



---

**L'ASSEMBLEA RECORD DECIDE: FINO ALLO SCIOPERO!**

**LUNEDI 11 e MARTEDI 12 IN AGOS SI SONO SVOLTE  
LE ASSEMBLEE SINDACALI PIÙ PARTECIPATE DI SEMPRE:**

**HANNO PARTECIPATO 617 LAVORATORI!**  
**PRATICAMENTE UN LAVORATORE AGOS SU TRE**

**DURANTE L'ASSEMBLEA I LAVORATORI HANNO POTUTO CONOSCERE NEI DETTAGLI LA TRATTATIVA  
SUL PREMIO 2024** [nelle prossime pagine trovate le slide esplicative proiettate in assemblea]

**AL TERMINE DELL'ASSEMBLEA OGNUNO HA VOTATO LIBERAMENTE** [questo il quesito]

I lavoratori, riuniti in assemblea pubblica, approvano la proposta TSUM sul PDR, come primo passo nel percorso per la stipula di un Contratto Integrativo Aziendale (premio, inquadramenti, polizze etc.) che definisca nuove politiche retributive in azienda, sostenendo Fisac e Uilca nel confronto con l'azienda fino anche all'indizione dello sciopero aziendale.

~~SI~~

NO

**QUESTI I RISULTATI:**

		Partecipanti
Lunedì 11	Mattina	97
	Pomeriggio	264
Martedì 12	Mattina	142
	Pomeriggio	160
TOT	Somma presenze	<b>663</b>
	Presenze uniche	<b>617</b>

% su Voti Validi		
<b>SI</b>	<b>356</b>	<b>99%</b>
no	5	1%
Voti Validi	361	100%

% su Presenze Uniche		
<b>SI</b>	<b>356</b>	<b>58%</b>
no	5	1%
Non votanti	256	41%
Presenze Uniche	617	100%

**UN IMMENSO GRAZIE A TUTTI I LAVORATORI INTERVENUTI**

**COME PROMESSO IN ASSEMBLEA CONTINUEREMO A RIVENDICARE I VOSTRI DIRITTI UTILIZZANDO TUTTI GLI STRUMENTI SINDACALI A NOSTRA DISPOSIZIONE, DA OGGI... ANCHE LO SCIOPERO!  
VI INFORMEREMO SULLE DECISIONI AZIENDALI, CONFERMANDO SIN D'ORA CHE QUALSIASI ACCORDO SARÀ SOTTOPOSTO AL VOTO DEI LAVORATORI!**

12 novembre 2024

IL NUOVO TAVOLO SINDACALE UNITARIO FISAC-UILCA

Per qualsiasi segnalazione contatta: [BB-RSA.FISAC.CGIL@agosducato.it](mailto:BB-RSA.FISAC.CGIL@agosducato.it) o [BB-RSA.UILCA@agosducato.it](mailto:BB-RSA.UILCA@agosducato.it)



## 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.

1



## 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. Vediamo meglio le cifre
9. Usare tutti gli strumenti sindacali
10. Cosa ne pensate Voi
11. Voto dei lavoratori

2



## 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**

**Il livello non è fissato dalla contrattazione nazionale bensì dalla contrattazione aziendale: DIPENDE SOLO DA NOI**

**Ci sono due interessi contrapposti:  
«risparmio aziendale» VS «più soldi ai lavoratori»**

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 raggiunte, sono definitive (diritto acquisito)**

**Quelle concesse tornano sempre indietro (assorbibili)**

**Quelle contrattate sono pubbliche e conosciute in precedenza!**

**Quelle unilaterali sono private ed «a posteriori»: l'azienda le racconta come gli pare, anche ai «premiati»!**

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).

**Nel 2020** (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 il tale budget era stato concordato nell'accordo ed infatti il premio è stato il migliore di sempre)

Vediamo ora a che risultati ha portato la «responsabilità aziendale» di definire i budget...

5



## 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!

Contemporaneamente sempre in Agos:  
(fonte pubblica direttamente da «www.agoscorporate.it»:  
 AGOS DUCATO S.p.A. Informativa al pubblico PILLAR III)

MEDIA VTRIENNIO 2021-2023					
	Retribuzione Fissa	Retribuzione Variabile	numero medio	Variabile/fissa	Premio a Persona
01-Top Manager	1.051.408	464.580	5	44,19%	95.071
01-Componenti C. di D.	1.480.764	323.967	10	21,88%	32.097
<b>TOTALI</b>	<b>2.532.172</b>	<b>788.547</b>	<b>15</b>	<b>31,14%</b>	<b>52.640</b>

6



## 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€** e, dopo l'assemblea, **1.190€!**

*Se facciamo i bene i conti, la cifra proposta è minore di quella ricevuta lo scorso anno (PdR + welfare straordinario: 1.079€+150€=1.229€)*

**Quindi:** l'azienda ha fatto dei timidi passi avanti solo quando è stato evidente che avremo coinvolto i lavoratori e quando i lavoratori si sono mossi!

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, continuano ad erogare premi molto maggiori.

**Quindi:** l'azienda sta tentando di sfruttare la leggera flessione dell'utile previsto, quale scusa per fissare come standard di premio una cifra insoddisfacente da cui poi, giocoforza, ripartiranno anche le trattative future.

FINDOMESTIC	
Utile Lordo MLN Euro	N° mensilità
≥ 300	2
≥ 260 < 300	1,95
≥ 230 < 260	1,9
≥ 200 < 230	1,85

A3L4 6,188

Credit Agricole Ita	totale cash + welfare integrativo	totale welfare + integrativo
A2	1.491	1.798
A3L1	1.569	1.892
A3L2	1.635	1.971
A3L3	1.700	2.050
A3L4	1.909	2.302
QD1	2.014	2.428
QD2	2.092	2.523
QD3	2.354	2.838
QD4	2.681	3.233

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.

Stiamo chiedendo il 3‰ (non %, per mille) dell'utile!



## Vediamo meglio le cifre



Proposta Aziendale

Proposta Aziendale		
	Azienda	
	Cash	Welfare
A2	950	1.210
A3L1	1.000	1.270
A3L2	1.050	1.330
A3L3	1.100	1.400
A3L4	1.190	1.510
QD1	1.340	1.700
QD2	1.400	1.780
QD3	1.600	2.010
QD4	1.900	2.350

Logica della Proposta Sindacale TSUM >>> Risultato Proposta Sindacale TSUM

stipendio da contratto (A3L4)			
lug-21	incremento %	ott-24	
2.867	1,14	3.257	

  

Utile A.I.	2023	95% 2023	2024
Milioni	267	254	250
			99%

  

Tabella base 21-22-23			Tabella Base TSUM		
lug-21			ott-24		
	Cash	Welfare		Cash	Welfare
A2	1.015	1.339	A2	1.153	1.521
A3L1	1.086	1.417	A3L1	1.234	1.610
A3L2	1.150	1.485	A3L2	1.306	1.687
A3L3	1.223	1.565	A3L3	1.389	1.778
A3L4	1.326	1.679	A3L4	1.510	1.907
QD1	1.523	1.890	QD1	1.730	2.147
QD2	1.623	1.998	QD2	1.844	2.270
QD3	1.832	2.225	QD3	2.081	2.528
QD4	2.177	2.597	QD4	2.473	2.950

  

Risultato TSUM		
Ipotesi 250 milioni		
99%	Cash	Welfare
A2	1.142	1.506
A3L1	1.221	1.594
A3L2	1.293	1.670
A3L3	1.375	1.760
A3L4	1.495	1.888
QD1	1.713	2.126
QD2	1.825	2.247
QD3	2.060	2.502
QD4	2.448	2.921

  

% stipendio Lug 21		% stipendio ott 24	
46,4%	58,6%	46,4%	58,6%



## Usare tutti gli strumenti sindacali



**COME FUNZIONA LO SCIOPERO?**

Quando viene dichiarato uno sciopero è necessario un preavviso di 10 giorni, *durante i quali la contrattazione prosegue*;

Addrittura è obbligatorio un tentativo di conciliazione (in ABI secondo il CCNL);

Se le parti raggiungono un accordo lo sciopero viene revocato!

*Scioperare è un diritto garantito del singolo lavoratore, non è soggetto ad autorizzazione (né ad indagine preventiva da parte dell'azienda sulle adesioni dei lavoratori).*

*Lo scioperante non può subire ritorsioni e chi lo esercita deve solamente non recarsi al lavoro (in azienda o in SW).*

**NORMALMENTE PERCHÉ SI SCIOPERA?**

Per soldi: per ottenere, nel tempo, migliaia di euro in più!

Per dignità: è inaccettabile dover sempre fare buon viso a cattivo gioco

Per solidarietà: una politica retributiva decente è la base da cui partiamo tutti

Perché in alcuni casi è purtroppo l'unica soluzione per cambiare le cose!!!

**COSA VOTEREMO OGGI?**

I lavoratori, riuniti in assemblea pubblica, approvano la proposta TSUM sul PDR, come primo passo nel percorso per la stipula di un Contratto Integrativo Aziendale (premio, inquadramenti, polizze etc) che definisca nuove politiche retributive in azienda, sostenendo Fisac e Uilca nel confronto con l'azienda fino anche all'indizione dello sciopero aziendale.

SINO



## 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



I Lavoratori AGOS insieme a Fisac e Uilca, contro la proposta aziendale di PdR