



INCONTRO TRA L'AD E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Il 16 febbraio abbiamo avuto l'incontro unitario delle segreterie nazionali e coordinamenti sindacali aziendali con i vertici aziendali nelle persone di E.F. Drion (Amministratore Delegato), Laura Pedretti (Direttrice HR), e F. Salvischiani (Co General Manager). Oggetto dell'incontro è stata la presentazione del piano a medio termine triennale Agos4Real già presentato durante i diversi Road Show sul territorio.

L'azienda ha descritto i quattro pilastri su cui si baserà il piano in questione, soffermandosi in particolar modo su pilastro Real People focalizzato sulle persone e sulle leve che l'azienda intende sfruttare su questo fronte.

Come primo punto l'AD ha dichiarato che Agos è un'azienda solida e anche l'avvento di **Agos X**, che porterà semplificazione dei processi, **non avrà ricadute occupazionali**, ma garantirà la possibilità di lavorare meglio sull'omnicanalità, e che la liberazione di risorse attesa dall'evoluzione tecnologica sarà destinata all'aumento dei servizi ai clienti e utilizzata per l'aumento della produzione.

Come TSUM abbiamo comunque rimarcato che questo progetto, che è in fase di **Test avanzato nella Business Unit CQS**, sta evidenziando parecchie criticità nella messa a terra: abbiamo auspicato che a regime il nuovo sistema non sia così lento. In risposta ci è stato specificato che l'azienda è consapevole che un sistema in cloud risulta più lento rispetto ai precedenti sistemi ma che tale lentezza non sarà attribuita alla responsabilità dei lavoratori.

Altro punto sottolineato dal TSUM è stato il rischio di **cannibalizzazione tra filiali e agenzie**^[1] sulla gestione della clientela soprattutto da remoto. L'azienda in questo ha dichiarato che non c'è un piano di riduzione delle filiali ma la loro volontà è che le due reti lavorino una di fianco all'altra^[2]. Abbiamo pertanto richiesto di puntare sullo sviluppo delle filiali, e per quanto riguarda la clientela in remoto, nel rispetto anche di quanto specificatamente normato dall'accordo per l'introduzione della TCR e sottoscritto dall'azienda. *Sul tema filiali, ed in particolare sul rispetto dell'accordo sindacale relativo allo SW in TCR sarà necessario un chiarimento con la direzione HR.*

Abbiamo richiesto maggiore **responsabilizzazione dei manager e di HR** sulle tre leve Ambizione, Cura, Fiducia nei confronti dei propri team per evitare disparità di trattamento del personale, perché troppe sono ancora le segnalazioni che ci giungono dai nostri iscritti su evidenti disparità di trattamento sulla concessione di vari istituti presenti in azienda (*alcune segnalazioni arrivano addirittura da manager ai quali vengono, talvolta suggeriti comportamenti non perfettamente in linea con le dichiarazioni aziendali da parte dei loro superiori*).

Come TSUM, insieme alle nostre Segreterie Nazionali, abbiamo sottolineato che **gli accordi sindacali sono sicuramente il miglior sistema per garantire equità e trasparenza**; pertanto, auspichiamo una maggiore disponibilità aziendale alla regolamentazione e stabilizzazione delle normative unilaterali in accordi esigibili dai

singoli lavoratori.

Abbiamo chiesto inoltre delucidazioni sulle **figure degli Expert** (*figura professionale che compie nel PMT con un +30% ed affiancando un -5% di manager, guiderà “la trasformazione, rafforzi il senso di responsabilità e crei le condizioni affinché le persone si sentano coinvolte, supportate e motivate a generare risultati significativi”*), di cui non abbiamo mai avuto evidenza in precedenza.

[1] Nell'ultimo periodo sono state aperte 12 agenzie ed 1 sola filiale.

[2] Specificiamo che, come TSUM, il problema della messa in concorrenza delle agenzie vs le filiali nasce dal fatto che ai lavoratori delle agenzie non è garantita l'applicazione del nostro contratto; pertanto, l'eventuale cannibalizzazione rischia di basarsi sul “dumping contrattuale”. Come TSUM siamo per “stesso lavoro, stessi diritti” (quelli del CCNL Credito ABI). Problema ulteriore è la presenza di agenzie che lavorano direttamente sulla clientela Agos Filiali.

Abbiamo sottolineato l'anomalia che in Agos non è presente un “mansionario” che riporti, per ogni figura professionale aziendale, i contenuti professionali ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento (ex art 99 e 91 CCNL AB). Abbiamo chiesto che venga predisposto per tutta la popolazione Agos percorsi professionali chiari e meritocratici (ex art 82 CCNL ABI), garantito da un Accordo Sindacale che definisca le corrispondenze di ruolo e di inquadramento contrattuale.

Abbiamo sottolineato l'importanza della **formazione**, prevista e sancita dal CCNL, ma ancora non fruita efficacemente da tutto il personale, (Il CCNL ABI prevede ex art 80 che al singolo lavoratore spettino almeno 50 ore di formazione professionale). L'azienda ha -nuovamente- dichiarato interesse per la questione. Abbiamo ricordato che attendiamo risposta alla proposta organica TSUM sul tema formazione avanzata da TSUM a gennaio.

Agos si definisce azienda attenta al benessere delle persone e noi quali legali rappresentanti dei lavoratori abbiamo sottolineato che questo passa anche attraverso una migliore conciliazione vita-lavoro. Sottolineando l'opportunità di accordi sindacali su:

- **Inquadramenti e percorsi di carriera;**
- **Orari Rete Clienti e Recovery;**
- **Banca del Tempo;**
- **Formazione e sviluppo professionale;**
- **Adeguamento della disciplina del personale viaggiante alle previsioni del CCNL ABI**

Ricordando, alla nostra controparte, che su tutti questi temi (ed anche su altri) abbiamo avanzato proposte concrete presentando ad HR anche bozze di accordi sindacali specifici^[3].

Auspichiamo che questi incontri chiarificatori siano forieri di relazioni industriali fruttuose di benessere per i lavoratori.

Ci aspettiamo che le parole si traducano in fatti concreti normati da Accordi Sindacali.

[3] Ad esempio, quando la direttrice HR ha dichiarato il suo vivo interesse a mettere a disposizione l'istituto della “Banca del Tempo” (ex art 65 CCNL) ci siamo detti pronti, così pronti che (il 18 febbraio 2025 come TSUM) abbiamo avanzato un nostro testo di Accordo per normare, in modo esigibile per i lavoratori, oltre i permessi per visita medica ed il giorno di malattia, la Banca del Tempo.



23 febbraio 2026

IL NUOVO TAVOLO SINDACALE UNITARIO FISAC-UILCA

bb-rsa.fisac.cgil@agosducato.it

bb-rsa.uilca@agosducato.it