

Responsabilità per raggiungere accordi importanti con l’Azienda a favore di tutti i colleghi Gli Obiettivi per la nuova stagione del Coordinamento UILCA Gruppo Credit Agricole Italia

Lo scorso 2 ottobre si è riunito l’Esecutivo Nazionale UILCA del Gruppo C.A.I. in vista del proseguo delle trattative aziendali dopo la pausa estiva. Il Segretario Responsabile del Coordinamento di Gruppo, **Claudio Piccirilli**, ha effettuato un’analisi approfondita della situazione che stiamo vivendo in Azienda e tracciato le linee guida che saranno alla base dell’azione politica di UILCA per la prossima stagione sostenendo che: *“l’attuale stagnazione nelle Relazioni Industriali non ha precedenti nella storia del Gruppo, da sempre abituato nel fare accordi che hanno rappresentato un traino per il resto del settore. Come non ricordare gli accordi sull’Easy Learning e quello sullo Smart Working che hanno tracciato un percorso, imitato e migliorato da altri gruppi. Al contrario del nostro dove, purtroppo, si è segnato il passo.*

*Gli argomenti che dovrebbero essere all’ordine del giorno e, che, non vengono affrontati, sono diventanti molteplici e, tra quelli assolutamente impellenti, non possiamo non citare **l’armonizzazione dei percorsi professionali, la mobilità territoriale, il rinnovo dell’Assistenza Sanitaria in scadenza il prossimo 31/12/23 ed il Premio Aziendale (VAP).***

In una fase tanto delicata è necessario, per le OO.SS. mantenere compattezza e unicità di intenti, evitando deviazioni e fughe in avanti, controproducenti e pericolose per gli interessi dei lavoratori”.

Nel frattempo, senza fare clamore, il confronto serrato con l’Azienda dei giorni scorsi, seppure frammentato dall’impossibilità di un dibattito unitario, **ha portato ad una prima importante novità sui permessi per le Visite Mediche (permesso VIM)** la cui interpretazione unilaterale dell’articolo 33 del C.I.A. di Gruppo, a distanza di 25 anni dalla sua sottoscrizione, aveva sollevato una levata di scudi tra lavoratori e OO.SS. **La dichiarata disponibilità aziendale nel rivedere le interpretazioni restrittive ed irragionevoli, rappresenta un primo importante risultato che dovrà, ovviamente, essere monitorato nella sua applicazione pratica.**

Come espresso dal Coordinatore di Gruppo le questioni sul tavolo sono tante e rendono bene l’idea delle difficoltà che si sono incontrate negli ultimi mesi nel dialogo con l’Azienda e nelle problematiche di un’azione unitaria tra le sigle sindacali presenti al Tavolo.

L’Esecutivo UILCA ritiene necessaria da parte aziendale un’assunzione chiara di **Responsabilità per affrontare tutte le questioni che sono in sospeso da oramai tanto, troppo tempo.** Questioni non più procrastinabili come la disciplina sui *Percorsi Professionali* che non sono solo un problema di natura giuridica ma, soprattutto, una questione di dignità per le colleghe ed i colleghi ex Creval che, diversamente da tutti gli altri, da ben 18 mesi ne sono ancora privi. Sappiamo che la trattativa per rinnovare una

disciplina vecchia di venti anni non si può risolvere in poco tempo. **Ma perché sviare il confronto con il Sindacato come accaduto negli ultimi mesi?**

In proposito è intervenuto anche il Coordinatore Aziendale, **Maurizio Timaco**, che ha espresso *"preoccupazione per il diverso trattamento attualmente applicato in tema di inquadramenti per la rete e gradi minimi per i preposti di filiale ai colleghi ex Creval in quanto il procrastinarsi dell'attuale situazione comporta unicamente grande sconforto e demotivazione tra i colleghi interessati che a distanza di un anno e mezzo dalla fusione vorrebbero vedersi equiparati a tutti gli altri colleghi del gruppo come peraltro suggerirebbero la logica ed il buon senso"*.

Inoltre, dopo l'accordo sottoscritto lo scorso gennaio sulle Condizioni dei Mutui/Prestiti per i Dipendenti, abbiamo reiterato all'Azienda l'urgenza di una rivisitazione della materia, poiché i successivi rialzi della BCE hanno di fatto azzerato gli *effetti benefici* dell'accordo, ottenendo dalla controparte soltanto generiche rassicurazioni. Nel frattempo, sono state varate operazioni commerciali che offrivano ai clienti condizioni migliori rispetto a quelle previste per i dipendenti. Da ultima, una recente iniziativa commerciale che propone un plafond *Retention* con un mutuo al tasso del 3.35%.

Perché l'Azienda tentenna nella rivisitazione delle Condizioni Agevolate per mutui/prestiti che, oramai, sono diventate peggiorative rispetto quelle applicate alla clientela ordinaria perdendo, quindi, qualsiasi carattere di favore?

Perché per i dipendenti del Gruppo CAI non si predispone nulla in tal senso?

Chiediamo risposte alle nostre ripetute richieste come ben espresso nella lettera unitaria dello scorso 8 agosto.

Rinnoviamo all'Azienda l'invito a riprendere un confronto che *"sulla carta"* non si è mai interrotto ma che *"de facto"* ha segnato il passo sotto ogni profilo.

A tal proposito, rivolgiamo un appello al confronto ed all'unitarietà anche alle OO.SS. del Tavolo: **il Sindacato deve essere compatto nell'affrontare le sfide che lo attendono e non può mostrarsi diviso quando si trattano temi che impattano in maniera profonda sulla vita di tutti i giorni e sul futuro dei colleghi.**

La UILCA lavorerà sempre per l'unitarietà dell'azione sindacale nell'interesse esclusivo delle lavoratrici e dei lavoratori per riportare il nostro Gruppo ad essere di nuovo, come nel recente passato, un esempio fonte di ispirazione per il resto del settore.

Parma, 05 ottobre 2023

SEGRETERIA ODC UILCA GRUPPO CREDIT AGRICOLE ITALIA