



---

## **ASSEMBLEA SINDACALE UNITARIA DEI LAVORATORI (INTERO TERRITORIO NAZIONALE) SU ACCORDO RAGGIUNTO “RIORGANIZZAZIONE RETE B2B”**

Oggi come Tavolo Sindacale Unitario Fisac Uilca abbiamo raggiunto e firmato l'Accordo Sindacale con l'azienda sulla Riorganizzazione della nuova Rete B2B.

Come previsto dal CCNL, la trattativa non ha riguardato il lato organizzativo/operativo in sé (che viene comunque sempre deciso unilateralmente dall'azienda), ma bensì le sue ricadute giuridiche, economiche e sociali sui lavoratori (art 19 CCNL).

Non è stata una trattativa semplice perché questa volta l'azienda, smentendo una buona prassi oramai consolidata da anni, nella sua dichiarazione di apertura non ha voluto escludere la possibilità di trasferimenti di sede non volontari. Ma, grazie anche al supporto dei 160 lavoratori che hanno voluto partecipare all'assemblea del 22 maggio, siamo riusciti -tutti insieme- ad ottenere importanti tutele per i lavoratori su tutti i punti giuridici fondamentali, e a sottoscrivere anche alcuni avanzamenti normativi.

Vi segnaliamo i principali punti (poi spiegheremo in dettaglio tutto l'accordo nell'assemblea di lunedì 17 luglio a cui invitiamo fin d'ora tutti i lavoratori della rete B2B):

1. NO TRASFERIMENTI
2. NO DEMANSIONAMENTI
3. CHIARITO ORARIO CON INGRESSO FLESSIBILE 08:30-10:00
4. AUTO “DOVUTA” PER ESPLETARE I RUOLI COMMERCIALI
5. AUTO “GARANTITA” A TUTTI GLI ATTUALI ASSEGNATARI
6. MONITORAGGIO SULLE REALI RICADUTE NELLA MESSA A TERRA

### **1. L'AZIENDA HA “CORRETTO IL TIRO”, ESCLUDENDO TRASFERIMENTI**

Innanzitutto, abbiamo impedito all'azienda di impostare una procedura in cui – a differenza delle precedenti – non era più esclusa la possibilità di imporre trasferimenti ai lavoratori.

La nostra opposizione anche “formale” (17 maggio), enormemente rinforzata dalla grande partecipazione dei lavoratori alle assemblee indette da FISAC-UILCA (22 maggio), ha portato l'azienda a cambiare impostazione integrando nella comunicazione l'esclusione di ogni trasferimento (che potete ritrovare riportato nelle premesse e nell'allegato specifico dell'accordo firmato dal Tavolo Sindacale Unitario FISAC-UILCA e dall'Azienda).

Questo è stato un punto fondamentale a tutela non solo dei lavoratori coinvolti, ma di TUTTI i lavoratori AGOS: perché l'esclusione di trasferimenti coatti (o – in generale – anche solo la possibilità di paventarli al singolo lavoratore) deve rimanere come punto fermo di tutte le riorganizzazioni (e sappiamo che questa non sarà certo

l'ultima). Pertanto è stato ancora più importante non creare un precedente inaccettabile.

Nell'accordo è stato dettagliato che nessun lavoratore (nemmeno quelli in uscita dalla Rete) cambierà la precedente sede di lavoro (intesa come Comune) e che, qualora l'ufficio a cui sarà assegnato "risieda interamente" in altra sede, il collega lavorerà da "remoto" (ossia in una struttura aziendale nel suo attuale comune di lavoro).

Per quanto riguarda lo smart working (che non c'entra con il lavoro da remoto sopra citato) si conferma la normativa vigente e tutti i diritti dei lavoratori.

## **2. ESCLUSO OGNI DEMANSIONAMENTO:**

Dopo aver definito chiaramente che la normativa applicata in materia è quella del CCNL ABI abbiamo stabilito espressamente anche che chi nell'organigramma "as is" aveva mansione di manager con ruolo nell'area quadri dovrà essere adibito a pari ruolo manageriale o comunque ad un ruolo inquadrato all'area quadri.

## **3. ORARIO CHIARAMENTE DEFINITO, UGUALE PER TUTTI**

Si è chiarito che l'orario per tutti i lavoratori della Rete sarà: "ingresso flessibile tra le ore 8.30 e le ore 10.00 - pausa pranzo tra le 12.30 e le 13.30 - ed uscita tra le ore 17.00 e le ore 18.30."

Ribadiamo che tale orario si applica a tutti i lavoratori della Rete, precisando (solo perché da tempo girano voci fuorvianti) che questo orario si applica anche ai lavoratori che l'azienda ha definito "Personale Viaggiante", e che anche per loro - come per tutti i lavoratori Agos- l'orario è regolato dal CCNL ABI.

Quindi nella rete B2B l'orario giornaliero è sempre di 7,5h per tutti (salvo i part-time in cui è minore...), con inizio flessibile (flessibilità in capo al lavoratore) tra le 8:30 e le 10:00 e termine di conseguenza 8,5 ore più tardi (7,5h di lavoro +1h di pausa pranzo).

Precisiamo inoltre che per il "personale viaggiante" il tempo necessario per raggiungere/tornare dal convenzionato fa parte a pieno titolo dell'orario di lavoro.

Ricordiamo a tutti anche che al termine della giornata effettivamente lavorata vale il diritto alla disconnessione (art 44 CCNL ABI) senza eccezione alcuna.

## **4. AUTO "DOVUTA" PER ESPLETARE I RUOLI COMMERCIALI**

Abbiamo stabilito che per le mansioni dei commerciali (tutti i vari account) che viaggiano per lavoro, l'azienda DEVE (e non "può") fornire l'auto ad uso promiscuo: il primo passo per regolare meglio il trattamento di chi usa l'auto quotidianamente per lavoro, cosa che abbiamo chiesto "con forza" all'azienda di fare prossimi mesi.

## **5. AUTO "GARANTITA" A TUTTI GLI ATTUALI ASSEGNATARI, (SECONDO LA PRO-805)**

Non abbiamo volutamente stabilito nessuna modifica in merito all'assegnazione delle auto aziendali, né sulla normativa aziendale inerente prevista in caso di cambio mansione.

Abbiamo citato direttamente le procedure aziendali (PRO 805) proprio per "ricordare" a tutto il "personale viaggiante" che, una volta concesso l'uso dell'auto ad uso promiscuo, il suo "mantenimento" non è una gentile concessione ad personam del proprio responsabile né "ad riorganizzazione":

*“L'autovettura aziendale assegnata non può essere sostituita fino al termine del contratto di noleggio, anche in caso di variazione mansione o Unità Organizzativa. In caso di cambio di mansione/ruolo e/o di Unità Organizzativa, ove l'auto non sia più prevista rispetto al nuovo ruolo ricoperto, l'auto verrà lasciata in dotazione al dipendente fino alla scadenza del contratto di noleggio. Nei tempi utili per l'eventuale riscatto, all'assegnatario verrà riconosciuto un bonus corrispondente al valore netto del riscatto stesso, da utilizzare liberamente da parte del dipendente per il riscatto o per l'acquisto di altra autovettura.”*

## **6. MONITORAGGIO SINDACALE SU REALI RICADUTE NELLA MESSA A TERRA**

Il confronto con l'azienda non finisce oggi!

Abbiamo infatti concordato *“un momento di confronto, entro il primo semestre del 2024 per consentire una analisi degli impatti che la revisione delle aree ha comportato e della segmentazione prevista dal modello di servizio (TOP dealer etc), evidenziando eventuali criticità e possibili soluzioni dirette ad attenuare tali impatti.”*

Ovviamente sarà nostro (ossia sindacalisti e lavoratori insieme) compito verificare se ci saranno problemi nella messa a terra o nuove problematiche da affrontare.

Come Tavolo Sindacale Unitari FISAC-UILCA fin da ora ci impegniamo a discuterne apertamente con voi lavoratori (prima del confronto con la direzione del personale, organizzeremo quindi un'assemblea per raccogliere i vostri pareri, esattamente come abbiamo fatto all'inizio della trattativa, è uno dei presupposti su cui abbiamo fondato il Nuovo Tavolo Unitario).

In questo comunicato ci siamo concentrati sui principali punti dell'accordo.

Per ulteriori dettagli o spiegazioni abbiamo deciso di organizzare due assemblee mattutine lunedì 17 luglio.

- Prima Assemblea con orario 10:30-11:30
- Seconda Assemblea con orario 12-13

13 luglio 2023

## **IL NUOVO TAVOLO SINDACALE UNITARIO AGOS**

⇒ [SCARICA L'ACCORDO](#)