



LA POSTA IN GIOCO TANTI SOLDI!!!

NOI INFORMIAMO I LAVORATORI, E LI FAREMO DECIDERE

Mercoledì e giovedì come Tavolo Unitario FISAC UILCA, abbiamo informato i lavoratori in ben 4 assemblee, sulla trattativa che stiamo conducendo sul PREMIO AZIENDALE (PDR) del 2024.

Il nostro tavolo unitario FISAC UILCA è nato proprio per rendere trasparente e democratico il lavoro sindacale: E infatti questa è stata la prima volta nella storia di Agos che un TAVOLO SINDACALE convoca assemblee sul PDR durante la trattativa, PRIMA dell'eventuale accordo!!!

> e quindi non solo continueremo ad informare e ad ascoltare direttamente i colleghi: ma infine daremo -come facciamo sempre- potere decisionale ai lavoratori.

In assemblea abbiamo illustrato la situazione della trattativa sul PDR 2024:

LA REAZIONE DEI LAVORATORI ... STATA UNANIMEMENTE DI INDIGNAZIONE!!!!

La situazione illustrata è sinteticamente questa (di seguito trovate anche le slide usate in assemblea):

1. I soldi ci sono, eccome...:

> Agos, nonostante una leggera flessione, continua a fare utili: risulterà probabilmente la SECONDA azienda del mercato del credito al consumo.

Siamo stanchi di un'azienda che racconta periodi difficili, ma con enormi utili in cassa!!

2. La proposta aziendale è davvero inaccettabile:

> La Direzione HR ci ha fatto proposte che -sotto ogni punto di vista- darebbero un premio davvero insufficiente (cash 1.130 € per A3L4): proposte che noi abbiamo nettamente rifiutato!

3. Noi abbiamo elaborato una proposta di premio concretamente "plausibile" per l'azienda oggi:

> La nostra proposta, concretamente basata sullo storico aziendale ed elementi già usati in accordi passati, è quindi "non proibitiva" per le meccaniche aziendali correnti (tabella base cash: 1.510 € per A3L4).

4. Questa trattativa è cruciale perché influenzerà i premi futuri:

> Andando a correlare il premio al criterio oggettivo dell'Utile Ante Imposte, di fatto quest'anno si fisserà anche il punto di riferimento da cui discutere i premi futuri: quindi quello che guadagniamo o perdiamo oggi, avrà un effetto moltiplicato nel futuro!

5. Coinvolgeremo i lavoratori nella trattativa, e nella decisione finale:

> data la posta in gioco (nel tempo, migliaia di euro...) continueremo ad interpellare i lavoratori sulla trattativa, e ci siamo impegnati a dare loro la possibilità di votare su eventuali accordi, o per decidere insieme le iniziative

di contrasto che si rendessero necessarie per ottenere il giusto.

6. Lo sciopero non è un tabù:

> Date queste premesse, anche in assemblea più di un lavoratore ha parlato esplicitamente di arrivare, se necessario, anche a scioperare

Ed è un'opzione che per noi non è assolutamente un tabù, non solo considerando le cifre in ballo, ma anche l'errato approccio aziendale alle politiche retributive e la prospettiva del CIA.

Invitiamo tutti i lavoratori a seguire con estrema attenzione questa trattativa: partecipando alle assemblee, discutendone coi colleghi ed iscrivendosi al sindacato.

Se l'azienda crede di poter ignorare la volontà dei lavoratori, e che questi si limiteranno soltanto a "mugugnare",

gli interventi in assemblea ci hanno dimostrato il contrario!!!

I lavoratori Agos hanno perfettamente compreso la posta in gioco!!!

Questo è il momento per tutti i lavoratori di spendersi in prima persona per dare un segnale all'azienda:

CAMBIAMO INSIEME LE POLITICHE RETRIBUTIVE SBAGLIATE!!!

24 ottobre 2024

IL NUOVO TAVOLO SINDACALE UNITARIO FISAC-UILCA

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



Assemblea dei lavoratori Agos sul prossimo premio di rendimento



TAVOLO SINDACALE UNITARIO MAGGIORITARIO FISAC – UILCA



CHI SIAMO?

UILCA e FISAC CGIL insieme rappresentano più del 66% degli iscritti 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 malauguratamente non riuscissero a trovare una soluzione unitaria) le scelte siano prese a maggioranza, per numero di iscritti rappresentati.



Premio di Rendimento:



1. **PdR: cosa dice il CCNL**
2. **Esistono altre politiche retributive? (differenze)**
3. **Come è andato il PdR**
4. **Confronto UTILI-PdR (21-23)**
5. **Cosa propone ora l'azienda**
6. **Cosa fanno i competitor**
7. **Cosa proponiamo noi**
8. **Cosa ne pensate Voi**



PdR: cosa dice il CCNL



(CCNL ABI art 51 Comma1:)

Il premio aziendale viene erogato alle condizioni e **con i criteri stabiliti nella contrattazione di secondo livello** ..., in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le Parti, aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano, nonché ad un migliore andamento dei risultati economici dell'impresa, tenendo anche conto degli apporti professionali; **tale premio verrà parametrato in base all'inquadramento**, tenendo anche conto degli apporti professionali, delle attività svolte e della funzione ricoperta.

Quindi:

il premio non è un regalo dell'azienda ma un elemento della retribuzione previsto dal CCNL

3



Esistono altre politiche retributive? (differenze)



Esistono due tipologie di politiche retributive:

1) Contrattate con il sindacato:

Oltre il PdR, le regole sugli inquadramenti: a professionalità (o responsabilità) maggiori corrisponde un inquadramento superiore e quindi uno stipendio più alto.

2) Unilaterali concesse dall'azienda:

Superminimi e una tantum

Quindi:

Quelle contrattate, una volta acquisite, sono definitive (diritto acquisito)

Quelle concesse tornano sempre indietro (assorbibili)

4



Come è andato il PdR



Triennio 17-18-19: il quantum derivava da il valore base (es: A3L4 1.303€ cash) moltiplicato per il confronto tra i risultati nell'anno di competenza **rispetto al 95% del consuntivo nell'anno precedente**.

(Gli indicatori usati erano: l'Utile Ante Imposta; Valore attuale netto, quota di mercato ed NPS).

2020-2021 (post pandemia): fu fatto un accordo per un anno solo anno che definiva un premio di 900€ cash

Triennio 21-22-23: il quantum derivava da il valore base (es: A3L4 1.329€ cash) moltiplicato per il confronto tra i risultati nell'anno di competenza rispetto ad **un budget atteso definito dall'azienda**.

(Gli indicatori usati erano: l'Utile Ante Imposta; Valore attuale netto, quota di mercato ed NPS).

Quindi (a parte l'eccezione dell'anno della pandemia): la differenza dei due accordi era che:

nel primo il confronto era con un dato oggettivo (il consuntivo)

nel secondo era con un benchmark definito dall'azienda (solo il primo anno tale budget era stato concordato nell'accordo ed infatti il premio è stato il migliore di sempre)



Confronto utili-PdR (21-23)



Nel triennio (considerando il 2021 come anno base) da un calo del livello degli utili è derivato un calo del livello più che proporzionale del premio.

	Utile (milioni)		PdR (A3L4)	
2021	423,6		1.994	
2022	395,6	-7%	1.518	-24%
2023	277,8	-34%	1.072	-46%

Quindi: il metodo dei budget non ha sicuramente funzionato a favore dei lavoratori!



Cosa propone ora l'azienda



L'azienda in un primo momento ha proposto di rinnovare l'accordo del Triennio 21-22-23 (proposta da noi subito esclusa, per quanto detto sopra).

Poi hanno proposto di scollegare il quantum del premio da qualsiasi indicatore e definire un premio di importo predeterminato di **1.079€** (A3L4) per il 2024-2025.

Vista la nostra opposizione hanno prima proposto di siglarlo anche per il solo 2024 poi, visto il nostro rifiuto -ed appresa la nostra decisione di indire l'assemblea- hanno rilanciato a **1.130€**!

Quindi: l'azienda ha fatto dei timidi passi avanti solo quando è stato evidente che avremo coinvolto i lavoratori.

7



Cosa fanno i competitor



L'azienda vuole dipingere quest'anno come un anno complicato «vista l'evoluzione del mercato e dei tassi...»

peccato che i competitor, che condividono con Agos la stessa situazione, continuino ad erogare premi molto maggiori.

Quindi: l'azienda sta tentando di sfruttare la leggera flessione dell'utile previsto, quale scusa per fissare ad una cifra insoddisfacente (*esattamente quanto erogato quest'anno +5%*) il parametro base da cui poi, giocoforza, ripartiranno anche le trattative future.

8



Cosa proponiamo noi



Abbiamo chiesto che:

- **il premio finale fosse parametrizzato all'utile (UAI) dell'anno rapportato al 95% dell'utile dell'anno precedente**
non è possibile che un anno buono per gli azionisti sia invece "solo meno peggio" per i lavoratori
- **le tabelle base -per il calcolo del premio variabile- recepissero, quantomeno, un incremento pari quello applicato alle tabelle dello stipendi**
tale incremento è stato ritenuto giusto dai sindacati e dai lavoratori (che hanno votato il rinnovo contrattuale) ma anche dai padroni, ossia ABI che ha firmato tale rinnovo.

Quindi: vogliamo ritornare ad un premio che derivi da elementi oggettivi. Proporzionale all'utile (come per gli azionisti) e che le cifre siano in linea con gli aumenti retributivi del CCNL ABI.

(GIUSTO PER CHIAREZZA: la nostra proposta comporta che anche in un anno come questo, in cui si prospetta un bilancio in leggera flessione, il premio risulti comunque più cospicuo di quello distribuito quest'anno)



Cosa ne pensate Voi



Siamo qui per rispondere alle vostre domande ed ascoltare la vostra opinione:

chi volesse intervenire può
o scrivere nella chat (*risponderemo*)
o alzare la mano (*abilitiamo il microfono*).

Quindi: a Voi la parola



Assemblea dei lavoratori Agos sul prossimo premio di rendimento