
FISAC CGIL · GRUPPO CAI

Dopo sei mesi di confronto firmati gli accordi

Dopo un lungo periodo di confronto avviato fin dall'inizio del 2026 la FISAC insieme alle altre OO.SS. è arrivata alla firma di tre importanti accordi che interessano tutto il personale di CAI.

I temi trattati negli accordi riguardano i PERCORSI, la MOBILITÀ, le POLITICHE COMMERCIALI: aspetti su cui quanto è stato convenuto consentirà di avere un giusto riconoscimento professionale, fornire tutele e rimborsi adeguati in caso di trasferimento e creare una maggiore e comune sensibilità verso le dinamiche legate alle politiche commerciali ed al modo di rapportarsi.

INDICE DEGLI ACCORDI

1 Mobilità

2 Inquadramenti

3 Politiche commerciali

Mobilità

Per una azienda di carattere nazionale la mobilità va trattata con attenzione e questo aspetto è stato condiviso sin dalle premesse dell'accordo:

«L'Azienda si impegna a mantenere alta l'attenzione sul tema, limitandone la portata e tenendo in debita considerazione le specificità dei territori.»

Ferme restando le disposizioni del CCNL e di legge in materia di trasferimento del Personale, e ferma restando la normativa di favore rispetto ai Part Time (era già previsto un limite massimo di 30 km che impegna l'azienda a ricercare migliori soluzioni), si è convenuto che per i trasferimenti oltre i 30 km ad unità produttiva situata in comune diverso da quello della precedente assegnazione i colleghi riceveranno un indennizzo giornaliero, per ogni giorno di effettiva presenza, come da tabella:

Indennizzo giornaliero per trasferimento oltre i 30 km
--

DISTANZA RESIDENZA/DOMICILIO - SEDE DI LAVORO	IMPORTO LORDO/GIORNO
30-40 km	10 €
41-60 km	17 €
61-80 km	25 €
81-100 km	31 €
101-150 km	42 €
oltre 150 km	56 €

A tal proposito ricordiamo ai colleghi l'importanza di aggiornare costantemente le informazioni circa la propria residenza/domicilio in procedura HR Access.

L'accordo, oltre a salvaguardare e migliorare la situazione attualmente in corso, ha inoltre normato anche le future casistiche in caso di trasferimenti successivi al primo ed ha recuperato anche le situazioni di chi beneficiava di accordi aziendali di secondo livello di minor favore, prevedendone l'aggiornamento sulla base della tabella sopra indicata.

L'accordo ha al contempo previsto la salvaguardia per un periodo di ulteriori 5 anni per il personale che percepisce un trattamento economico di secondo livello di maggior favore.

L'applicabilità dell'accordo ha una durata temporale per un periodo di anni 10.

A tutela di chi, alla scadenza temporale del 10° anno, si trovasse ancora con il trasferimento in essere, qualora dovesse persistere la situazione di disagio, l'azienda si impegnerà a trovare soluzioni gestionali a favore dei diretti interessati.

ASSEGNAZIONE ALLOGGI / FORESTERIE

Tutti i colleghi rientreranno nelle previsioni della policy aziendale, attualmente in fase di rinnovo, per l'assegnazione di alloggi/foresterie nel caso di distanze particolarmente impattanti. È stata salvaguardata la situazione dei colleghi ex Fellini che a suo tempo avevano una specifica previsione, che verrà protratta per ulteriori 5 anni; dopodiché gli stessi rientreranno comunque nelle previsioni

della policy aziendale qualora la necessità si protraesse.

| FUTURE RICHIESTE DI TRASFERIMENTO

Ad oggi non esiste in azienda un «osservatorio» che monitora le richieste in giacenza e possa stimolarne la soluzione. A questo proposito è stato previsto che, su richiesta delle OO.SS., le parti si ritroveranno per analizzare le richieste di trasferimenti esitate e in corso di valutazione.

| RECUPERO SITUAZIONI PREESISTENTI

Un punto essenziale dell'accordo è stato quello di cercare soluzioni per coloro che ad oggi si trovassero a distanze importanti dalla propria residenza senza avere visto riconosciuto né un percorso professionale né una indennità. Per questi colleghi è stata prevista una soluzione che riguarda le Aree Professionali con una distanza di oltre 65 km dalla piazza di residenza/domicilio, da attivare in due fasi:

Entro il 31.12.2026 andrà manifestata all'Azienda la propria volontà di riavvicinamento.

Entro i 24 mesi successivi al 31.12.2026 l'azienda dovrà proporre una nuova assegnazione coerente con l'inquadramento dell'interessato e, qualora per motivi tecnici, organizzativi o produttivi non risultasse possibile procedere con la nuova assegnazione, l'Azienda erogherà l'indennità prevista dall'accordo sottoscritto.

| MOBILITÀ MISSIONI

Quanto sopra riguarda i Trasferimenti, ma nell'occasione si è andati anche sulla materia delle missioni per aggiornare:

Copertura Kasko elevata da 12.000 € a 16.000 €.

Le giornate di Formazione verranno conteggiate ai fini dell'erogazione della Diaria.

Inquadramenti

In seguito alla messa in opera del progetto «HR (r)Evolution», nel cui ambito è stato previsto — tra gli strumenti a supporto della crescita professionale — un nuovo sistema professionale di Gruppo che pone le sue basi sui seguenti elementi (famiglie professionali, ruoli, livello di seniority e competenze), è stato concretizzato l'impegno di dare ai colleghi della Direzione Centrale una prospettiva di percorso professionale contrattualizzato.

Inoltre sono stati contrattualizzati anche i percorsi per i nuovi ruoli in rete dei Consulenti Soluzioni di Pagamento e Protezione e del Coordinatore Consulenti Protezione istituiti ad inizio 2026.

I RUOLI E PERCORSI IN DIREZIONE CENTRALE

Livello di seniority «Specialist»

Al personale in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento, è riconosciuto l'inquadramento nella 3° Area Professionale – 2° livello retributivo e, dopo ulteriori 36 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 3° livello retributivo.

Livello di seniority «Senior Specialist»

Al personale in possesso di profonda e specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento, è riconosciuto l'inquadramento nella 3° Area Professionale – 3° livello retributivo e, dopo ulteriori 36 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 4° livello retributivo.

Per questo livello l'Azienda valuterà l'assegnazione alla categoria dei QD presso strutture caratterizzate da particolare complessità, e tali assegnazioni saranno oggetto di specifica e motivata informativa alle OO.SS. in occasione dell'incontro annuale previsto da CCNL.

Continuità dei percorsi

La continuità del percorso si determina in funzione della permanenza all'interno della stessa «Famiglia professionale» (ad oggi sono in essere 12 diverse Famiglie professionali). In caso di cambiamento della «Famiglia professionale» è stata prevista una norma di tutela che scatta maturati almeno 18 mesi delle tempistiche necessarie.

Team Leader

Per i Team Leader resta valido quanto già previsto nell'accordo 06/2024: dopo 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 3° livello retributivo; dopo ulteriori 27 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 4° livello retributivo, fermo restando anche per loro la previsione di assegnazione ai QD sopra riportata.

Queste previsioni consentiranno a oltre 250 colleghi di Direzione Centrale, già inseriti nei ruoli di Specialist e Senior Specialist e in precedenza senza previsioni in essere, di beneficiare di un percorso professionale contrattualizzato con un progressivo incremento di inquadramento. Ad oggi i colleghi Specialist e Senior Specialist

rappresentano oltre il 60% del numero dei colleghi in Direzione Centrale.

I NUOVI RUOLI ISTITUITI IN RETE

In merito ai nuovi ruoli istituiti in rete è invece stato previsto quanto segue.

Consulente Protezione e Consulente Soluzioni di Pagamento

Al personale inquadrato nella 3° Area Professionale – 2° livello retributivo, in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento, che sia stabilmente incaricato dall'Azienda di svolgere il ruolo di Consulente protezione o Consulente soluzioni di pagamento, è riconosciuto a livello di inquadramento il percorso che segue:

Dopo 18 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 3° livello retributivo.

Dopo ulteriori 27 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 4° livello retributivo.

Al personale assegnato al ruolo di Consulente protezione o Consulente soluzioni di pagamento che sia già inquadrato nella 3° Area Professionale 3° livello retributivo si applicano le previsioni di cui al secondo alinea.

Coordinatore Consulente Protezione

Al personale inquadrato nella 3° Area Professionale – 2° livello retributivo, in possesso di specifica competenza tecnica e professionale propria della funzione di appartenenza, acquisita anche attraverso corsi di specializzazione e un costante aggiornamento, che sia stabilmente incaricato dall'Azienda di svolgere il ruolo di Coordinatore Consulente protezione, è riconosciuto a livello di inquadramento il percorso che segue:

Dopo 24 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 3° livello retributivo.

Dopo ulteriori 26 mesi di adibizione, l'inquadramento nella 3° Area Professionale, 4° livello retributivo.

Dopo ulteriori 30 mesi di adibizione, riconoscimento di un'indennità di ruolo corrispondente alla differenza tra la voce stipendio relativa alla 3° Area Professionale 4° livello retributivo ed il 1° livello dei Quadri Direttivi, assorbibile in caso di promozione, nella misura del 100%.

La misura di detta differenza retributiva seguirà l'evoluzione della Contrattazione Collettiva Nazionale.

Dopo ulteriori 3 mesi di adibizione l'indennità erogata sarà trasformata in un assegno ad personam assorbibile solo in caso di promozione. Anche l'assegno ad personam seguirà l'evoluzione della Contrattazione Collettiva Nazionale.

Politiche commerciali

Si scrive Politiche Commerciali e si legge spesso come Pressioni Commerciali.

Si tratta di una materia molto complessa che allo stesso tempo ha un notevole peso specifico sulla quotidianità dei colleghi, sullo stato di ansia e frustrazione che troppo spesso incide nel nostro lavoro.

Il CCNL ha già una serie di previsioni (oggetto di implementazione nella piattaforma di rinnovo) ed anche in azienda nel tempo si sono fatti passi in avanti che, però, purtroppo, ad oggi risultano ancora sconosciute a chi esercita il proprio ruolo con richieste fuori contesto, linguaggio abrasivo, ecc.

Per questo in questi mesi ci siamo confrontati per creare in proposito nuovo materiale che riepiloghi tutte le previsioni in essere, che porti l'azienda a condividere la volontà di mettere a terra delle politiche commerciali corrette e rispettose, censurando e intervenendo verso chi non dovesse essere rispettoso di normative e comportamenti.

Il VADEMECUM che abbiamo concordato prevede che verrà esteso a tutti i colleghi pubblicandolo sulla intranet aziendale e trasmesso a tutto il personale (ivi incluse le figure manageriali), sia attraverso i canali comunicativi aziendali (mail, portale aziendale, riunioni) sia attraverso specifici percorsi formativi obbligatori.

Nel VADEMECUM sono stati riepilogati tutta una serie di comportamenti sbagliati che sono oggetto di segnalazione, con l'impegno ad intervenire tempestivamente attraverso le competenti strutture HR, relazionando poi in Commissione politiche commerciali riguardo a tali interventi.

PER SOMMI CAPI, I CONCETTI RIPRESI E CONDIVISI

Riunioni da convocare evitando l'eccessiva frequenza e con adeguato preavviso, tenendo conto di evitare di

sollecitare colleghe e colleghi fuori dall'orario lavorativo, con attenzione ai part time, rispettando gli impegni già presenti nell'agenda dei partecipanti, favorendo i collegamenti da remoto e la necessità di un ordine del giorno.

Evitare il sovraccarico di richieste estemporanee: la rilevazione dei dati commerciali deve essere effettuata, di norma, sulla base di strumenti approntati centralmente dall'Azienda, evitando abusi, eccessiva frequenza ed inutili ripetizioni.

Promuovere un dialogo costruttivo orientato alla valorizzazione delle prestazioni.

Evitare un linguaggio abrasivo.

Dimostrare maggiore attenzione alle esigenze delle persone.

Diffusione di elenchi comparativi o confronti di performance: è stato convenuto che la consultazione di elenchi comparativi o report di performance che confrontino in maniera diretta o indiretta i risultati commerciali è riservata alle sole funzioni deputate al coordinamento commerciale ed è finalizzata ad individuare le pratiche positive e le aree di miglioramento; non ne è consentita la diffusione attraverso mail, messaggi, riunioni o altri canali aziendali, fatte salve le specifiche situazioni richieste dai contesti aziendali.

Sono stati inoltre presi impegni su aspetti da tempo oggetto di discussione, ovvero che le comunicazioni commerciali di lavoro avvengono esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali e che l'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione avviene nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto della lavoratrice/lavoratore ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, dei periodi di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza.

FISAC CGIL · Gruppo CAI — Comunicato alle lavoratrici e ai lavoratori

COMUNICATO STAMPA

Credit Agricole Italia: Fisac Cgil, firmati tre accordi su mobilità, inquadramenti e politiche commerciali

Roma, 15 luglio – Dopo oltre sei mesi di confronto, Fisac Cgil e le altre organizzazioni sindacali hanno sottoscritto con Credit Agricole Italia tre accordi su mobilità, inquadramenti professionali e politiche commerciali. Intese che rafforzano le tutele per le lavoratrici e i lavoratori, valorizzano i percorsi di crescita professionale e introducono nuovi strumenti per promuovere un'organizzazione del lavoro più rispettosa delle persone.

“Con questi accordi interveniamo su aspetti che incidono concretamente sulla qualità del lavoro e sulla vita delle colleghe e dei colleghi”, afferma **Davide Foschi, coordinatore nazionale Fisac Cgil Credit Agricole**, che aggiunge: “Un ringraziamento particolare a tutta la delegazione Fisac che ha fornito un contributo fondamentale per il risultato”.

Nel merito, prosegue, “abbiamo ottenuto un sistema di tutele più avanzato sulla mobilità, con indennizzi più equi, garanzie per chi è già interessato da trasferimenti e strumenti di monitoraggio delle richieste. Allo stesso tempo vengono finalmente contrattualizzati percorsi professionali per centinaia di lavoratrici e lavoratori della Direzione Centrale e per i nuovi ruoli di rete, offrendo prospettive di crescita certe e trasparenti”.

MOBILITÀ Sul fronte della mobilità, gli accordi introducono un nuovo sistema di indennità per i trasferimenti superiori ai 30 chilometri, rafforzano le garanzie per le situazioni pregresse e prevedono un monitoraggio congiunto delle richieste di trasferimento. Vengono inoltre migliorate le condizioni delle missioni, con l’aumento della copertura Kasko e il riconoscimento delle giornate di formazione ai fini della diaria.

INQUADRAMENTI PROFESSIONALI L’intesa sugli inquadramenti recepisce il nuovo modello professionale del Gruppo e definisce percorsi contrattualizzati per i ruoli di Specialist e Senior Specialist della Direzione Centrale, oltre che per le nuove figure professionali della rete commerciale. Le nuove previsioni interesseranno da subito oltre 250 lavoratrici e lavoratori della Direzione Centrale, garantendo progressioni di carriera e riconoscimenti economici basati su criteri certi e condivisi.

POLITICHE COMMERCIALI Particolarmente significativa anche l’intesa sulle politiche commerciali, che introduce un vademecum aziendale destinato a tutto il personale e alla dirigenza, accompagnato da specifici percorsi formativi obbligatori. Il documento richiama il rispetto delle regole già previste dal Ccnl e definisce comportamenti coerenti con un’organizzazione del lavoro fondata sulla correttezza, sul rispetto delle persone e sulla qualità delle relazioni professionali. Tra i principi condivisi figurano il contrasto alle pressioni commerciali indebite, il divieto di linguaggi offensivi o intimidatori, la limitazione delle richieste estemporanee, una migliore organizzazione delle riunioni e il pieno rispetto del diritto alla disconnessione e dei tempi di riposo.

REPORT DI PERFORMANCE ED ELENCHI COMPARATIVI Si interviene anche su Consultazione e Diffusione di elenchi comparativi o report di performance che confrontino in maniera diretta o indiretta i risultati commerciali stabilendo che sono riservate alle sole funzioni deputate al coordinamento commerciale, bloccandone la diffusione attraverso mail, messaggi, riunioni o altri canali aziendali fatte salve le specifiche situazioni richieste dai contest aziendali.

“Il valore di questi accordi va oltre i singoli risultati raggiunti”, sottolinea **Paolo Fidel Mele, segretario nazionale della Fisac Cgil**, aggiungendo che: “L’intesa sulle politiche commerciali rappresenta un passaggio particolarmente importante perché afferma un principio fondamentale: gli obiettivi non possono mai prevalere sul rispetto della dignità delle persone. Mettere nero su bianco regole condivise, prevedere formazione obbligatoria e rafforzare gli strumenti di intervento contro comportamenti scorretti significa costruire un modello organizzativo più sano, più responsabile e coerente con i valori che il sindacato rivendica da sempre”, conclude Mele.