Trattative sterili, interpretazioni fuorvianti, mancato rispetto degli accordi, gap in aumento rispetto ai trattamenti previsti da altre banche, problemi irrisolti: l'attuale politica di Crédit Agricole Italia sta mettendo a rischio le positive relazioni industriali costruite negli anni.

"Serve una svolta immediata, risposte concrete e un atteggiamento più responsabile e rispettoso del lavoro e del valore delle persone". Terminava così il nostro ultimo comunicato unitario di Gruppo e, a due mesi di distanza, prendiamo atto con forte preoccupazione come non solo nulla di tutto ciò si sia concretizzato ma che purtroppo la situazione stia diventando sempre più complessa e surreale, con nuove prese di posizione da parte dell'azienda non condivisibili e vecchi problemi irrisolti.

Ecco in breve un elenco delle principali criticità che sono ad oggi sul tavolo.

RINVIO ACCESSO ESODO

L'azienda ci ha comunicato che l'accesso alla prima finestra del Fondo di Solidarietà sarà posticipata per 32 colleghi, ipotesi prevista dall'accordo sindacale ma solo per esigenze di continuità operativa e limitatamente a "risorse che rivestano ruoli di responsabilità o specialistici di elevata qualificazione professionale". Nell'elenco ci sarebbero invece diverse figure non riconducibili a questa definizione (tra i quali segnaliamo gestori e consulenti), motivo per cui **abbiamo scritto formalmente all'azienda richiamandola ad attenersi a quanto previsto nell'accordo sottoscritto, evitando interpretazione unilaterali ed estensive di una norma che era stata concepita e condivisa per proteggere funzioni critiche per la banca. Non è accettabile che una previsione eccezionale venga utilizzata per gestire carenze organizzative e di organico.**

LIMITAZIONE SW

Con la giustificazione della crisi energetica in atto, l'azienda sta da tempo convocando molti incontri sindacali da remoto (o in modalità mista) anziché in presenza. **Appare contraddittorio constatare come tale crisi venga invocata solo in questo ambito e che contestualmente la banca limiti la possibilità di fruizione dello Smart Working sia nelle filiali (dove le 4 giornate al mese sono un'utopia) che nelle Direzioni (in cui si chiede di contenerlo al 30% evitando le giornate del lunedì e del venerdì**). Si tratta in entrambi i casi vincoli non previsti dal nostro accordo sindacale, che ne alterano di fatto l'equilibrio complessivo, e incoerenti con quanto si sta discutendo a livello di UE per favorire l'utilizzo del lavoro agile per contrastare la crisi.

MOBILITÀ E MISSIONI

Alla luce dei costi del carburante, risulta oggi improcrastinabile un accordo sulla mobilità che

preveda indennità organiche ed adeguate per i pendolari. È poi assolutamente insufficiente e da ridefinire il rimborso di 0,38 €/km che la banca riconosce per il personale in missione, somma introdotta circa 15 anni fa in un contesto di difficoltà del settore nell'ambito di accordi sindacali che miravano a contenere il costo del lavoro e quindi non più attuale.

AUTENTICAZIONE A 2 FATTORI

Siamo ancora in attesa di soluzioni da parte dell'azienda che consentano anche ai colleghi che non hanno, non possono o non vogliono utilizzare il proprio smartphone personale di accedere ai sistemi operativi ed utilizzare la procedura bonifici (SAPA). **Non possiamo accettare che vengano scaricati sui dipendenti oneri e responsabilità di uno strumento (cellulare) che, anche sotto il profilo normativo, sono in carico al datore di lavoro!**

CASHLESS

A pochi giorni dalla partenza del secondo lotto di filiali, restano irrisolte le tante problematiche citate più volte nei comunicati sindacali aggravate da una generalizzata, crescente ed ormai emergenziale carenza di organici. Alla luce poi di ipotesi organizzative non coerenti con il quadro contrattuale recentemente avanzate dall'azienda, **l'abbiamo richiamata a non procedere con l'adibizione del personale appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi alle mansioni di maneggio contante per il carico/scarico ATM e ATME**.

REGOLARIZZAZIONE VICE DI FILIALE

Non ci è stata ancora comunicata alcuna attività da parte dell'azienda volta a regolarizzare una situazione assolutamente anomala dove nella metà delle filiali di CAI la figura del Vice-Responsabile non è formalmente nominata e, conseguentemente, in tanti casi non vengono riconosciute le promozioni in base al grado minimo previsto. **L'azienda continua quindi ad applicare un accordo sindacale ad oggi perfettamente vigente in maniera provocatoria, incomprensibile ed irrispettosa dei lavoratori.**

PRESSIONI COMMERCIALI

Dobbiamo sottolineare il **persistere di comportamenti organizzativi in contrasto con gli accordi in materia di politiche commerciali**, a fronte peraltro degli ottimi risultati conseguiti negli ultimi anni. In particolare, ci viene da più parti segnalato, che delle riunioni "da remoto", in presenza video di altri colleghi, i partecipanti vengono richiamati individualmente per i risultati non in linea con gli obiettivi attesi. Tali modalità non sono coerenti con i principi e le previsioni dei suddetti accordi e contribuiscono a generare un clima organizzativo non sostenibile.

VALUTAZIONI PROFESSIONALI

Come ogni anno, abbiamo raccolto molteplici segnalazioni di colleghi ai quali sono state comunicate le valutazioni professionali relative al 2025 **senza l'obbligatorio e necessario colloquio con il Responsabile** (senza citare la mancata informazione periodica). Anche da questo punto di vista denunciamo ancora da una parte un carente presidio da parte delle funzioni aziendali preposte ma dall'altra un attento presidio dei tavoli di calibrazione che abbassano le valutazioni con mancanza di trasparenza necessaria. Tutto ciò avviene oltre tutto

senza il rispetto delle previsioni della Circolare di Gruppo che prevede la presenza del Garante della Diversity & Inclusion ed il coinvolgimento dei Responsabili diretti in caso di modifica della valutazione. La mancanza di trasparenza nei processi di calibrazione mina la credibilità dell'intero sistema valutativo.

PULIZIE LUOGHI DI LAVORO

Nonostante le pronte denunce dei sindacati e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), l'azienda persevera nella sua decisione di ridurre la frequenza delle pulizie in decine di uffici della banca, **esponendo i colleghi che vi operano a potenziali rischi per la loro salute e sicurezza e trascurando il decoro di ambienti di lavoro che sono frequentati quotidianamente anche dalla nostra clientela**, per perseguire quello che è sembra essere diventato l'obiettivo primario della nostra banca ovvero un contenimento dei costi non coerente con la tutela della salute e del decoro degli ambienti di lavoro. Da ultimo si vuole legittimare l'operazione con una verifica di terzi approntata a poche ore di distanza dalle pulizie precedenti.

TRATTATIVE IN CORSO E CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Mentre le nostre trattative in corso da mesi (su mobilità, inquadramenti di Direzione Centrale e revisione dell'accordo sulle politiche commerciali) continuano ad attraversare una lunghissima fase di stallo, in altre realtà bancarie del settore si continuano a firmare ottimi accordi per i lavoratori, che migliorano in maniera significativa i trattamenti in quelle aziende, in particolare in tema di buoni pasto e previdenza complementare. **Sembra incredibile ma in alcune banche l'importo del ticket del personale a part time è più alto di quello che riceve oggi un dipendente di Crédit Agricole Italia full time! Il ritardo accumulato rischia di ampliare ulteriormente il divario rispetto alle principali realtà del settore.**

Non possiamo continuare a tollerare una politica aziendale volta unicamente al risparmio e non a garantire una equa redistribuzione degli utili ai lavoratori in presenza di risultati record, anche in coerenza con lo spirito ed i contenuti dell'ipotesi di piattaforma rivendicativa del Contratto Nazionale che pone al centro tale questione.

Se è vero che, seppure con alti e bassi, la storia della nostra banca è stata caratterizzata da relazioni tra azienda e sindacati positive e costruttive, è bene ricordare che ciò è stato possibile proprio perché si è riusciti a creare, non senza difficoltà, una contrattazione articolata che ha portato vantaggi e benefici ai dipendenti. Se tale approccio oggi non è più efficacie, come i fatti sembrerebbero dimostrare, in assenza di un cambio di passo concreto, le Organizzazioni Sindacali valuteranno tutte le iniziative necessarie a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo.

La nostra pazienza e quella dei dipendenti di Crédit Agricole Italia haNNO un limite!!!

Parma, 04 Maggio 2026

Le Segreterie di Gruppo ODC di Crédit Agricole Italia