



Grazie ai 160 (su 260) lavoratori che liberamente hanno voluto partecipare all'Assemblea Sindacale: per molti era la prima volta, alcuni non erano nemmeno iscritti, ma hanno potuto/voluto ugualmente partecipare.

Nel libero dibattito i lavoratori hanno espresso le loro preoccupazioni. Come promesso, pubblichiamo le slide che abbiamo proiettato in assemblea ieri.

Siamo preoccupati per la Rete B2B, ma il problema riguarda tutta l'azienda: qui si rischia di creare un pericoloso precedente per tutti i lavoratori!

Per capire che non è una situazione «ordinaria» basta guardare la slide successiva:

*** ATTENZIONE ***

Se non visualizzi le immagini sotto riportate, scorrere fino in fondo alla pagina ed inquadrare il qr code con il proprio smartphone e leggere l'articolo sul proprio cellulare

Assemblea Sindacale Unitaria Nazionale della Rete B2B

GRAZIE, 160 VOLTE GRAZIE!

Grazie ai 160_(su 260) lavoratori che liberamente hanno voluto partecipare all'Assemblea Sindacale: per molti era la prima volta, alcuni non erano nemmeno iscritti, ma hanno potuto/voluto ugualmente partecipare.

*Nel libero dibattito i lavoratori hanno espresso le loro preoccupazioni.
Come promesso, pubblichiamo le slide che abbiamo proiettato in assemblea ieri.*

***Siamo preoccupati per la Rete B2B,
ma il problema riguarda TUTTA L'AZIENDA:
qui si rischia di creare un pericoloso precedente per tutti i lavoratori!***

Per capire che non è una situazione «ordinaria» basta guardare la slide successiva:



COSA MANCA NELLA DICHIARAZIONE AZIENDALE!

Apertura art 17 Rete Clienti Governance 2019

D. Conseguenze giuridiche, economiche, sociali ed eventuali misure previste per i lavoratori, conseguenti al Programma.

Nel modello organizzativo proposto e nelle previsioni del presente Programma non si prevedono tensioni occupazionali.

A seguito del Programma, i lavoratori:

- non subiranno alcuna modificazione dell'inquadramento e della retribuzione;
- non cambieranno l'attuale piazza lavorativa, se trasferiti ad altra struttura sarà loro applicato l'orario di lavoro in vigore nell'unità organizzativa di destinazione;
- saranno adibiti alle stesse mansioni o ad altre mansioni fungibili nel rispetto delle normative vigenti.

Apertura art 17 Operation 2020

A seguito del Programma, i lavoratori:

- non subiranno alcuna modificazione dell'inquadramento e della retribuzione;
- resteranno nella loro piazza lavorativa, se trasferiti ad altra struttura sarà loro applicato l'orario di lavoro in vigore nell'unità organizzativa di destinazione;
- saranno adibiti alle stesse mansioni o ad altre mansioni nel rispetto delle normative vigenti.

Apertura art 17 Crediti 2021

A seguito del Programma, i lavoratori:

- non subiranno alcuna modificazione dell'inquadramento o della retribuzione;
- resteranno nella loro piazza lavorativa, se trasferiti ad altra struttura sarà loro applicato l'orario di lavoro in vigore nell'unità organizzativa di destinazione;
- saranno adibiti alle stesse mansioni o ad altre mansioni nel rispetto delle normative vigenti.

Apertura art 17 Finance 2021

A seguito del Programma, i lavoratori:

- non subiranno alcuna modificazione dell'inquadramento e della retribuzione;
- resteranno nella loro piazza lavorativa, se trasferiti ad altra struttura sarà loro applicato l'orario di lavoro in vigore nell'unità organizzativa di destinazione;
- saranno adibiti alle stesse mansioni o ad altre mansioni nel rispetto delle normative vigenti.

Apertura art 17 Politiche di Credito 2021

A seguito del Programma, i lavoratori:

- non subiranno alcuna modificazione dell'inquadramento e della retribuzione;
- resteranno nella loro piazza lavorativa, se trasferiti ad altra struttura sarà loro applicato l'orario di lavoro in vigore nell'unità organizzativa di destinazione;
- saranno adibiti alle stesse mansioni o ad altre mansioni nel rispetto delle normative vigenti.

Apertura art 17 Filiali e TCR 2021

A seguito del Programma, i lavoratori interessati:

- non subiranno alcuna modificazione dell'inquadramento e della retribuzione;
- resteranno nella loro piazza lavorativa, se trasferiti ad altra struttura sarà loro applicato l'orario di lavoro in vigore nell'unità organizzativa di destinazione;
- saranno adibiti alle stesse mansioni o ad altre mansioni nel rispetto delle normative vigenti.

Apertura art 17 BU CQS 2021

A seguito del Programma, i lavoratori:

- non subiranno alcuna modificazione dell'inquadramento e della retribuzione;
- resteranno nella loro piazza lavorativa, se trasferiti ad altra struttura sarà loro applicato l'orario di lavoro in vigore nell'unità organizzativa di destinazione;
- saranno adibiti alle stesse mansioni o ad altre mansioni nel rispetto delle normative vigenti.

Apertura art 17 Legale 2022

A seguito del Programma, i lavoratori:

- non subiranno alcuna modificazione dell'inquadramento e della retribuzione;
- resteranno nella loro piazza lavorativa;
- saranno adibiti alle stesse mansioni o ad altre mansioni nel rispetto delle normative vigenti.

Se, a differenza del passato, l'azienda non esclude trasferimenti di sede coattivi, allora non siamo più in una situazione «ordinaria»!

!?!?

Dichiarazione per B2B 2023

C. Conseguenze giuridiche, economiche, sociali ed eventuali misure previste per i lavoratori, conseguenti al Programma.

Nel modello organizzativo proposto e nelle previsioni del presente Programma non si prevedono tensioni occupazionali.

A seguito del Programma, i lavoratori:

- non subiranno alcuna modificazione dell'inquadramento e della retribuzione;
- saranno adibiti alle stesse mansioni o ad altre mansioni nel rispetto delle normative vigenti.

Garanzia B mancante

Assemblea Sindacale Unitaria Nazionale dei Lavoratori della Rete B2B

Tavolo Unitario Sindacale Agos, 22 Maggio 2023



NUOVO TAVOLO UNITARIO FISAC CGIL – UILCA

CHI SIAMO?

UILCA e FISAC CGIL insieme rappresentano più del 66% degli iscritti e, dopo mesi di divisioni fra sindacati interni all'azienda, si sono unite nel Nuovo Tavolo Unitario che è l'unico titolato a firmare accordi validi con l'azienda come previsto dal CCNL ABI.

QUALI SONO I NOSTRI PRINCIPI FONDANTI?

Per superare le problematiche passate, che hanno talvolta ostacolato l'attività sindacale, abbiamo basato il nostro nuovo tavolo su tre principi cardine:

- **Trasparenza informativa verso i lavoratori**
- **Coinvolgimento dei lavoratori (assemblee)**
- **Voto democratico per decisioni intersindacali**

- **COINVOLGERE TUTTI I LAVORATORI DIRETTAMENTE**
✓ Il Tavolo deve informare e discutere delle decisioni sindacali insieme ai lavoratori: per questo si impegna ad organizzare almeno un'assemblea in forma unitaria all'anno. Senza che questo impedisca di organizzarne di ulteriori (anche qualora non tutte le sigle ritenessero di parteciparvi).
- **ASCOLTARE TUTTI I TERRITORI UNITARIAMENTE**
✓ Il Tavolo preveda momenti di approfondimento e confronto con tutti i Rappresentanti Sindacali Territoriali Aziendali, impegnandosi almeno una volta l'anno a farlo unitariamente.
- **RAPPRESENTARE TUTTI GLI ISCRITTI DEMOCRATICAMENTE**
✓ fermo restando i casi in cui il singolo accordo sia subordinato al voto dei lavoratori, durante le trattative (ove le delegazioni sindacali malamente non riuscissero a trovare una soluzione unitaria) le scelte siano prese a maggioranza, per numero di iscritti rappresentati.



PREMESSA SU ART 19 CCNL ABI

PREMESSA

Le riorganizzazioni aziendali sono gestite con l'apertura da parte dell'azienda di **una procedura ex art 19 CCNL ABI**
Che cos'è?

- È **procedura di confronto "debole"**, in cui potrebbe non esserci accordo sindacale, e l'azienda dopo il termine del confronto con i sindacati (50 giorni) potrebbe agire in maniera unilaterale; finora in azienda queste procedure si sono **concluse SEMPRE con un accordo fra le parti** soprattutto **grazie al coinvolgimento e alla netta presa di posizione da parte dei lavoratori contro scelte svantaggiose per la popolazione aziendale** (es. Filiali PP, dove li abbiamo fatti tornare indietro con il coinvolgimento dei lavoratori)
- Durante i giorni della procedura, sindacato e azienda contrattano senza poter agire. **NON sono oggetto di discussioni le decisioni aziendali in sé, ma le "ricadute" (giuridiche, economiche e sociali)** della riorganizzazione sui lavoratori interessati (ad esempio nella procedura ex art 19 del 2018 in cui l'azienda ha deciso di mettere in remoto alcuni account, noi abbiamo contrattato che venisse "donata" a questi lavoratori l'auto aziendale in uso)
- È **una procedura che NON deve prevedere tensioni occupazionali**. La procedura corretta da aprire in caso di **tensioni occupazionali sarebbe l'art 22** che è uno strumento davvero eccezionale, usata in Agos soltanto 2 volte e in entrambi i casi in presenza di un forte fattore di crisi aziendale; nel 2014 quando l'azienda ha dichiarato di voler trasferire a Milano quasi un centinaio di lavoratori risolta con accordo di volontarietà nel trasferimenti e nel 2018 quando è finita con il prepensionamento di una trentina di persone nel Fondo di Solidarietà.



RIORGANIZZAZIONE RETE B2B

COSA DICE IL DOCUMENTO CONSEGNATOCI PER APERTURA PROCEDURA EX ART 19 CCNL ABI:

1. Il progetto illustrato nel documento consiste essenzialmente nella riunificazione delle **due reti attuali, Partner e Automotive, che si fonderanno in una sola rete denominata Rete Business to Business**
2. Le conseguenze riportate -con evidenza nel documento- finora sono:
 - a) **Unificazione di uffici duplicati**
 - b) **Riorganizzazione di alcune strutture su base nazionale e non territoriale**
 - c) **Potenziamento della gestione remota**
 - d) **Creazione di un modello di gestione del dealer ibrido (cioè sia in fisico che da remoto)**
 - e) **Riconfigurazione dei presidi territoriali non più definiti in base alla precedente segmentazione dei dealer, ma in base al principio di prossimità geografica a prescindere dal canale di gestione**
 - f) **Diminuzione dell'organico complessivo della rete, con una ventina di uscite verso altri uffici aziendali (di cui non abbiamo alcun dettaglio)**

MA ...C'E' UN PROBLEMA A MONTE DI TUTTO...



RIORGANIZZAZIONE RETE B2B

COSA MANCA NEL TESTO

In tutte le precedenti riorganizzazioni è **SEMPRE** stata garantita direttamente in fase di apertura della procedura il **mantenimento della sede lavorativa per tutto il personale interessato** mentre questa volta tale fondamentale garanzia non è riportata: nell'incontro del 17 maggio (presente anche direttrice HR) abbiamo chiesto se fossero esclusi trasferimenti. **La Direzione HR NON ci ha dato risposte chiare e quindi NON ci ha fornito questa garanzia né in quella sede né ad oggi ci ha risposto via mail quando abbiamo riformulato la domanda per iscritto chiedendo questa esclusione.**

COSA COMPORTA LA NON ESCLUSIONE DEI TRASFERIMENTI

Questo è per noi un problema che si deve risolvere prima di ogni altra possibile contrattazione sulla riorganizzazione. L'art 19 infatti riguarda situazioni in cui non c'è tensione occupazionale, invece i trasferimenti (o anche solo la loro possibilità) implicano "tensioni occupazionali" in quanto potrebbero essere utilizzati come leve di ricatto per ottenere le dimissioni "spontanee" di lavoratori; si trasformerebbero nello strumento con cui l'azienda potrebbe mettere all'angolo singoli lavoratori ("o accetti condizioni peggiorative, o ti trasferiamo»). **Questa prassi è generalmente definita come LICENZIAMENTI MASCHERATI ed è nostro compito scongiurarne qualsiasi remota possibilità di utilizzo.**



RIORGANIZZAZIONE RETE B2B

CONCLUSIONI

L'azienda non può giocare sull'ambiguità. Da un lato nel documento consegnato non ha dichiarato nessuna cancellazione di posti di lavoro esistenti, dall'altro però non esclude la possibilità di disporre unilateralmente di trasferimenti coatti.

Da un'azienda che fa quasi mezzo miliardo di utile all'anno, trasferimenti veri e propri sarebbero inaccettabili, come altresì sarebbe inaccettabile solo l'eventualità della creazione di questa prassi di pressione (licenziamenti mascherati).

Se i trasferimenti non sono esclusi, per noi non è nemmeno un art 19, ma semmai un art 22, con ben altra prassi, conseguenze e soluzioni.



RIORGANIZZAZIONE RETE B2B

I PROSSIMI PASSI

Ci auspichiamo che quanto prima sarà risolta questa pregiudiziale dell'esclusione di trasferimenti così da poter svolgere una normale procedura art 19 nella quale i nostri compiti saranno a quel punto:

- **Vigilare sul mantenimento** di inquadramento, mansioni, sede lavorativa, zona di competenza, benefit aziendali, etc..
- **Trovare soluzioni che attenuino il più possibile eventuali disagi** dovuti alle variazioni attuate
- **Utilizzare questo momento per mettere l'azienda davanti alle proprie responsabilità** e alle, spesso inascoltate, richieste da parte dei lavoratori di migliorare lo status quo andando a sanare criticità esistenti e attuare cambiamenti in positivo che da tanto, troppo tempo, noi chiediamo per i lavoratori

.....per fare tutto questo abbiamo bisogno di voi.....

Quindi...

A VOI LA PAROLA!



GRAZIE!!!





Agos - Rete B2B: 160 volte grazie!