

RINGRAZIAMO I LAVORATORI INTERVENUTI NELL'ASSEMBLEA RETE B2B

Lunedì i lavoratori ci hanno espresso le loro preoccupazioni sulla riorganizzazione e chiesto i primi chiarimenti sull'Accordo Sindacale. Continueremo a seguire l'evoluzione della Rete, a dare i chiarimenti richiesti e ad intervenire quando necessario.

- > Come promesso, pubblichiamo di seguito le slide che abbiamo proiettato in Assemblea Sindacale Unitaria e il testo integrale dell'Accordo Sindacale Rete B2B



Assemblea Sindacale Unitaria Nazionale dei Lavoratori della Rete B2B

Tavolo Unitario Sindacale Agos, 17 luglio 2023



CRONISTORIA: DOVE ERAVAMO RIMASTI...

17 MAGGIO 2023

L'AZIENDA CI HA CONSEGNATO DOCUMENTO PER APERTURA PROCEDURA EX ART 19 CCNL ABI In cui si comunicava la riunificazione delle **due reti attuali, Partner e Automotive, in una sola rete denominata Rete Business to Business basata su alcune linee guida** (Unificazione di uffici duplicati, Riorganizzazione di alcune strutture su base nazionale e non territoriale, Potenziamento della gestione remota, Creazione di un modello di gestione del dealer ibrido fisico/remoto, diminuzione dell'organico complessivo della rete, con una ventina di uscite verso altre reti aziendali) ...**MA L'AZIENDA NON AVEVA ESPLICITAMENTE ESCLUSO I TRASFERIMENTI DI SEDE**

22 MAGGIO 2023

Seguendo le linee guida del Nuovo tavolo sindacale Unitario Aziendale Uilca-Fisac, teniamo **un'assemblea** con tutti voi lavoratori coinvolti e **vista la grande adesione alla stessa**, ci facciamo portavoce della richiesta di escludere i trasferimenti prima di iniziare qualsiasi tipo di trattativa.

7 GIUGNO 2023

L'Azienda ci comunica a mezzo mail (il carteggio è stato allegato all'accordo firmato) l'esclusione dei trasferimenti e questo è stato un punto fondamentale a tutela non solo dei lavoratori coinvolti, ma di **TUTTI** i lavoratori AGOS. Ottenuta quindi questa Tutela...**INIZIA LA TRATTATIVA!!!**



TRATTATIVA ART 19 RIORGANIZZAZIONE RETE B2B

PREMESSA

Le riorganizzazioni aziendali sono di solito gestite con l'apertura da parte dell'azienda di **una procedura ex art 19**

CCNL ABI, che, ricordiamo:

- **è procedura di confronto “debole”**, in cui potrebbe non esserci accordo sindacale, e l'azienda dopo il termine del confronto con i sindacati (50 giorni) può agire in maniera unilaterale
- **NON sono oggetto di discussioni le decisioni aziendali in sé, ma le “ricadute” (giuridiche, economiche e sociali) della riorganizzazione sui lavoratori interessati**

TRATTATIVA

La trattativa non è stata per nulla semplice ma non vogliamo focalizzarci sulle difficoltà incontrate ma bensì su quanto di buono ottenuto nell'accordo e cioè:

1. NO TRASFERIMENTI
2. NO DEMANSIONAMENTI
3. ORARIO CON INGRESSO FLESSIBILE 08:30-10:00
4. PART TIME
5. AUTO “DOVUTA” PER ESPLETARE I RUOLI COMMERCIALI
6. AUTO “GARANTITA” A TUTTI GLI ATTUALI ASSEGNATARI
7. LETTERA DI INCARICO E COLLOQUI
8. MONITORAGGIO SULLE REALI RICADUTE NELLA MESSA A TERRA



I PUNTI DELL'ACCORDO RIORGANIZZAZIONE RETE B2B

1. ESCLUSIONE TRASFERIMENTI

Di questo punto abbiamo già parlato nella cronistoria ma vogliamo ribadire quanto questa esclusione sia stato un punto fondamentale a tutela non solo dei lavoratori coinvolti, ma di TUTTI i lavoratori AGOS: perché l'esclusione di trasferimenti coatti (o -in generale- anche solo la possibilità di paventarli al singolo lavoratore) deve rimanere come punto fermo di tutte le riorganizzazioni (e sappiamo che questa non sarà certo l'ultima). Pertanto è stato ancora più importante non creare un precedente inaccettabile!

2. ESCLUSO OGNI DEMANSIONAMENTO:

Dopo aver definito chiaramente che la normativa applicata in materia è quella del CCNL ABI abbiamo stabilito espressamente anche che chi nell'organigramma "as is" aveva mansione di manager con ruolo nell'area quadri dovrà essere adibito a pari ruolo manageriale o comunque ad un ruolo inquadrato all'area quadri.



I PUNTI DELL'ACCORDO RIORGANIZZAZIONE RETE B2B

3. ORARIO CHIARAMENTE DEFINITO, UGUALE PER TUTTI

Si è chiarito che l'orario per tutti i lavoratori della Rete B2B sarà: "ingresso flessibile tra le ore 8.30 e le ore 10.00 – pausa pranzo tra le 12.30 e le 13.30 - ed uscita tra le ore 17.00 e le ore 18.30."

Ribadiamo che tale orario si applica a tutti i lavoratori della Rete,

Precisiamo (solo perché da tempo girano voci fuorvianti) che:

- questo orario si applica anche ai lavoratori che l'azienda ha definito "Personale Viaggiante", e che anche per loro -come per tutti i lavoratori Agos- l'orario è regolato dal CCNL ABI.

- per il "personale viaggiante" il tempo necessario per raggiungere/tornare dal convenzionato fa parte a pieno titolo dell'orario di lavoro

Ricordiamo a tutti anche che al termine della giornata effettivamente lavorata vale il diritto alla disconnessione (art 44 CCNL ABI) senza eccezione alcuna.

4. PART TIME

In caso di aumento di organico dell'UO TOBE, l'azienda valuterà eventuali nuove richieste di part-time, presentate entro 30 giorni dalla chiusura della presente procedura da parte dei lavoratori appartenenti alle strutture coinvolte dalla riorganizzazione, senza riapertura delle graduatorie di cui all'accordo in essere sul part time. L'azienda comunicherà l'esito delle richieste ai lavoratori e alle O.O.S.S. entro 30giorni dalla ricezione delle richieste.



I PUNTI DELL'ACCORDO RIORGANIZZAZIONE RETE B2B

5. AUTO "DOVUTA" PER ESPLETARE I RUOLI COMMERCIALI

Abbiamo stabilito che per le mansioni dei commerciali (tutti i vari account) che viaggiano per lavoro, l'azienda DEVE (e non "può") fornire l'auto ad uso promiscuo: il primo passo per regolare meglio il trattamento di chi usa l'auto quotidianamente per lavoro, cosa che abbiamo chiesto "con forza" all'azienda di fare prossimi mesi.

6. AUTO "GARANTITA" A TUTTI GLI ATTUALI ASSEGNATARI (SECONDO LA PRO-805)

Non abbiamo volutamente stabilito nessuna modifica in merito all'assegnazione delle auto aziendali, né sulla normativa aziendale inerente prevista in caso di cambio mansione. Abbiamo citato direttamente le procedure aziendali (PRO 805) proprio per "ricordare" a tutto il "personale viaggiante" che, una volta concesso l'uso dell'auto ad uso promiscuo, il suo "mantenimento" non è una gentile concessione ad personam del proprio responsabile né "ad riorganizzazione":

"L'autovettura aziendale assegnata non può essere sostituita fino al termine del contratto di noleggio, anche in caso di variazione mansione o Unità Organizzativa. In caso di cambio di mansione/ruolo e/o di Unità Organizzativa, ove l'auto non sia più prevista rispetto al nuovo ruolo ricoperto, l'auto verrà lasciata in dotazione al dipendente fino alla scadenza del contratto di noleggio. Nei tempi utili per l'eventuale riscatto, all'assegnatario verrà riconosciuto un bonus corrispondente al valore netto del riscatto stesso, da utilizzare liberamente da parte del dipendente per il riscatto o per l'acquisto di altra autovettura."



I PUNTI DELL'ACCORDO RIORGANIZZAZIONE RETE B2B

7. LETTERA DI INCARICO E COLLOQUI

L'Azienda comunicherà ai lavoratori il cambiamento di ruolo e la relativa decorrenza con la consegna di una lettera nella quale saranno espressamente riportati i seguenti elementi:

1. Confermato l'attuale inquadramento, salvo passaggio a livello o categoria superiore.
2. Confermata l'attuale retribuzione, salvo passaggio a livello o categoria superiore.
3. Confermata l'attuale sede di lavoro.
4. Indicato il nome del nuovo ruolo e indicata la nuova unità organizzativa.
5. Al personale adibito a nuove mansioni sarà indicata la descrizione della mansione.

Con l'effettivo ingresso nel ruolo, alle figure commerciali, il Manager di riferimento darà informazione sui Dealer che saranno loro assegnati e le relative zone di competenza.

I lavoratori per i quali è stato previsto un cambio di ruolo, potranno - durante la consegna della lettera di incarico –esprimere con l'HRB Partner di riferimento la volontà di essere ricollocati in altri ruoli / mansioni disponibili, eventualmente anche su altre piazze o sedi.

I lavoratori commerciali di cui al punto 7.1 per i quali è stato previsto un cambio di “zona di competenza”, potranno - durante la consegna della lettera di incarico e comunicazione della nuova zona di competenza– esprimere con l'HRB Partner di riferimento la volontà di essere ricollocati in altri ruoli / mansioni disponibili, eventualmente anche su altre piazze o sedi.



I PUNTI DELL'ACCORDO RIORGANIZZAZIONE RETE B2B

8. MONITORAGGIO SINDACALE SU REALI RICADUTE NELLA MESSA A TERRA

Il confronto con l'azienda non finisce oggi!

Abbiamo infatti concordato “un momento di confronto, entro il primo semestre del 2024 per consentire una analisi degli impatti che la revisione delle aree ha comportato e della segmentazione prevista dal modello di servizio (gestione ibrida del dealer, maggiore remotizzazione , account dedicati ai TOP dealer etc), evidenziando eventuali criticità e possibili soluzioni dirette ad attenuare tali impatti.”

Ovviamente sarà nostro (ossia sindacalisti e lavoratori insieme) compito verificare se ci saranno problemi nella messa a terra o nuove problematiche da affrontare. Come Tavolo Sindacale Unitario FISAC-UILCA fin da ora ci impegnamo a discuterne apertamente con voi lavoratori.

Potete come sempre contattarci per ogni istanza o problematica ma dopo i primi mesi dalla riorganizzazione faremo un'altra assemblea in cui vogliamo rilevare se ci sono criticità di qualsiasi tipo (es. carichi di lavoro non congrui, tutele presenti in questo accordo in tutto o in parte non applicate)



GRAZIE!!!



VERBALE D'INTESA

Tra
AGOS DUCATO Spa
e
Rappresentanze Sindacali Aziendali

Premesso che:

- A. In data 17 Maggio 2023, ai sensi e per gli effetti dell'art. 19 del CCNL Credito 19 Dicembre 2019, Agos Ducato S.p.A. ha consegnato alle OO.SS. il programma di ristrutturazione / riorganizzazione aziendale Agos Ducato S.p.a.: ALLEGATO 1 (Comunicazione ai sensi e per gli effetti di cui all'art, 19 CCNL Credito 19 Dicembre 2019).
- B. Nella comunicazione di cui al punto precedente sono state illustrate le ragioni che sottendono alla presente riorganizzazione che prevede:
- l'accorpamento delle attuali Reti Partner ed Automotive in un'unica Rete che prenderà il nome di Rete Business to business;
 - la definizione di un diverso modello di gestione dei dealer e dei partner che richiede:
 - ✓ un impatto sulle strutture dedicate alla gestione remota dei dealer,
 - ✓ l'esigenza di segmentare alcuni dealer da cui la necessità di creare i seguenti nuovi ruoli dedicati a questi dealer,
 - ✓ la necessità di potenziare l'area Green,
 - ✓ il bisogno di ridisegnare le aree geografiche passando dalle attuali 6 aree a 9 aree.
- C. Al paragrafo B del Programma, Agos Ducato S.p.A. aveva previsto una variazione di organico che sarebbe passata da 261 persone a 236 con la conseguenza che 25 persone sarebbero state riallocate al di fuori del perimetro di questa Rete.
- Nel lasso di tempo intercorso tra la consegna della predetta Comunicazione e la data attuale, le citate numeriche, per varie ragioni, sono andate modificandosi, quindi in data odierna la presente riorganizzazione parte da un organico di 260 persone ed atterra su un organico di 241 con un numero di 21 persone che saranno riallocate al di fuori del perimetro considerato.
- Nella trasmissione del presente Programma, in data 17 maggio 2023, l'Azienda aveva sin da subito dichiarato che "Nel modello organizzativo proposto e nelle previsioni del presente Programma non si prevedono tensioni occupazionali".
- Le OOSS del Tavolo Sindacale Unitario (FISAC UILCA) in data 17 maggio 2023 hanno richiesto che l'azienda integrasse nel testo di apertura della procedura la garanzia che confermasse che nella presente riorganizzazione non sono previsti trasferimenti ad iniziativa dell'azienda.

L'azienda ha fornito tale precisazione in data 7 giugno 2023 con mail alle OOSS (rif. ALLEGATO 2).

LE PARTI CONVENGONO:

1) Le premesse vengono totalmente richiamate.

2) OCCUPAZIONE:

1. L'azienda dichiara che il programma di riorganizzazione non prevede alcun esubero e non implica tensioni occupazionali di alcun tipo.
2. Qualora le risorse coinvolte nella presente ristrutturazione si candidassero a job posting saranno valutate prioritariamente.

3) SEDE DI LAVORO:

1. Per effetto della presente riorganizzazione tutti i lavoratori coinvolti manterranno sede lavorativa presso l'attuale comune di lavoro.

4) MANSIONI:

Nella struttura della Rete Business to Business in materia di inquadramenti sarà applicata la normativa del CCNL Credito tempo per tempo vigente.

Appartengono alla categoria dei quadri direttivi le seguenti nuove mansioni:

- Executive Account.
- Retail Account senior.

Per il dettaglio e la descrizione delle nuove figure professionali si rimanda all'ALLEGATO 3.

Il personale che nell'organigramma "as is" aveva mansione di manager con ruolo nell'area quadri sarà adibito a pari ruolo manageriale o comunque ad un ruolo inquadrato nell'area quadri.

5) ORARI:

1. L'orario lavorativo per le seguenti aree:
 - Rete commerciale Dealer,
 - Mercati sviluppo e commerciale accordi,
 - Supporto operativo business,
 - Sviluppo commerciale Offerta e prodotti di Gruppo

sarà:

ingresso flessibile tra le ore 8.30 e le ore 10.00 - pausa pranzo tra le 12.30 e le 13.30 - ed uscita tra le ore 17.00 e le ore 18.30.

2. Per quanto ovvio, per la categoria dei quadri si farà riferimento all'articolo 92 CCNL Credito ABI 2019.

6) PART TIME

1. In caso di aumento di organico dell'UO TOBE, l'azienda si impegna a valutare eventuali nuove richieste di part-time, presentate entro 30 giorni dalla chiusura della presente procedura da parte dei lavoratori appartenenti alle strutture coinvolte dalla riorganizzazione, senza che questo comporti riapertura delle graduatorie di cui all'accordo in essere sul part time.
2. L'azienda comunicherà l'esito delle richieste ai lavoratori e alle O.O.S.S. entro 30 giorni dalla ricezione delle richieste.

7) DOTAZIONI AZIENDALI

1. Le parti convengono che le seguenti mansioni commerciali

- Account,
- Senior Account,
- Key Account,
- Senior Key Account,
- Executive Account,
- Retail Account,
- Retail Account Senior,
- Business Support Professional,

prevedono l'utilizzo di un'auto aziendale in uso promiscuo.

DICHIARAZIONE AZIENDALE

Per quanto ovvio, continuerà ad essere corrisposta l'IPV come previsto dagli accordi in essere in tema di Missioni.

2. Per quanto ovvio, a tutti gli attuali assegnatari di auto (personale AS IS) saranno applicate le Procedure in essere in azienda (rif. PRO 805 punto 5.3 "Autovetture Aziendali")) che prevedono quanto segue:

"L'autovettura aziendale assegnata non può essere sostituita fino al termine del contratto di noleggio, anche in caso di variazione mansione o Unità Organizzativa. In caso di cambio di mansione/ruolo e/o di Unità Organizzativa, ove l'auto non sia più prevista rispetto al nuovo ruolo ricoperto, l'auto verrà lasciata in dotazione al dipendente fino alla scadenza del contratto di noleggio.

Nei tempi utili per l'eventuale riscatto, all'assegnatario verrà riconosciuto un bonus corrispondente al valore netto del riscatto stesso, da utilizzare liberamente da parte del dipendente per il riscatto o per l'acquisto di altra autovettura. [...]

In via generale, NON si applica nei seguenti casi:

se il periodo di assegnazione dell'auto precedente alla variazione di mansione/ruolo e/o Unità Organizzativa è stato inferiore a due anni;

qualora al dipendente siano stati comminati uno o più provvedimenti disciplinari nei due anni precedenti alla variazione di mansione/ruolo e/o Unità Organizzativa;

in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro (dimissioni, licenziamento, risoluzione consensuale)”.

8) LAVORO DA REMOTO E LAVORO IN SMART WORKING

I lavoratori che per effetto della presente riorganizzazione saranno riallocati al di fuori della Rete Business to Business manterranno la sede lavorativa nel medesimo comune. Tutti questi lavoratori lavoreranno “da remoto” fatto salvo i consulenti personali nello svolgimento della prestazione di lavoro di filiale.

Per quanto ovvio, tutte le figure professionali interessate dalla riorganizzazione possono svolgere SW secondo le previsioni degli accordi sindacali aziendali vigenti (Accordo di lavoro agile del 30 giugno 2022 ed agli Accordi di Prime ed Orari del 16 Novembre 2021).

9) COLLOQUI INDIVIDUALI / SCAMBI

1. I lavoratori per i quali è stato previsto un cambio di ruolo, potranno - durante la consegna della lettera di incarico - esprimere con l' HRB Partner di riferimento la volontà di essere ricollocati in altri ruoli / mansioni disponibili, eventualmente anche su altre piazze o sedi.
2. I lavoratori commerciali di cui al punto 7.1 per i quali è stato previsto un cambio di “zona di competenza”, potranno - durante la consegna della lettera di incarico e comunicazione della nuova zona di competenza- esprimere con l'HRB Partner di riferimento la volontà di essere ricollocati in altri ruoli / mansioni disponibili, eventualmente anche su altre piazze o sedi.
3. Trascorsi 6 mesi dall'ingresso nel nuovo ruolo, per il personale interessato è previsto un momento di confronto con l'HRB Partner di riferimento ed il proprio manager per condividere eventuali criticità o spunti di miglioramento al fine di favorire il pieno ingresso nel nuovo ruolo.

10) FORMAZIONE:

Fermo restando che la formazione resta elemento centrale e strategico di qualsiasi processo di ristrutturazione, nei casi di nuove mansioni create nella presente riorganizzazione e per il personale che avrà un ruolo al di fuori della Rete Business to Business saranno definiti specifici piani di formazione ed affiancamento diretti a colmare eventuali lacune di impedimento al pieno adeguamento al ruolo.

Le parti si incontreranno entro sei mesi dalla chiusura della presente riorganizzazione per condividere i percorsi intrapresi e valutare eventuali ulteriori necessità. Detto programma sarà ulteriore rispetto alla formazione contrattualmente prevista all'art. 76 del CCNL Credito ABI 2019 e verrà attuato a partire dalla prevista messa a terra della presente riorganizzazione.

11) LETTERA DI INCARICO

L'Azienda comunicherà ai lavoratori il cambiamento di ruolo e la relativa decorrenza con la consegna di una lettera nella quale saranno espressamente riportati i seguenti elementi:

1. Confermato l'attuale inquadramento, salvo passaggio a livello o categoria superiore.
2. Confermata l'attuale retribuzione, salvo passaggio a livello o categoria superiore.
3. Confermata l'attuale sede di lavoro.
4. Indicato il nome del nuovo ruolo e indicata la nuova unità organizzativa.

Nella medesima lettera:

5. Al personale adibito a nuove mansioni sarà indicata la descrizione della mansione.

Con l'effettivo ingresso nel ruolo, alle figure commerciali, il Manager di riferimento darà informazione sui Dealer che saranno loro assegnati e le relative zone di competenza.

12) DISPOSIZIONI FINALI

Le parti convengono che a seguito della messa a terra della riorganizzazione:

1. Non appena le funzioni aziendali saranno approvate nel Regolamento Interno, l'azienda fornirà alle OOSS l'estratto del Regolamento.

Per quanto ovvio, a tutto il "personale viaggiante" sarà mantenuta l'Indennità Personale Viaggiante, come previsto dagli accordi in essere in tema di Missioni.

Con la sottoscrizione del presente verbale si intende esaurita la procedura di cui all'art. 19 del CCNL Credito avviata con comunicazione del 17/05/2023.

Le parti concordano un momento di confronto qualora la messa a terra dovesse far sorgere situazioni di particolare criticità.

13) ALLEGATI:

ALLEGATO 1: COMUNICAZIONE EX ART 19 DEL 17/05/2023.

ALLEGATO 2: CORRISPONDENZA TRA AZIENDA ED OOSS DEL TAVOLO SINDACALE UNITARIO (FISAC UILCA)

ALLEGATO 3: NUOVE FIGURE PROFESSIONALI

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

Considerando che

- Nel Programma di Ristrutturazione/Riorganizzazione si fa riferimento alla segmentazione dei dealers per individuare tra questi i così detti "Top Dealers" a cui assicurare un livello di servizio più alto garantito da figure professionali con un inquadramento diverso;
- nella presente riorganizzazione le figure commerciali avranno aree territoriali e portafogli diversi nel to be;

le Parti congiuntamente concordano un momento di confronto, entro il primo semestre del 2024 per consentire una analisi degli impatti che la revisione delle aree ha comportato e della segmentazione prevista dal modello di servizio (TOP dealer etc), evidenziando eventuali criticità e possibili soluzioni dirette ad attenuare tali impatti.

Nell'ambito di tale incontro, ci sarà una condivisione del percorso formativo messo in atto per tutti i lavoratori della Rete B2B e per quelli che sono stati riallocati in altre Direzioni.

Milano, 12 luglio 2023

Agos Ducato Spa

FISAC CGIL

UILCA

Spettabili

OO.SS.LL. di Agos Ducato Spa

Oggetto: Programma di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale Agos Ducato S.p.A. - Comunicazione ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 19 del CCNL Credito 19 dicembre 2019.

Con la presente si fornisce specifica comunicazione del previsto **Programma di ristrutturazione/riorganizzazione aziendale** (di seguito il Programma).

Il Programma sarà attuato subito dopo le consultazioni previste dall'art. 19 del CCNL Credito ABI 19 Dicembre 2019 e nei termini appresso indicati.

A. Premessa e contesto di riferimento

L'emergenza pandemica ha senza dubbio determinato, a vari livelli ed in ogni contesto, un tale stravolgimento dei modelli consolidati che spesso si è portati a rappresentare la realtà tracciando una linea di confine e delineando "un prima ed un dopo" pandemia.

Questo stravolgimento non solo ha richiesto un adattamento nel nostro modo di lavorare ed accentuato il "modello agile" ma ha anche consentito la sperimentazione di un diverso approccio con il cliente, permettendo l'esplorazione di nuove rotte nella gestione della relazione e del servizio.

Le accennate dinamiche hanno infatti lasciato intravedere un percorso innovativo, ora anche confermato dalle tendenze di un mercato di riferimento che spesso detta le regole della competitività.

Le sperimentazioni così intraprese richiedono ora di consolidare questo nuovo modello di relazione e servizio con il cliente che dovrà risultare non solo flessibile ma anche adattabile alle esigenze di un mercato in veloce mutamento: per questo, si rende necessario un adeguamento delle corrispondenti strutture organizzative rendendole anch'esse, dal punto di vista operativo, più flessibili ed agili.

Questo intervento potrà consentire il mantenimento e rafforzamento dei livelli di sostenibilità, competitività ed efficienza, anche in un orizzonte di medio-lungo periodo, come peraltro delineato dal nostro PMT.

La presente proposta riorganizzativa porterà infatti alla definizione di nuove strutture che saranno in grado di rispondere alle sfide del mutato contesto economico-finanziario, assicurando consolidamento e crescita anche in nuovi mercati.

Alla luce di quanto delineato, si conferma che l'oggetto del nostro esame, nel suo contesto e mercato di riferimento, è circoscritto all'ambito dei dealer, conseguentemente il perimetro sarà quello dell'attuale Rete Business to Business.

Infine, a tutto quanto sopra illustrato, è opportuno aggiungere che l'impulso a questo nuovo assetto è stato anche favorito dall'ingresso - già nel settembre del 2022 - di un unico Direttore che, posto alla

guida di due Reti (quella Partner e quella Automotive), ha portato la sua visione d'insieme determinando un ulteriore passo avanti per stimolare quelle sinergie che, superando una visione "a compartimenti stagni", generano opportunità di sviluppo.

B. Obiettivi ed interventi previsti

I pilastri strategici, che hanno guidato la presente riorganizzazione, poggiano sui seguenti driver:

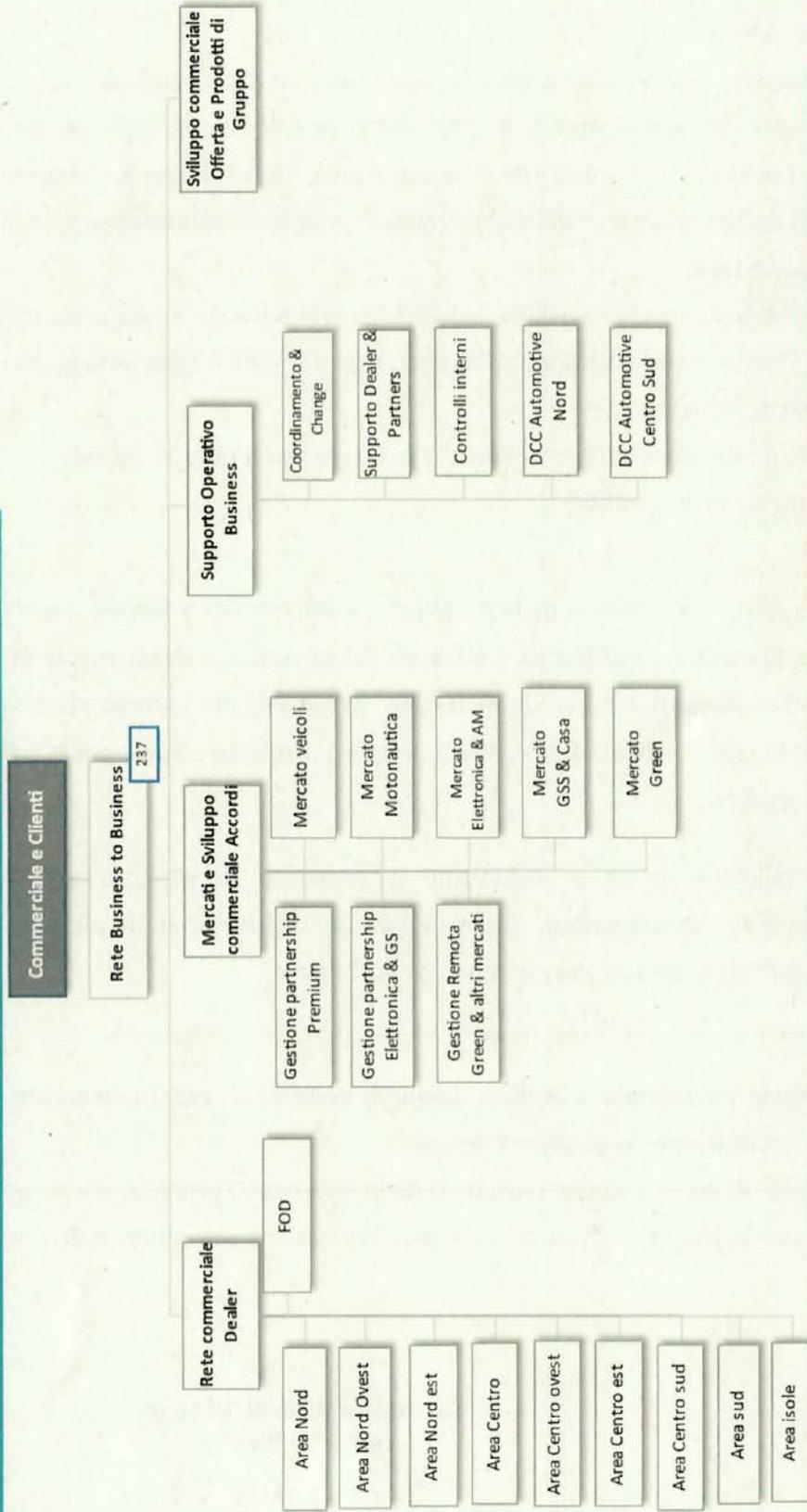
- "Agilità e semplificazione": intesa come trasformazione digitale dei processi commerciali, per disegnare percorsi più snelli che possano agevolare il rapporto con il Cliente passando attraverso una semplificazione della comunicazione tra le diverse unità organizzative;
- "Evoluzione dell'Assistenza" che comporterà:
 - ✓ l'automatizzazione di alcuni processi interni per accorciare i tempi di risposta ed intervento verso il Cliente,
 - ✓ il potenziamento della gestione remota, che migliorerà il livello di servizio ed assistenza facendo evolvere i processi interni di back office e front-office grazie ad accentramento e specializzazione delle funzioni di supporto;
 - ✓ la creazione di un modello di gestione del dealer "ibrido", che alterna la gestione in fisico a quella in remoto creando opportunità di contatti più frequenti;
 - ✓ la segmentazione dell'assistenza che prevede di differenziare il livello di servizio al dealer elevandolo a favore dei cd. "top dealer".
- "Prossimità ed ottimizzazione del presidio territoriale" perché il miglioramento della relazione con il Cliente passa anche attraverso un sistema che gli assicuri vicinanza geografica: tutto questo presuppone una riconfigurazione dei presidi sul territorio andando verso un modello omnicanale e tecnologicamente evoluto che garantirà il corretto investimento di tempo e risorse.
- "Creazione di una nuova unità" specificamente dedicata al presidio dell'evoluzione di nuovi canali e prodotti.
- "Potenziamento dell'area green" considerata strategica per rispondere alle evoluzioni del mercato.
- "Revisione delle strutture di Delibera automotive" che saranno accentrate rispetto all'attuale assetto.
- "Modernità e digitalizzazione" attraverso l'adozione di strumenti sempre più digitali, che consentono di adattare la struttura ai nuovi trend di mercato, favorendo la crescita di Agos e dei suoi Partner.

Le elencate azioni di intervento, nel perimetro della presente riorganizzazione, porteranno ad un efficientamento dei processi che determinerà una variazione numerica degli organici, conseguentemente produrrà - per alcune figure - opportunità di transito in altre posizioni, anche esternamente al suddetto perimetro.

In dettaglio l'attuale struttura, oggetto della presente riorganizzazione, ha un organico di 261 persone ed al termine del previsto intervento il nuovo assetto avrà in organico 236 persone.

La rappresentazione grafica della struttura è visualizzabile nei seguenti organigrammi AS IS e TO BE.

ORGANIGRAMMA TO BE



C. Conseguenze giuridiche, economiche, sociali ed eventuali misure previste per i lavoratori, conseguenti al Programma.

Nel modello organizzativo proposto e nelle previsioni del presente Programma non si prevedono tensioni occupazionali.

A seguito del Programma, i lavoratori:

- a. non subiranno alcuna modificazione dell'inquadramento e della retribuzione;
- c. saranno adibiti alle stesse mansioni o ad altre mansioni nel rispetto delle normative vigenti;
- d. nei casi di cambio di ruolo o creazione di nuovo ruolo, l'azienda comunicherà ai lavoratori il cambiamento o l'assegnazione del nuovo ruolo e la relativa decorrenza con l'invio di una lettera nella quale sarà:
 - confermato l'attuale inquadramento, salvo passaggio a livello o categoria superiore;
 - confermata l'attuale retribuzione, salvo passaggio a livello o categoria superiore;
 - indicata la sede di lavoro;
 - indicato il nome del nuovo ruolo e indicata la nuova unità organizzativa;
 - indicato l'orario di riferimento.

D. I tempi previsti.

Nel corso della presente procedura, l'Azienda si dichiara sin d'ora disponibile a fornire - ove richiesto ed in coerenza con le previsioni normative applicabili - ulteriori informazioni e chiarimenti in ordine alle previste dinamiche organizzative, ai motivi che le determinano, al numero dei lavoratori coinvolti ed alla collocazione aziendale del personale impattato e si dichiara aperta a proposte e soluzioni di minor impatto possibile nelle ricadute sui lavoratori.

Al fine di raggiungere gli obiettivi attesi e dichiarati, la presente riorganizzazione sarà avviata immediatamente al termine delle consultazioni, tuttavia non si esclude che in alcuni comparti le tempistiche di messa a terra potranno avere luogo in una fase successiva.

La presente comunicazione viene consegnata a mani ai Soggetti destinatari per l'immediato avvio delle procedure di informazione, consultazione ed esame congiunto.

Nel precisare che ogni contenuto di questa comunicazione e delle successive procedure è riservato e se ne autorizza il trattamento solo per le legittime finalità, cogliamo l'occasione per porgere distinti saluti.

Milano, 17 Maggio 2023

Direzione Risorse Umane
(Alberto Bonza)



ALLEGATO 2

GASPERINI FULVIA

Da: SIMONCINI GIOVANNI per conto di BB-RSA.FISAC.CGIL
Inviato: venerdì 9 giugno 2023 10:46
A: GASPERINI FULVIA
Cc: BONZA ALBERTO; SIMONCINI GIOVANNI; EMILIANI ARIANNA; OLIVA CLAUDIO;
BAIAMONTE GAETANO; BORDON SAMANTHA; MORETTI SIMONA; BERTONCINI
LUCA; SQUILLACE GIOVANNI; MINAZZI MARCO; BB-RSA.UILCA
Oggetto: ALLEGATO 2 - R: Rete B2B - Richiesta chiarimento

Accogliamo con favore la conferma della volontà di Agos di non interrompere la propria continuità nel garantire il mantenimento della sede lavorativa dei lavoratori coinvolti nelle ristrutturazioni aziendali.

Come Tavolo Maggioritario consideriamo (e sempre considereremo), tale garanzia un punto di partenza imprescindibile per la tutela e il rispetto dei lavoratori, e quindi fondamentale perché le relazioni tra sindacato e azienda siano collaborative.

Tuttavia, proprio a tutela dei lavoratori coinvolti ci corre l'obbligo di esprimere alcune precisazioni sulle procedure ex art 19 CCNL ABI, riguardanti alcuni aspetti procedurali normati contrattualmente, rispetto a quanto successo in questa occasione:

1. Nell'incontro del 17 maggio, rilevando l'assenza di informazione su eventuali trasferimenti di lavoratori a sedi differenti dalle attuali, vi avevamo precisato che l'assenza di tali informazioni ci portava a considerare non rispettato il comma 2 dell'art 19 CCNL, poiché le OO.SS. non sono state portate effettivamente a conoscenza delle "conseguenze giuridiche" (chiaramente determinanti per lo svolgimento del confronto contrattualmente previsto) della riorganizzazione sui lavoratori interessati.
2. Nella medesima occasione vi avevamo altresì spiegato che giudicavamo inaccettabile la giustificazione addotta dall'azienda, ovvero di non aver ancora determinato tali "conseguenze giuridiche", perché ciò è per noi in aperta violazione del comma 1 dell'art 19 CCNL ABI, che definisce la fase decisionale aziendale come preventiva e non successiva alla fase di informazione.
3. Tale (e unica) informazione, da noi richiesta il 17 maggio, ci è stata fornita dall'azienda dopo ben 21 giorni in cui non ci è stata fornita assolutamente alcuna comunicazione relativa alla riorganizzazione, al di fuori di ogni normale tempistica e previsione contrattuale.

Pertanto, onde ripristinare un normale e corretto iter procedurale come previsto dal CCNL art 19, siamo disponibili al confronto, ma sulla base della seguente interpretazione:

1. L'informazione inviataci, nella parte ove viene affermato che "A seguito del programma, i lavoratori resteranno nella loro piazza lavorativa", è da intendersi come completamento del punto "C. Conseguenze giuridiche, economiche, sociali ed eventuali misure previste per i lavoratori, conseguenti al Programma." della comunicazione aziendale [scan_ago3259_2023-05-17-15-21-04.pdf allegato a mail Inviato: mercoledì 17 maggio 2023 15:29 Oggetto: R: PROCEDURA ex art 19].
2. Riguardo all'affermazione "salvo che il due parti si accordano per una mobilità", riteniamo non possa essere interpretata diversamente da un'affermazione volta a segnalare la volontà aziendale di proporre allo OO.SS. un accordo che regoli eventuali procedure di "trasferimento volontario" (ove sia il lavoratore a richiederlo di propria iniziativa e senza alcuna costrizione o pressione) da intraprendere però successivamente alla chiusura della procedura e alla stipula dell'accordo specifico (ricordiamo che in caso contrario si ricadrebbe in una situazione di aperta violazione del comma 9 dell'art 19 CCNL ABI, che prescrive che durante le procedure le Parti si asterranno da ogni iniziativa unilaterale e da ogni azione diretta).

Pertanto -sulla base di quanto sopra esposto-, considerando l'apertura formale della procedura contrattuale ex art 19 CCNL ABI a partire dalla data della vostra ultima comunicazione (07/06/2023), ci rendiamo immediatamente disponibili ad un confronto costruttivo su tutti i punti della riorganizzazione.

Per il Nuovo Tavolo Sindacale Unitario Agos

Rosanna Calderera
Arianna Emiliani

Claudio Oliva
Giovanni Simoncini

Da: GASPERINI FULVIA

Inviato: mercoledì 7 giugno 2023 16:55

A: BB-RSA.FISAC.CGIL ; SIMONCINI GIOVANNI ; EMILIANI ARIANNA ; OLIVA CLAUDIO ; BAIAMONTE GAETANO ; BORDON SAMANTHA ; MORETTI SIMONA ; BERTONCINI LUCA ; SQUILLACE GIOVANNI ; MINAZZI MARCO ; BB-RSA.UILCA

Cc: BONZA ALBERTO

Oggetto: R: Rete B2B - Richiesta chiarimento

Buonasera,

facendo seguito alla vs. mail ed alla richiesta di chiarimenti, vi confermiamo che nella presente procedura di riorganizzazione non sono previsti nessun trasferimenti ad iniziativa dell'azienda senza il consenso del lavoratore; pertanto "A seguito del programma, i lavoratori resteranno nella loro piazza lavorativa salvo che il due parti si accordano per una mobilità".

Concretamente, quindi, ciò non esclude possibili accordi di trasferimento che qualche lavoratore potrebbe volontariamente decidere di concordare con l'azienda, come abitualmente avviene nella normale vita aziendale.

Cordiali saluti

Fulvia Gasperini
Professional Relazioni Sindacali e Giustavoristico
DIREZIONE HR

T: +390269942902
M: +393451604744
Email: f.gasperini@agos.it

Agos Ducato S.p.A. | agos.it - agoscorporate.it
Viale Fulvio Testi 280, - 20126 Milano



Da: SIMONCINI GIOVANNI <g.simoncini@agos.it> Per conto di BB-RSA.FISAC.CGIL

Inviato: mercoledì 17 maggio 2023 16:17

A: BONZA ALBERTO <A.BONZA@agos.it>; GASPERINI FULVIA <F.GASPERINI@agos.it>

Cc: SIMONCINI GIOVANNI <g.simoncini@agos.it>; EMILIANI ARIANNA <A.EMILIANI@agos.it>; OLIVA CLAUDIO <C.OLIVA@agos.it>; BAIAMONTE GAETANO <g.baiamonte@agos.it>; BORDON SAMANTHA <S.BORDON@agos.it>; MORETTI SIMONA <SI.MORETTI@agos.it>; BERTONCINI LUCA <l.bertoncini@agos.it>; SQUILLACE GIOVANNI <G.SQUILLACE@agos.it>; MINAZZI MARCO <M.MINAZZI@agos.it>; BB-RSA.FISAC.CGIL <BB-RSA.FISAC.CGIL@agosducat.it>; BB-RSA.UILCA <BB-RSA.UILCA@agosducat.it>

Oggetto: Rete B2B - Richiesta chiarimento - Indizione assemblea - Comunicato ai lavoratori

Buongiorno

Con la presente siamo a chiedere riguardo alle "Conseguenze giuridiche, economiche, sociali ed eventuali misure previste per i lavoratori, conseguenti al programma" da voi comunicatoci.

Nello specifico se "a seguito del programma, i lavoratori: resteranno nella loro piazza lavorativa".

Inoltre,

in allegato, trovate:

- *la convocazione di un'assemblea (in due turni) che riguarderà tutti i lavoratori della Rete B2B.*
- *il comunicato che a breve pubblicheremo in bacheca sindacale.*

Per il Nuovo Tavolo Sindacale Unitario Agos

Rosanna Caldarera

Arianna Emiliani

Claudio Oliva

Giovanni Simoncini

Leggi le nostre 75.405 recensioni



sviluppato da  Trustpilot

ALLEGATO 3 - Nuove figure professionali

Ruolo	Descrizione	Inquadramento
EXECUTIVE ACCOUNT	L' "Executive Account" svolge la propria mission gestendo, sviluppando e animando le relazioni commerciali con i convenzionati definiti come "TOP" ed assegnati secondo la segmentazione prevista dal modello di servizio, garantendo altresì gli adempimenti normativi, finanziario-assicurativi relativi alla gestione del proprio portafoglio.	<i>Quadro direttivo</i>
RETAIL ACCOUNT SENIOR	Il "Retail Account Senior" svolge la propria mission occupandosi delle attività di mantenimento, gestione commerciale ed assistenza dei convenzionati assegnati in base al modello di servizio definito. Grazie alla propria expertise, è punto di riferimento interno per le tematiche più complesse.	<i>Quadro direttivo</i>
RETAIL ACCOUNT	Il Retail Account svolge la propria mission occupandosi delle attività di mantenimento, gestione commerciale ed assistenza dei convenzionati assegnati in base al modello di servizio definito.	<i>Area professionale</i>