



### Rete Clienti: finalmente un Sistema... ma Incentivante?

Nello scorso mese di Dicembre l'azienda ha presentato ai colleghi della rete clienti la nascita per il 2026 di un sistema incentivante ad hoc per la suddetta rete come riconoscimento dei risultati eccezionali conseguiti negli ultimi anni.

Il sistema incentivante, come previsto dall'art.55 del CCNL<sup>[1]</sup>, andava prima presentato e condiviso con le OO.SS e successivamente comunicato ai lavoratori coinvolti, step che azienda ha pensato bene di bypassare.

La prima criticità di tale sistema, sulla quale non è stata fatta alcuna menzione in fase di presentazione, è che il nuovo sistema incentivante andrà a sostituire la politica retributiva per i colleghi della rete clienti: praticamente si tratta di uno spostamento dei fondi previsti per le politiche retributive in favore del nuovo sistema, senza ulteriori esborsi per l'azienda.

Come OO.SS siamo sempre stati in disaccordo con i criteri delle politiche retributive, ma ci saremmo aspettati dal nuovo sistema delle regole sganciate dall'apertura di cancelli e quindi di obiettivi di rete. Se le filiali raggiungono gli obiettivi devono essere premiate.

Invece un sistema di calcolo così eccessivamente articolato con le molteplici variabili, i diversi pesi attribuiti alle stesse, i cancelli di esclusione ecc... rendono il sistema DIS-INCENTIVANTE!

E laddove non si dovessero aprire tali cancelli, i colleghi delle filiali sarebbero ulteriormente penalizzati: **no politica retributiva no premio incentivante**, con un chiaro risparmio per l'azienda.

Abbiamo inoltre contestato gli obiettivi fin troppo sfidanti del sistema e l'iniqua riparametrizzazione degli importi da pagare in caso di raggiungimento degli obiettivi.

Inoltre, nell'ambito di applicazione rimangono fuori anche molte delle figure che contribuiscono in maniera significativa agli obiettivi assegnati.

Abbiamo anche chiesto, senza esito, di raccogliere sotto unico accordo PDR e sistema incentivante (art 56 CCNL) per avere una **detassazione** sull'intero ammontare in caso di raggiungimento del premio, ma l'azienda anche su questo non ha voluto discutere.

La presentazione in pompa magna di tale sistema è stata fatta per distogliere l'attenzione sui veri ed annosi problemi della rete clienti, orari, sicurezza, work-life balance, pressioni commerciali da anni sollecitati all'azienda e su cui non se ne vuole discutere.

27 gennaio 2026

Il Nuovo Tavolo Sindacale Unitario FISAC-UILCA

[bb-rsa.fisac.cgil@agosducato.it](mailto:bb-rsa.fisac.cgil@agosducato.it)

[bb-rsa.uilca@agosducato.it](mailto:bb-rsa.uilca@agosducato.it)

**[1] Art. 55 - Sistema incentivante**

1. L'impresa può prevedere l'istituzione di premi incentivanti (anche sotto forma di stock option e stock granting), la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da quelli prescelti per il premio aziendale di cui all'art. 52.
2. L'impresa stabilisce l'ammontare globale, i criteri di attribuzione ed i tempi di corresponsione per gruppi omogenei di posizioni lavorative in relazione agli obiettivi medesimi (ad esempio settori aziendali quali strutture centrali o di rete, determinate unità operative aventi caratteristiche omogenee).
3. Nella determinazione dei premi l'impresa deve tener conto del personale che, in relazione alle mansioni svolte, fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati.
4. Gli anzidetti elementi - che devono risultare oggettivi e trasparenti - sono oggetto di informazione agli organismi sindacali aziendali prima della loro applicazione. L'impresa si rende disponibile, su richiesta dei predetti organismi, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa, ad avviare una procedura di confronto nel corso della quale gli organismi sindacali medesimi formulano considerazioni e proposte, nella prospettiva di ricercare soluzioni condivise, nello spirito del Protocollo 16 giugno 2004 (in appendice n. 7).
- 7). Trascorsi 10 giorni dall'inizio della procedura, qualora non siano state raggiunte soluzioni condivise, ciascuna delle Parti potrà chiedere che la procedura prosegua con l'assistenza di ABI e delle Segreterie nazionali dei Sindacati interessati. Al termine della procedura, della durata complessiva di 20 giorni, l'impresa può comunque adottare i provvedimenti deliberati.
5. L'impresa deve comunicare tempestivamente anche eventuali variazioni di obiettivi e/o criteri rendendosi contestualmente disponibile ad espletare la suddetta procedura.
6. Gli elementi di cui sopra, per quanto di competenza, vengono comunicati alle lavoratrici/lavoratori interessati.
7. Criteri di distribuzione e modalità complessivamente adottate dall'impresa saranno oggetto a consuntivo di apposito incontro con i medesimi organismi sindacali, nel corso del quale l'impresa stessa deve segnalare il numero dei premiati (anche distribuiti per gruppi omogenei) e l'ammontare globale dei premi incentivanti assegnati.