



---

### LA PROSPETTIVA FISAC-UILCA

Le retribuzioni in Agos sono oggettivamente più basse rispetto al comparto, qualche anno fa la stessa azienda ha commissionato una analisi per comparare i livelli salariali con quanto riconosciuto mediamente ai dipendenti del mercato.

Sembrerebbe che tale analisi, purtroppo, abbia confermato questa semplice verità.

L'azienda ha sempre cercato di gestire questo squilibrio con una politica basata su ad personam (ossia incrementi di stipendio "contrattati/concessi" individualmente con il singolo lavoratore).

Con l'aumento ottenuto, grazie alla contrattazione collettiva a dicembre, il meccanismo ha mostrato tutti i suoi limiti!

L'azienda ha assorbito quanto aveva dato!

Vista la reazione degli "assorbiti" ha poi promesso che nel 2024 avrebbe provveduto a realizzare qualcosa come un "giro straordinario" di premi ad personam per "ristornare" una porzione di coloro che ha "deluso".

Ora come rappresentanti dei lavoratori non siamo contrari al fatto che l'azienda riconosca al singolo lavoratore dei soldi in più, quello che vorremmo è che lo stipendio base di ogni lavoratore fosse consona ed in linea con il nostro comparto.

Ricordiamo che lo stipendio dipende da due fattori:

1. le tabelle contrattuali
2. il livello di inquadramento

Se, grazie alla contrattazione collettiva realizzata dai sindacati, sul primo punto abbiamo ottenuto di applicare quelle del CCNL ABI; sul secondo l'azienda continua a fare "orecchi da mercante".

L'azienda non ha mai voluto intraprendere un percorso di normazione degli inquadramenti, anzi ha sempre negato le informazioni necessarie a capire quale fosse l'inquadramento della singola mansione, questo non solo nei confronti del sindacato, ma anche dei lavoratori.

Soltanto in alcuni casi, in cui fortunatamente, le mansioni citate nel CCNL ABI corrispondono alle mansioni in AGOS (i responsabili di filiale) siamo riusciti ad ottenere dall'azienda il giusto inquadramento, impedendo altresì che gli addetti di filiale fossero inquadrati come A2L2 (come faceva l'azienda richiamandosi al compianto contratto AGOS).

In qualche altro sporadico caso in cui l'azienda ha dovuto discutere con le OO.SS.

della nuova mansione<sup>1</sup> il risultato è stato quello di arrivare a definire solo se tali figure fossero quadri o aree professionali.

<sup>1</sup> È il caso delle nuove figure professionali derivanti da riorganizzazioni (ex art 19)

L'azienda non soltanto rimanda il confronto ma non è trasparente nemmeno con i lavoratori, basti guardare le iJOB dove:

- per ogni posizione le competenze attese ben definite e numerose,
  - la descrizione del ruolo è quella tipica di un annuncio di lavoro sul giornale
  - non è presente l'inquadramento della mansione,
- (addirittura, l'azienda riporta il "BAND E GRADE" che non dà diritto a incrementi salariali)

**Quando l'azienda deciderà di riconoscere adeguatamente le professionalità delle colleghe/i?**

Inoltre, visto il deterioramento del potere d'acquisto dei lavoratori, come Nuovo Tavolo Sindacale Unitario Agos, già nell'incontro con la direttrice del personale tenutosi nella giornata di giovedì 26 gennaio 2023 avevamo avanzato varie soluzioni per salvaguardare il potere di acquisto dei lavoratori (le riportiamo aggiornate):

- richiesta di erogazione straordinaria/agevolazioni ai dipendenti con utilizzo defiscalizzazione dei fringe-benefit in base alla normativa vigente<sup>2</sup>
- aumento del ticket (parzialmente ottenuto)
- miglioramento delle polizze (ad oggi purtroppo peggiorate le franchigie e il premio).
- innalzamento del contributo aziendale fondo pensione integrativo,
- miglioramento dei tassi applicati ai dipendenti per prestiti personali e condizioni mutui "veramente" da dipendenti (come CAI e BBPM).

<sup>2</sup> Ricordiamo che la manovra di bilancio 2024, approvata e pubblicata definitivamente in Gazzetta ufficiale il 30 dicembre 2023 ha previsto, per l'anno in corso, l'innalzamento della soglia esentasse di 2000 euro per i dipendenti con figli a carico, di 1000 euro per i dipendenti senza figli

**L'azienda intende sfruttare queste opportunità per i lavoratori che potrebbero in parte sopperire agli effetti negativi della continua escalation del "carovita"?**

Oggi, insieme alle Segreterie Nazionali, incontreremo l'AD e richiederemo a gran voce di intraprendere un percorso di incontri utili a contrattualizzare le proposte sopra citate (e risolvere le altre questioni ancora aperte: filiali, Arcadia...), misurando così la volontà aziendale di essere realmente Great Place to Work.

È il momento di percorrere quest'ultimo miglio!

29 gennaio 2024

**IL NUOVO TAVOLO SINDACALE UNITARIO FISAC-UILCA AGOS**