



ANCHE OGGI...PEGGIO DI IERI

La cura fa danni al cavallo

Nonostante gli utili record, in Crédit Agricole Italia negli ultimi mesi si respirano “penitenza e digiuno”, tra progetti che vanno avanti nonostante problemi irrisolti e un’attenzione esasperata ai costi che frena le trattative e condiziona la vita in azienda.

L'ennesimo sterile incontro di trattativa sulle materie in discussione da ormai tanti, troppi mesi, **ovvero mobilità e inquadramenti di Direzione Centrale**, registra un preoccupante immobilismo da parte datoriale, per il quale **riteniamo doveroso rivolgerci alle lavoratrici e ai lavoratori** per spiegare cosa **(non)** sta succedendo negli ultimi mesi al tavolo negoziale. Percepriamo con grande preoccupazione una discontinuità con il recente passato, rispetto al quale ci sembra che l'azienda stia tergiversando con relazioni industriali condizionate, prima di ogni altra cosa, dal contenimento dei costi, che sembra essere diventato l'obiettivo strategico primario. Ad oggi, non vediamo una reale volontà di chiudere accordi dignitosi. In un contesto di utili elevati e in crescita, questa impostazione è difficile da comprendere e ancora più difficile da accettare.

Come detto, ormai da alcuni mesi sul tavolo di Gruppo si sta discutendo di argomenti importanti con l'obiettivo da parte nostra di raggiungere accordi che siano tutelanti e che diano dignità alle lavoratrici ed ai lavoratori. In tema di **mobilità** va ricordato che Crédit Agricole Italia è uno dei pochi Gruppi Bancari in Italia dove non sono previste né tutele né rimborsi sui trasferimenti. Tradotto: non esistono forme di sostegno economiche certe e garantite per i pendolari, non esistono forme di tutela sui trasferimenti (almeno per certe categorie di lavoratori più svantaggiate), non esiste una procedura definita per chiedere, monitorare ed ottenere un trasferimento (ad oggi un'impresa titanica, soprattutto se si vuole varcare il confine delle Direzioni Regionali o di canali diversi).

Pertanto, serve urgentemente un accordo a tutela di colleghe e colleghi, soprattutto in vista di possibili operazioni societarie e di riorganizzazioni già in atto che portano a chiusure di casse/filiali e alla creazione di ruoli itineranti. Tutte situazioni che potrebbero portare a ricadute sul Personale anche in termini di mobilità, rischi dai quali crediamo doveroso tutelare **preventivamente** le colleghe ed i colleghi.

Ma non solo: è fondamentale **aggiornare** rimborsi le cui **previsioni economiche** non rispecchiano più l'attualità, come ad esempio il rimborso kilometrico per le missioni o le coperture della polizza per i danni ai mezzi delle/dei dipendenti per i quali le lavoratrici ed i lavoratori attendono da tempo risposte.

Purtroppo, ad oggi **le cifre proposte** dall'azienda per la definizione di **indennità di mobilità non sono adeguate** rispetto alla media di settore e addirittura inferiori rispetto a quanto, in via del tutto discrezionale, CAI riconosce già ad alcuni dipendenti. È un paradosso che non possiamo avallare. Inoltre, non sono accettabili prospettive di **limitazioni temporali** di questa indennità e **l'esclusione di tutti coloro che sono stati trasferiti in passato** che comunque si trovano in una situazione di disagio.

Resta in fase di stallo anche l'altra importante trattativa sugli **inquadramenti del personale di Direzione Centrale (e di altre nuove figure create nei canali specialistici)**.

Da un lato non è più rimandabile la definizione di un accordo che, a quasi due anni dall'importante intesa in materia che ha permesso di aggiornare gran parte dei ruoli della rete commerciale, permetta anche a tutto il restante personale di avere un giusto percorso di carriera, dall'altro, su questi ruoli non ancora normati, **non possiamo accettare percorsi ed inquadramenti che non sono in linea con le declaratorie** che l'azienda stessa ha previsto per gli addetti di DC dopo l'istituzione dei livelli di seniority.



Oltre che l'andamento anomalo e inconcludente di queste trattative, ci preoccupano i comportamenti aziendali su diversi temi, in particolare ci riferiamo:

- alla decisione di procedere sul **“progetto Cashless”** con l'estensione a ulteriori 188 filiali, nonostante le ripetute segnalazioni sindacali sulle criticità riscontrate nella prima fase. I dubbi, emersi già sulla carta prima dell'avvio del progetto pilota, non hanno finora trovato adeguate risposte su alcuni temi fondamentali, come la quadratura degli ATM durante la pausa pranzo, la gestione dei valori e delle cambiali, il rischio connesso alla procedura pignoramenti, la sostituzione dei ruoli mancanti, il caos organizzativo/normativo sui GC condivisi e sulla sicurezza fisica in generale. La realtà quotidiana, con la mancanza di chiare indicazioni normative al riguardo, espone a disservizi, rischi operativi, contenziosi e carichi di lavoro eccessivi per le lavoratrici ed i lavoratori coinvolti;
- alla comunicazione inviata dai vertici aziendali con l'indicazione di limitare l'utilizzo dello **smart working al 30%**, evitando le giornate di lunedì e venerdì. Un vincolo non solo non previsto nell'accordo sindacale di pochi mesi fa, ma anche in contrasto con l'auspicabile obiettivo di raggiungere un migliore livello di bilanciamento vita/lavoro per i dipendenti;
- alla decisione aziendale di **ridurre la frequenza delle pulizie in 58 siti** della banca dall'inizio del mese di febbraio, intervento assolutamente ingiustificato che sembrerebbe volto esclusivamente a generare dei risparmi con rischi per la salute e la sicurezza dei dipendenti. Da questo punto di vista i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) del nostro Gruppo, esclusi da una reale consultazione, si sono mossi tempestivamente nei confronti degli incaricati e delle funzioni aziendali in ambito di salute e sicurezza, intravedendo possibili violazioni della normativa di legge vigente (D. Lgs. 81/2008).

Ci preoccupano non poco anche le dichiarazioni della Delegazione Aziendale che valutano l'attività di maneggio contanti per la quadratura degli ATM compatibile con tutti i ruoli e gli inquadramenti presenti in Filiale.

In un momento storico in cui si registrano utili record, nella nostra azienda si tira il freno a mano sulle intese negoziali e si mette il contenimento dei costi al centro della strategia aziendale con effetti su ogni aspetto quotidiano.

Siamo convinti che le nostre rivendicazioni siano totalmente in linea sia con l'interesse aziendale sia con la solidità economica di un Gruppo di questo tipo, che sta registrando risultati economici d'eccellenza anno dopo anno.

Si tratta di accogliere richieste che contribuirebbero a ristabilire un clima di maggiore serenità tra il Personale, la cui tensione, stanchezza e disappunto sono emerse con preoccupante evidenza nei risultati dell'ultima indagine di clima e si traducono nelle tante dimissioni che purtroppo il Gruppo continua a registrare. Va interrotto il cortocircuito per cui, da qualche tempo, ogni giorno sembra essere peggiore del precedente.

Serve una svolta immediata, risposte concrete, un atteggiamento più responsabile e rispettoso del lavoro e del valore delle persone. Vi terremo aggiornati sugli sviluppi e sulle iniziative sindacali che si renderanno necessarie.

Parma, 3 marzo 2026

Le OOSS Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA – UNISIN