CONFRONTO CON L'AZIENDA SEMPRE MA SEMPRE A TESTA ALTA!

Dopo un primo confronto con la Direttrice del Personale e l'inserimento dei nostri temi nell'OdG delle trattative, ci siamo incontrati con l'azienda mercoledì 18 (primo incontro interlocutorio) e nella giornata di lunedì 23 settembre, per discutere e ricevere aggiornamenti in merito ai seguenti temi:

1) gli argomenti evidenziati nella mail Sindacale TSUM del 12 agosto (compresa la decisione aziendale su "verbale art 19 Rete Istituti Finanziari e CQS" e la "Prosecuzione del confronto su Riorganizzazione Customer Recovery Management");

2) informativa sull'accorpamento "di sedi presso il centro direzionale di Napoli";

3) Premio di Risultato.

RIORGANIZZAZIONI AZIENDALI (ART 19 CCNL ABI)

Come Tavolo Sindacale Unitario Maggioritario abbiamo voluto richiamare l'azienda sulla gravità della loro dichiarazione, inviataci ad agosto, di mancata volontà di firmare un accordo sulle due riorganizzazioni in corso, fatto che rappresenta un bruttissimo passo indietro nei confronti, non tanto del sindacato, ma dei lavoratori di Agos tutti. L'azienda nell'incontro ci ha confermato la sua intenzione di comunicarci formalmente, per entrambe, l'esperita procedura [(1)]

Non abbiamo nascosto la nostra preoccupazione perché la situazione è molto seria, ci ritroviamo infatti nuovamente con degli accordi su riorganizzazioni non firmati (come successe in passato per la rete clienti) con scenari non positivi in tema di relazioni sindacali e soprattutto di tutela della professionalità dei lavoratori impattati.

L'epilogo della trattativa art 19 "Customer Recovery Management" ha del surreale, avevamo accettato di firmare il verbale proposto dall'azienda, in cui si impegnava al mero rispetto del CCNL, chiedendo di inserire nostre dichiarazioni unilaterali [(2)] (*tra cui: Le OO.SS non capiscono cosa trattenga l'azienda, quando ordina al lavoratore un cambio di mansione, dal consegnare la specifica descrizione della mansione stessa (tra l'altro la richiesta era di utilizzare tecnicamente lo stesso strumento che l'azienda ha liberamente deciso di fornire al lavoratore quando, invece, necessita della richiesta del lavoratore per lo stesso cambio di mansione).*
Pertanto, invitano l'azienda ad abbandonare la sua "comfort zone" superando le vecchie abitudini e consegnare, almeno ai lavoratori, la loro "JOB description".) la controparte ci ha, a quel punto, comunicato che preferiva interrompere la trattativa senza alcun accordo.

(1) *L'art 19 è una cosiddetta "procedura debole" in quanto impegna l'azienda a trattare con le organizzazioni sindacali per 50 giorni "trascorsi i quali l'impresa può attuare i provvedimenti deliberati", quindi il sindacato ha diritto ad un periodo di confronto ma non può impedire l'attuazione della riorganizzazione (in caso non si giunga ad un accordo l'azienda può quindi dichiarare l'esperita procedura ed "andare avanti". Ovviamente anche in questo caso le sue azioni debbono però rispettare i vincoli contrattuali (quindi ad esempio: niente demansionamenti. In caso contrario il lavoratore ha diritto ad agire anche giudizialmente.)*

(2) *Nei verbali di accordo si inseriscono dichiarazioni di una singola parte (qualora su un punto non si raggiunga un'intesa). Scopo di tali dichiarazioni è ufficializzare una posizione espressa nella trattativa. La controparte, ovviamente, è libera di inserire una propria dichiarazione aggiuntiva in cui chiarisce la propria posizione. (Lo stesso CCNL ABI ne contiene numerose).*

Nella trattativa art. 19 **“direzione istituzioni finanziarie e CQS”** non siamo stati messi in condizioni di valutare se i cambi di mansione previsti rispettino le previsioni del CCNL.
Abbiamo ribadito all’azienda che per noi fornire una informativa che definisca la mansione lavoratori (es: almeno la “Job Description”) sarà imprescindibile anche per le future trattative.
Inoltre, abbiamo diffidato l’azienda da ripetere il non rispetto anche degli aspetti legali e formali previsti dal CCNL nell’art. 19, evitando che lettere con i nuovi incarichi, vengano consegnate ai colleghi interessati in pendenza di trattativa.

Come TSUM ci siamo presi l’impegno di “informare e discutere delle decisioni sindacali insieme ai lavoratori” pertanto stiamo organizzando un’assemblea proprio su questo argomento.

ACCORPAMENTO SEDI (I CASI DI ROMA E DI NAPOLI… PER ORA)

Abbiamo richiesto ulteriori approfondimenti sulla nuova Hub di Roma di Via Cangiullo, richiedendo il numero di postazioni presenti (ricordiamo che le persone impattate sono 56 mentre le postazioni previste sono 28). La nostra preoccupazione verte è soprattutto a scongiurare situazioni di sovraffollamento nonché sull’utilizzo dell’alternanza Smart Working / Presenza a fini di risparmio aziendale e meno di work life balance (scopo per cui tale istituto è nato).
L’azienda ci ha confermato che le prenotazioni della presenza in ufficio sarà regolata dall’applicazione Arcadia, così come avviene nelle sedi di Milano e di Lucca.

Abbiamo chiesto all’azienda gli stessi approfondimenti anche per l’accorpamento deciso dalla stessa su Napoli, “presso il centro direzionale”, dove le persone impattate saranno 28 persone (14 della direzione Customer recovery e la rimanenza di altre direzioni. Con 20 postazioni previste).
Al momento ci è stata fornite una prima informativa sul fatto che i colleghi interessati verranno trasferiti tutti su uno stesso piano, in un’altra torre del centro direzionale.

Abbiamo proposto all’azienda di firmare un verbale di accordo in cui si chiarisca che l’azienda si farà carico delle sue responsabilità in caso in cui, esercitando il loro diritto -o per ragioni esterne-, i lavoratori decidessero di -o dovessero- operare dalla propria sede di lavoro.
L’azienda si è detta confidente che “statisticamente” tale evenienza è alquanto improbabile. Abbiamo ribadito che, seppur secondo loro improbabile, riteniamo che la presa in carico di tale responsabilità -da parte dell’azienda- sia, non solo importante ma, anche apprezzata dai lavoratori.

PREMIO DI RISULTATO

Infine, sul tema del Premio di Rendimento (PdR), l’azienda ci ha chiesto il nostro punto di vista.
Riteniamo che il PdR debba premiare i lavoratori in maniera direttamente proporzionale agli utili, come avviene per gli azionisti. Non ci può essere un divario così importante, come avvenuto negli ultimi anni. Anni in cui, occorre ricordare, agli azionisti è stato garantito un rendimento praticamente costante mentre l’andamento del PdR ha invece seguito una dinamica fortemente decrescente.
Il malcontento dei lavoratori è stato notevole sull’ammontare del PdR passato, mitigato solo dagli aumenti del CCNL.
Sicuramente gli stessi non sarebbero altrettanto comprensivi il prossimo anno, anche in considerazione del fatto che l’AD ha dichiarato di aver fortemente aumentato il budget per i premi aziendali unilaterali, riteniamo pertanto che difficilmente i lavoratori capirebbero che non sia fatto altrettanto per il loro PdR.

TEMI "PROSSIMI" FUTURI

Come Tavolo sindacale Maggioritario Unitario vogliamo rilanciare la discussione di numerosi temi importanti per i nostri colleghi, ricordiamo qui quelli temporalmente più "prossimi":

• "piattaforma filiali ed orario unico Rete Clienti" (a novembre terminerà il test sulle filiali, con orario 09:00-18:00). [ricordiamo che per la "Revisione Orari Speciali" (es: Customer Recovery, FOD e DCC) l'accordo orari prevede il prossimo confronto a febbraio 2025];

• "piattaforma personale viaggiante" (griglie auto e Km percorsi);

• "normare" i Permessi per Visite Mediche e l'Esenzione certificato medico.

23 settembre 2024

IL NUOVO TAVOLO SINDACALE UNITARIO FISAC-UILCA

Per qualsiasi segnalazione contatta:
BB-RSA.FISAC.CGIL@agosducato.it
BB-RSA.UILCA@agosducato.it