici nella riduzione del rischio.

Un caro saluto

**C.A.C. Fisac Cgil – R.S.A. UILca
Banca del Fucino S.p.A.**

Banca Fucino: prevenzione Covid, orari di lavoro, formazione



Comitato Aziendale di Coordinamento
Banca del Fucino S.p.A.
Gruppo Igea Banca

A tutte le Lavoratrici
e a tutti i Lavoratori
del Gruppo Igea Banca

Oggetto: incontro con l'Azienda del 22 ottobre

Roma, 23 ottobre 2020

Cari Lavoratori e care Lavoratrici, ieri abbiamo svolto un incontro con il Responsabile Risorse Umane ed il Responsabile

Aziendale Salute e Sicurezza sulle tematiche del Covid, degli orari di lavoro e della formazione.

L'emergenza Covid rappresenta un problema sempre più difficile da affrontare e per questo abbiamo richiesto all'Azienda l'attuazione di **misure di prevenzione** sempre più stringenti.

In primo luogo abbiamo chiesto la massima estensione dello **Smartworking**, sin qui utilizzato in percentuali troppo basse, consentendo la dotazione di adeguati strumenti e potenziando la rete informatica.

In altri Istituti le percentuali sono decisamente più elevate e lo stare a casa il più possibile è il primo strumento di prevenzione.

Abbiamo altresì richiesto che anche nelle filiali possa essere utilizzato lo Smartworking, quantomeno per le figure professionali adibite alla consulenza, al fine di decongestionare le presenze. Inoltre, sempre con lo stesso scopo, abbiamo evidenziato la necessità di far turnare il più possibile il personale.

In secondo luogo, abbiamo chiesto una verifica della distanza tra le postazioni e la sistemazione di quelle non rispondenti alle normative, così come l'incremento dei presidi sanitari.

Per quanto concerne le filiali, oltre all'utilizzo dello smartworking e alla turnazione di cui sopra, abbiamo chiesto che si torni a lavorare su appuntamento, al fine di gestire in modo migliore i contatti con la clientela.

Infine abbiamo chiesto che sia data la possibilità ai dipendenti (su base volontaria) di **effettuare un tampone ogni 15 giorni**, come importante misura di prevenzione.

Tale misura può aiutare ad evitare che un dipendente, non sapendo di aver contratto il virus, continui a frequentare il posto di lavoro. Riteniamo che in questa fase sia doveroso salvaguardare il benessere di tutti, con vantaggio reciproco

per lavoratori e lavoratrici e per l'azienda.

Il colloquio è stato costruttivo e abbiamo ottenuto attenzione e disponibilità; su queste tematiche così importanti per la salute di tutti i dipendenti solleciteremo costantemente la dirigenza.

Abbiamo poi affrontato il tema degli orari di lavoro. Come già comunicatovi, noi della Fisac-Cgil avevamo avanzato una proposta di armonizzazione degli orari di filiale e degli uffici interni di tutto il Gruppo.

Infatti **gli orari in essere nella Banca del Fucino sono il frutto di una nostra contrattazione** che ha utilizzato 23 ore di permesso aggiuntive inserite in un precedente CCNL, consentendo così un orario ridotto dalle 8,25 alle 16,40 dal lunedì al giovedì e fino alle 16,10 il venerdì.

L'Azienda ci aveva risposto con una comunicazione (che vi abbiamo inviato in allegato alla comunicazione di cui sopra) che intendeva armonizzare soltanto gli orari degli uffici interni, ma non quelli delle filiali.

Abbiamo pertanto fatto presente e ribadito che tale misura sarebbe stata penalizzante e discriminatoria nei confronti di quei lavoratori e lavoratrici chiamati a svolgere un orario diverso e più lungo, ossia gli ex dipendenti Igea della filiale di Roma e delle filiali della Sicilia, creando tra l'altro problematiche organizzative inerenti ad orari differenti.

La nostra azione ed insistenza si è dimostrata efficace poiché abbiamo chiuso l'incontro con l'impegno a sottoscrivere un accordo in tempi brevi che preveda l'armonizzazione completa degli orari sia degli uffici interni che delle filiali.

Per quanto concerne **Igea Digital Bank**, dopo esserci confrontati con i lavoratori della stessa, abbiamo condiviso gli orari proposti dall'Azienda con una riduzione nell'uscita alle 17,30 fino al giovedì e alle 14 il venerdì, lasciando

peraltro inalterato il diritto alla percezione del buono pasto per tutti i 5 giorni lavorativi.

Riteniamo dunque che sul tema orari si sia raggiunto un ottimo risultato per tutti i dipendenti del Gruppo.

Infine abbiamo toccato il tema della **formazione**, in previsione delle trattative da svolgere al riguardo ad inizio 2021, chiedendo tutti i dati inerenti la formazione svolta da ciascuno, al fine di poterla confrontare con quella prevista contrattualmente.

Abbiamo ribadito il diritto di tutti ad avere una adeguata formazione che possa consentire pari opportunità di crescita ed arricchimento professionale.

Il contratto integrativo applicato a tutti i dipendenti del Gruppo offre, anche su questo tema, importanti tutele e come sempre vigileremo sulla loro applicazione.

Saluti fraterni

**Fisac CGIL Roma Centro Ovest Litoranea
Il Segretario**

**RSA Fisac CGIL Banca del Fucino S.p.A.
Gruppo Igea Banca**

**Banca
riorganizzazione**

**Fucino:
rete**

aziendale



Federazione Italiana Sindacale Assicurazioni
Credito
Comitato Aziendale di Coordinamento
Banca del Fucino S.p.A.

A tutte le Lavoratrici
e a tutti i Lavoratori
del Gruppo Igea

Oggetto: incontro con azienda su riorganizzazione rete territoriale

Roma, 28 Settembre 2020

Care Lavoratrici, cari Lavoratori,

abbiamo svolto un incontro con i rappresentanti aziendali (il Vice Direttore Generale Giacomo Vitale ed il Responsabile Risorse Umane, Giorgio Mieli) riguardo la riorganizzazione della rete delle filiali, come previsto dalle norme del Contratto Nazionale.

In tale incontro abbiamo chiesto diversi chiarimenti sul documento fornitoci dall'azienda.

In particolare ci è stato spiegato che la riorganizzazione sta entrando nella seconda fase, che prevede la creazione di cinque Aree con la nomina dei rispettivi Responsabili (3 su Roma, uno in Abruzzo e uno in Sicilia). Per il momento i capi Area non svolgeranno un ruolo direzionale o deliberativo, ma di coordinamento assieme al Responsabile Commerciale e ai capi Hub. Successivamente l'azienda intende affrontare la terza

fase che prevede l'eliminazione dell'attuale modello Hub e Spoke ed un passaggio ad un modello più semplice con le Filiali direttamente alle dipendenze dei Capi Area.

Ovviamente prima di attuare la terza fase si darà luogo insieme alla nostra Organizzazione sindacale alla procedura prevista dal contratto.

Nel corso dell'incontro abbiamo comunque chiesto chiarimenti sia sul ruolo che andrebbero a ricoprire gli attuali Responsabili Hub, sia sulle modalità con cui saranno configurate le singole Filiali. Ci è stato risposto che tutte le Filiali torneranno ad avere la propria autonomia e che pertanto saranno gestite da un Direttore, con un Sostituto e con le figure professionali necessarie (Gestori, Addetti ecc.). Inoltre in linea di massima agli attuali Responsabili Hub verrebbero affidate le Filiali più rilevanti. Ci è stato inoltre detto che, proprio per consentire una adeguata autonomia gestionale alle filiali, si provvederà ad incrementare ulteriormente il personale dislocato nelle stesse attraverso nuove assunzioni.

Infine abbiamo concordato, come già scritto nell'Accordo da noi stipulato lo scorso Luglio, che alla luce di tali riorganizzazioni si dovranno definire i percorsi professionali di tutte le figure. **Abbiamo infatti esplicitato che tutti e tutte debbono avere pari opportunità di crescita, senza che si creino canali preferenziali dal momento che tale atteggiamento, se praticato, porterebbe a risultati deleteri per il clima lavorativo. A tale scopo abbiamo altresì chiesto una maggiore trasparenza e velocità nelle comunicazioni delle assunzioni, delle promozioni, degli spostamenti.**

La filiale di Milano sarà rinforzata ed ampliata nei servizi offerti alla clientela e diventerà pertanto filiale retail e private.

Abbiamo ritenuto di esprimere in linea generale un giudizio positivo sugli obiettivi legati alla riorganizzazione in corso, purché ciò che ci è stato sin qui declinato venga

attuato nelle modalità emerse e cioè: un reale ampliamento del personale nelle filiali, una adeguata collocazione per gli attuali Responsabili Hub, una reale autonomia delle Filiali, in modo da consentire percorsi di crescita per tutti (dagli attuali responsabili Spoke, ai Gestori e agli Addetti), il conseguente adeguamento delle Famiglie Professionali ed una concreta trasparenza nella gestione delle risorse umane con pari opportunità di sviluppo per tutti.

Tutto ciò sarà in ogni caso oggetto di ulteriori approfondimenti nel momento in cui l'azienda darà corso alla terza fase della riorganizzazione già sopra menzionata.

La Fisac-Cgil continuerà a svolgere il proprio ruolo di sindacato più rappresentativo, come già avviene da anni e come confermato dalla chiusura di un ottimo accordo a luglio scorso, nell'interesse di tutti i lavoratori e le lavoratrici del Gruppo.

Saluti fraterni

Fisac CGIL Roma Centro Ovest Litoranea

Il Segretario

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

Banca del Fucino, siglata ipotesi di accordo su fusione con Igea

Cari Lavoratori e care Lavoratrici, abbiamo ieri **sottoscritto una ipotesi di accordo** che vi inoltriamo in allegato e che sarà discussa nel corso della assemblea che abbiamo convocato per il giorno 30 luglio ore 14,25.

Diciamo da subito che la riteniamo una grande vittoria. Un **risultato molto importante**, non soltanto per quanto è stato ottenuto contrattualmente, ma anche per le modalità con cui si è raggiunto. È fuori di dubbio che questo accordo ha una fondamentale valenza perché **ha dimostrato alla controparte la forza e la capacità che la nostra sigla sindacale può mettere in campo con il sostegno dei lavoratori.**

Il 28 aprile scorso l'azienda ha aperto la procedura di legge inerente la **fusione Fucino-Igea**. Tale procedura riguardava le eventuali ricadute occupazionali e sulle condizioni di lavoro. In quell'ambito l'azienda ha proposto un accordo sui prepensionamenti "quota 100" ed un impegno sindacale a firmare gli accordi sulla formazione. Per quanto concerne il Contratto Integrativo Aziendale era previsto solo una proroga a settembre, nonché una diminuzione del ticket a 7 euro (!!). Il rischio concreto che si correva e che l'azienda avrebbe potuto portare a casa gli obiettivi che gli interessavano mentre tutto il resto del C.I.A. sarebbe rimasto indefinito. A quel punto abbiamo voluto veder chiaro mettendo sul tavolo tutte le carte ed abbiamo deciso di contrattare subito tutto il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale chiedendo miglioramenti sulle partite principali (ticket, previdenza integrativa, polizza sanitaria e premio aziendale), nonché una armonizzazione immediata per i dipendenti ex Igea.

La controproposta aziendale è stata:

- un aumento della polizza sanitaria di 100 euro
- nessun aumento per il ticket
- nessun aumento per la previdenza integrativa
- nessuna definizione del metodo di calcolo del Premio aziendale dal Contratto, che avremmo dovuto definire a ottobre se gli incrementi di produttività lo avessero permesso (in buona sostanza il premio aziendale sarebbe scomparso dai radar del contratto del nuovo gruppo Fucino-Igea)

Non solo! Nel corso degli incontri che si succedevano veniva meno l'impegno a corrispondere il Premio aziendale 2019 seppur la Banca avesse chiuso in utile. Infine erano messe in discussione anche le agevolazioni al personale sui mutui e sui prestiti.

Se avessimo accettato tali condizioni il risultato sarebbe stato un CIA disarticolato e impoverito. Risulta evidente che per un Sindacato che rappresenti realmente le istanze dei lavoratori la proposta era inaccettabile.

Si era quindi giunti ad un punto in cui la trattativa si trovava in una fase di stallo. Nel rispetto delle tradizioni democratiche di questo sindacato abbiamo scelto di convocare ed ascoltare il Direttivo sindacale e l'Assemblea dei Lavoratori.

Abbiamo così avuto il mandato per mettere in campo tutto il peso e la forza della Fisac-Cgil. Questo nonostante ci fosse qualche altra sigla sindacale che aveva già scritto che era pronta a firmare senza alcun indugio.

Abbiamo dunque deciso di coinvolgere il Consiglio di Amministrazione informandolo dello stato dell'arte, facendo capire come da parte nostra ci fosse un atteggiamento dialogante, ma non disponibile ad accettare un accordo penalizzante.

Abbiamo coinvolto gli organi di stampa, grazie ai rapporti

consolidati nel tempo tra la nostra struttura e la carta stampata, per sensibilizzare democraticamente l'opinione pubblica.

Il Segretario Generale della Fisac Cgil di Roma C.O.L. Daniele Canti (nostro coordinatore) ha infine investito del problema anche il Segretario Generale della Fisac Cgil Nazionale Nino Baseotto al fine di ottenere un importante supporto nella trattativa.

Ci siamo quindi mossi utilizzando tutte le leve possibili per far sì che non andasse disperso il patrimonio del nostro Contratto e che si mettessero le fondamenta per solide relazioni industriali.

E' per questo che con orgoglio quello vi decliniamo quello che riteniamo essere un grande risultato.

Abbiamo rinnovato il Contratto fino al 30 giugno 2024.

Il metodo di calcolo del Premio Aziendale è rimasto invariato rispetto all'attuale Contratto con un leggero decremento (10%).

Ticket aumentato a 9 euro.

Incremento della polizza sanitaria di 100 euro (quota a carico azienda 950 euro).

Incremento dello 0,25% della Previdenza complementare a partire dal 1 gennaio 2021 (4,50 %).

Erogazione del Premio 2019 nella misura di 1.000 euro uguale per tutti.

Armonizzazione relativa alla previdenza integrativa per tutti gli ex dipendenti Igea sei mesi prima di quanto indicato nella precedente proposta ovvero dal 1/1/2021, comunque con una percentuale sin da subito del 3%.

Il resto del Contratto resta invariato ad eccezione delle

Famiglie Professionali e dei Ruoli chiave che saranno discussi ad ottobre alla luce del nuovo piano industriale e dell'assetto organizzativo.

Inoltre abbiamo concordato di discutere entro febbraio p.v. l'applicazione dello Smartworking in modo strutturale.

Ci preme sottolineare come la nostra battaglia si sia incentrata su tutti i dipendenti, ex Fucino ed ex Igea. Abbiamo chiesto sin da subito l'immediata armonizzazione per i dipendenti ex Igea. Il risultato è che il contratto sarà applicato a tutti i dipendenti del Gruppo. Anche i dipendenti ex Igea riceveranno un premio di fusione di 1000 euro.

Noi riteniamo che questa ipotesi di accordo, che sottoporremo alla votazione di tutti i dipendenti del gruppo, possa essere anche per l'azienda l'occasione per costruire nuovi rapporti e relazioni improntate al reciproco rispetto con i lavoratori ed il Sindacato, un'occasione per alimentare un clima disteso e di fiducia.

Questo contratto dimostra plasticamente che La Fisac Cgil è un sindacato che mira soltanto all'interesse dei lavoratori.

Proprio in virtù di questa vittoria questa rappresentanza sindacale va rafforzata perché è l'unica che ha dimostrato con i fatti di riuscire a salvaguardare e difendere efficacemente l'interesse di tutti i dipendenti.

Ora che è nato il nuovo gruppo Fucino Igea per affrontare le nuove sfide è necessario che tutti si iscrivano in massa alla Fisac-CGIL per dare ancora più forza a noi stessi per le sfide future che ci attendono.

Invitiamo tutti a partecipare all'Assemblea indetta su questo argomento per il giorno 30 luglio prossimo.

Saluti

Fisac CGIL Roma Centro Ovest Litoranea

Il Segretario

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

Banca del Fucino: in azienda un clima di “stampo feudale”

	
---	---

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, benché 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 alcuna comunicazione, benché sia contrattualmente previsto.

Inoltre siamo 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'indisponibilità 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 futuro, 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

Fusione Igea-Fucino: sindacati all'attacco

«L'accordo di fusione tra Igea Banca e Banca del Fucino sottoposto alle Organizzazioni Sindacali scriventi ed il contestuale rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale ha subito una forte battuta di arresto», è quanto denunciano i sindacati in una nota.

«Ciò a seguito delle posizioni intransigenti assunte dalla Direzione del nuovo gruppo nascente che non ha mostrato alcuna disponibilità al benché minimo miglioramento delle poste più importanti della contrattazione. Inoltre hanno deciso di non pagare il premio aziendale per l'anno 2019, contrariamente agli impegni precedentemente presi, ed a scardinare l'assetto del premio aziendale preesistente anche per gli anni a venire.

Tale comportamento è inaccettabile ed i direttivi sindacali hanno deciso di convocare l'assemblea generale per il giorno 2 luglio per decidere il da farsi. Le Organizzazioni Sindacali auspicano che il cambiamento degli assetti proprietari si traduca in un netto miglioramento della qualità del credito e non in un peggioramento del clima aziendale che non sarebbe certamente utile al rilancio del nuovo gruppo bancario».

Fonte: [Il Messaggero.it](http://IlMessaggero.it)