

MOBILITA', RUOLI PROFESSIONALI E PRESSIONI COMMERCIALI Nuove Regole da rendere esigibili

Tre materie diverse, un unico filo conduttore: ridurre gli spazi di discrezionalità aziendale e rendere più chiari diritti, percorsi professionali e comportamenti attesi.

Le intese sottoscritte con l'Azienda su **Mobilità e Inquadramenti**, insieme al **Vademecum sui corretti comportamenti manageriali**, intervengono su aspetti molto concreti della vita lavorativa: distanze casa-lavoro, trasferimenti, riconoscimento dei ruoli, percorsi professionali, comunicazioni commerciali, riunioni, pressioni organizzative e rispetto dei tempi di vita.

Non siamo di fronte alla soluzione di tutti i problemi. Sarebbe sbagliato raccontarlo così. Siamo però di fronte a un passaggio importante: **alcune materie che fino a ieri erano spesso gestite con criteri non sempre omogenei, o affidate a valutazioni caso per caso, vengono ora ricondotte a regole scritte, criteri verificabili e impegni formalizzati.**

Il punto decisivo sarà l'applicazione.

Perché un accordo produce valore solo se viene conosciuto, rispettato e fatto valere. E un vademecum sui comportamenti manageriali serve davvero solo se diventa parametro concreto per valutare ciò che accade ogni giorno nelle filiali, nelle strutture centrali e nei territori.

MOBILITÀ

La mobilità è una delle materie che incidono maggiormente sulla qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori. La distanza casa-lavoro non può essere solo un problema individuale.

Per questo era necessario introdurre criteri più chiari e comuni.

Nel Gruppo non era mai stato definito un accordo strutturato sulla mobilità applicabile a tutto il personale. Eventuali interventi economici o gestionali a favore di colleghe e colleghi trasferiti a distanza significativa dalla propria residenza o domicilio erano spesso rimessi a valutazioni aziendali, con margini di discrezionalità.

Con la nuova intesa viene introdotta una tabella di riferimento per i trasferimenti disposti dalla data dell'accordo in avanti, in presenza di una distanza casa-lavoro di almeno 30 km sulla tratta di andata.

Distanza tra residenza / domi- cilio - sede di lavoro	30-40 km	41-60 km	61-80 km	81-100 km	101-150 km	Oltre 150 km
Importo lordo giornaliero in €	10	17	25	31	42	56

Gli importi saranno riconosciuti per **ogni giorno di effettiva presenza sul posto di lavoro** e verranno corrisposti per la **durata di 10 anni dalla data del trasferimento**. Decorso tale periodo, qualora permanga la situazione di disagio, l'Azienda si impegna a ricercare soluzioni gestionali a favore delle persone interessate.

Il percorso da considerare sarà quello indicato da Google Maps come percorso più breve. Le indennità saranno applicabili esclusivamente in caso di trasferimento ad unità produttiva situata in comune diverso da quello della precedente assegnazione.

Non verranno invece erogate qualora la lavoratrice o il lavoratore sia già beneficiario di soluzioni economiche o gestionali equivalenti o migliorative, finalizzate al ristoro della distanza percorsa, quali foresterie, auto aziendali o specifici indennizzi.

Le colleghe e i colleghi già beneficiari di indennità di mobilità derivanti da precedenti accordi sindacali, ad esempio Fellini, Creval, QD3/QD4, ne manterranno l'erogazione per complessivi 10 anni, con adeguamento alle nuove tabelle se più favorevoli.

Le titolari e i titolari di indennità di disagio contrattate individualmente con l'Azienda le manterranno invece fino alla naturale scadenza.

È stata inoltre prevista una disciplina specifica per colleghe e colleghi delle **Aree Professionali attualmente assegnati ad unità produttive situate ad oltre 65 km dalla propria residenza o domicilio**, escluse le prime assegnazioni successive all'assunzione, e non titolari di alcun trattamento economico o gestionale collegato alla distanza.

Queste lavoratrici e questi lavoratori potranno manifestare all'Azienda la propria volontà di riavvicinamento entro il 31 dicembre 2026.

Qualora l'Azienda, nei successivi 24 mesi, quindi entro il 31 dicembre 2028, non soddisfi tale richiesta con una soluzione coerente con l'inquadramento e con le condizioni familiari e personali dell'interessata o dell'interessato, dal 1° gennaio 2029 verranno riconosciuti gli importi previsti dalla tabella.

È un passaggio significativo perché afferma un principio: la distanza imposta dall'organizzazione aziendale non può ricadere interamente sulla persona.

Ora sarà fondamentale verificare che le richieste di riavvicinamento vengano gestite con attenzione reale alle condizioni personali e familiari, e non come un semplice adempimento formale.

INQUADRAMENTI

L'accordo del 28 giugno 2024 aveva già integrato le precedenti intese, individuando gradi minimi e percorsi professionali per gran parte dei ruoli di Rete presenti in quel momento.

Per i ruoli di Direzione Centrale, fatta eccezione per *Team Leader* e *Specialist* del CAGS, le Parti avevano rinviato il confronto alla conclusione della prevista riorganizzazione.

Con il nuovo accordo vengono disciplinati i ruoli di *Specialist* e *Senior Specialist* di Direzione Centrale, oltre ad alcune nuove figure di Rete introdotte successivamente all'accordo del 2024.

SPECIALIST:

Grado d'ingresso	Dopo 36 mesi
3A2L	3A3L

SENIOR SPECIALIST:

Grado d'ingresso	Dopo 36 mesi
3A3L	3A4L

L'Azienda valuterà l'assegnazione alla categoria dei Quadri Direttivi per il personale della Direzione Centrale delle aziende del Gruppo in possesso del livello di seniority "Senior Specialist", stabilmente incaricato di svolgere la propria attività presso strutture caratterizzate da particolare complessità.

Nel caso di cambio ruolo all'interno della medesima famiglia professionale viene mantenuta la medesima seniority.

Nel caso in cui il passaggio ad una diversa famiglia professionale determini una riduzione della seniority, ad esempio da *Specialist* ad *Analyst* o da *Senior Specialist* a *Specialist*, il percorso non viene interrotto qualora la persona interessata abbia maturato almeno 18 mesi delle tempistiche necessarie per il riconoscimento del livello retributivo previsto.

RETE COMMERCIALE

Per le nuove figure di Rete introdotte successivamente all'accordo del 2024 sono previsti i seguenti gradi minimi e percorsi professionali.

CONSULENTE PROTEZIONE E CONSULENTE SOLUZIONI DI PAGAMENTO:

Grado d'ingresso	Dopo 18 mesi	Dopo ulteriori 27 mesi
3A2L	3A3L	3A4L

COORDINATORE CONSULENTE PROTEZIONE:

Grado d'ingresso	Dopo 24 mesi	Dopo ulteriori 26 mesi	Dopo ulteriori 30 mesi	Dopo ulteriori 3 mesi
3A2L	3A3L	3A4L	<i>Indennità di ruolo QD1</i>	<i>Ad personam QD1</i>

COMPORTAMENTI MANAGERIALI

Le pressioni commerciali non si superano con gli slogan.

Il vademecum sui corretti comportamenti manageriali è un documento importante perché mette per iscritto regole che, in troppi casi, avrebbero dovuto essere già parte ordinaria di una corretta gestione delle persone.

Il documento è finalizzato al rispetto del work-life balance, della dignità personale e di modalità corrette nella gestione commerciale e organizzativa.

Sarà inviato dall'Azienda a tutto il personale e sarà oggetto di corsi di formazione obbligatori.

Il punto politico è chiaro: quando regole di questo tipo vengono formalizzate, significa che il tema esiste e non può più essere derubricato a percezione individuale, sensibilità personale o episodio isolato.

Da oggi ci sarà un riferimento scritto rispetto al quale valutare riunioni, comunicazioni, sollecitazioni, feedback, linguaggio utilizzato, diffusione di dati commerciali e rispetto dei tempi di riposo.

Tra le indicazioni più rilevanti:

- le riunioni devono essere convocate entro l'orario di lavoro, con adeguato preavviso ed evitando un'eccessiva frequenza;
- è necessario evitare che più interlocutori scrivano e-mail sugli stessi temi e con frequenza eccessiva;

- le comunicazioni relative alle prestazioni devono essere inviate solo ai diretti interessati;
- è vietata la diffusione di elenchi comparativi tramite e-mail, messaggi, riunioni o altri canali aziendali;
- bisogna evitare di enfatizzare insuccessi e criticità;
- i momenti di confronto individuale dedicati alla condivisione di feedback sui comportamenti individuali non devono avvenire in presenza di altri colleghi;
- è necessario prestare attenzione al linguaggio, evitando toni aggressivi, uso improprio di maiuscolo, grassetto, sottolineature e forme comunicative che richiamino scenari conflittuali o catastrofisti;
- le comunicazioni commerciali di lavoro devono avvenire esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali;
- l'utilizzo delle apparecchiature aziendali deve avvenire nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, ai periodi di ferie e agli altri legittimi titoli di assenza;
- le comunicazioni tramite strumentazione telematica devono essere sintetiche e chiare, evitando l'inoltro massivo a soggetti non direttamente interessati.

Il vademecum non cancella automaticamente le pressioni commerciali, né può essere considerato un punto di arrivo.

È però uno strumento utile se verrà applicato con serietà.

Non dovrà servire a dire che "il problema è risolto", ma a impedire che comportamenti non corretti continuino a essere tollerati, minimizzati o scaricati sulle singole persone. Da questo punto di vista, l'impegno dell'Azienda a intervenire attraverso le competenti strutture HR in presenza di comportamenti difformi sarà decisivo.

Perché una regola non applicata non tutela nessuno.

Per questo invitiamo lavoratrici e lavoratori a segnalare ai propri rappresentanti sindacali eventuali situazioni non coerenti con il vademecum: riunioni fuori orario, comunicazioni eccessive o improprie, classifiche, confronti individuali svolti in modo non riservato, pressioni sui risultati, utilizzo di toni aggressivi o comunicazioni inviate fuori dai canali aziendali.

La qualità del lavoro non si difende solo con i documenti. Si difende facendo emergere ciò che non funziona e pretendendo coerenza tra regole scritte e comportamenti quotidiani.

DALLA FIRMA ALL'ESIGIBILITÀ

Gli accordi su mobilità e inquadramenti e il vademecum sui corretti comportamenti manageriali rappresentano tre strumenti diversi, ma collegati da uno stesso obiettivo: rendere più chiari i diritti, più riconoscibili i percorsi e più controllabili i comportamenti organizzativi.

È un risultato utile, ma non basta firmare un testo perché la realtà cambi.

Ora si apre la fase più importante: quella dell'applicazione.

Come UILCA continueremo a monitorare gli effetti concreti delle intese, raccogliendo segnalazioni, verificando eventuali criticità e intervenendo affinché quanto definito non resti sulla carta.

La discrezionalità si riduce solo se le regole vengono applicate.

I percorsi professionali valgono solo se vengono riconosciuti nei tempi previsti.

Il vademecum sui comportamenti manageriali ha senso solo se diventa uno strumento effettivo di prevenzione, correzione e tutela.

Per questo il nostro giudizio sarà misurato sui fatti.

Le nuove regole ci sono.

Ora devono essere rispettate.

Uilca ODC Gruppo Crédit Agricole Italia