Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia

Il Gruppo Crédit Agricole S.A. rappresentato da Philippe Brassac e UNI Global Union**(*)**, rappresentata da Christy Hoffman, hanno firmato il 31.7.2019 a Montrouge un Accordo quadro mondiale applicabile a tutte le entità del Gruppo Crédit Agricole S.A. nel mondo.

Franco Cappellini, dirigente FISAC/CGIL in Crédit Agricole Italia e componente della commissione ristretta del CAE (Comitato Aziendale Europeo), ha partecipato a tutte le fasi del percorso sindacale fino alla a stesura di quello che è il primo accordo mondiale che concilia prestazioni economiche e progresso sociale.

Questo accordo ha posto l'attenzione in particolare al diritto alla libertà sindacale e alla contrattazione collettiva, favorendo la crescita sostenibile delle attività del gruppo Crédit Agricole S.A.

L' Accordo quadro pone infatti le basi di un patto sociale a livello mondiale, applicabile quindi a tutte le entità del gruppo Crédit Agricole S.A nel mondo, nel rispetto della cultura di unità e decentralizzazione e del principio di sussidiarietà.

Le disposizioni dell'accordo intendono garantire un equilibrio tra gli interessi strategici delle entità, il rispetto dei diritti fondamentali dei collaboratori del Gruppo, la pratica del dialogo sociale e la qualità di vita sul lavoro e costituiscono la base sulla quale tutte le entità del Gruppo svilupperanno la loro politica sociale a livello locale

> * *UNI Global Union è una federazione internazionale che unisce i sindacati del settore dei servizi. In particolare raggruppa i settori bancario, assicurativo, media, spettacolo. Aderiscono ad essa più di 900 sindacati in 140 paesi del mondo che rappresentano circa 20 milioni d'iscritti.*

I PUNTI DELL'ACCORDO

DIRITTI SINDACALI – DIALOGO SOCIALE

– Rispetto del diritto di aderire a un sindacato.
– Divieto di intimidazione, molestie, discriminazioni o ritorsioni.
– Non ostacolare la creazione di un'organizzazione.
– Raccomandare la negoziazione di accordi sul diritto sindacale, l'accesso ai locali e la possibilità di riunirsi.
– Mettere il dialogo e la consultazione al primo posto.

– Informare i rappresentanti sulla strategia aziendale.
– In caso di ristrutturazione, cercare il dialogo per trovare soluzioni socialmente responsabili.

UGUAGLIANZA – NON DISCRIMINAZIONE – DIVERSITA' – INCLUSIONE.

– Diversità riconosciuta come fattore di sviluppo, di prestazioni e di attrattività.
– La composizione dell'organismo sociale deve riflettere le società in cui opera.
– Vietare qualsiasi forma di discriminazione, protezione delle vittime.
– Formazione dei dipendenti, dei dirigenti e dei "Leader".
– Promozione dell'uguaglianza tra donne e uomini
– Eliminazione delle discriminazioni nelle offerte di lavoro.
– Equilibrio nelle assunzioni.
– Non discriminazione in termini di remunerazione, di percorsi e di formazione professionale.
– Inclusione dei dipendenti in situazioni di disabilità, con la consapevolezza del team e definizione di piani d'azione comprendenti obiettivi specifici.

DIGITALIZZAZIONE

– L'utilizzo dei potenziali digitali per migliorare condizioni di lavoro.
– Sviluppo della formazione e della cultura digitale.
– Preservare l'occupazione.
– Rispetto per la sfera privata relativamente alla raccolta e la tratta dati dei dipendenti.

RSI (Responsabilità Sociale di Impresa)

– Applicazione di tutti i principi della Carta dei diritti dell'uomo.
– Una politica delle risorse umane che rispetti gli individui, che pratichi le pari opportunità e le parità di trattamento, che ribadisca il rifiuto di tutte le forme di lavoro forzato.
– Coinvolgimento dei fornitori di servizi.
– Promozione nei territori di salute, istruzione e cultura.

SALUTE – QUALITA' DELLA VITA

– Politica parentale: entro il primo Gennaio 2021, introduzione del congedo di maternità (16 settimane retribuite).
– Garanzia di ritrovare il proprio posto di lavoro o equivalente.
– Incoraggiare l'attuazione di politiche di adozione e/o del congedo di paternità.
– Politica pensionistica.
– Costruzione entro e non oltre il 1 gennaio 2021 di un aggiornamento, tra i firmatari, sulle politiche regionali assicurazione sanitaria, incapacità, invalidità e morte.
– Aprire negoziati locali per lavorare sul benessere e sull'equilibrio tra lavoro e vita privata.
– Impegno nella lotta contro tutte le forme molestie morali e/o sessuali, con protezione delle vittime e dei dipendenti che testimoniano, supporto psicologico manageriale e delle HR.

FORMAZIONE

– La formazione riconosciuta è essenziale per l'intera vita lavorativa.
– Tutte le categorie di lavoro saranno formate.
– L'addestramento sarà fornito durante l'orario di lavoro (raccomandazione).
– Attenzione ai vincoli di viaggio.

DIRITTI UMANI

– Rispetto dei diritti umani e sociali fondamentali.
– Il rispetto dei diritti dei dipendenti di associarsi ai sindacati per condurre negoziati collettivi.
– Garantire le condizioni di lavoro equo.

L'accordo, come si vede, è quindi la prima pietra di un progetto lungimirante e ambizioso che nasce da precise volontà politiche e dimostra la capacità del Sindacato di guardare anche oltre i confini di un singolo Paese: i diritti del lavoro, acquisiti e consolidati con accordi nelle aziende del Gruppo dei Paesi nei quali la contrattazione è più avanzata (Italia inclusa), sono oggi disponibili in CA in ogni suo insediamento e ciò rappresenta un valore sociale enorme che va oltre i singoli temi trattati.

La portata internazionale dell'accordo e il forte senso di inclusione, solidarietà e rispetto per chi svolge la nostra stessa professione a condizioni economiche e normative molto più penalizzanti rappresentano un successo innanzitutto per i rappresentanti sindacali di UniGlobal e del CAE, oltre che per Crédit Agricole S.A. .

Riteniamo tuttavia necessaria un'ulteriore riflessione relativamente al nostro perimetro nazionale: in CA Italia crediamo che, a maggior ragione dopo la firma di un così importante accordo quadro mondiale, sia fondamentale rimuovere e gestire le pressioni commerciali (tema pure affrontato in un accordo nazionale) che sembrano cronicizzarsi in maniera strisciante nel Gruppo.

Anche il tema della formazione (che è evidente non è solo appannaggio di dirigenti e"Leader", come si legge nel testo dell'accordo mondiale), rappresenta una ricorrente sensibilità del Sindacato al tavolo CA Italia. Sembra sacrificata e subordinata ad altri tipi di attivitá e potrebbe sfuggire alle esigenze di riconversione e riqualificazione del personale del nuovo PMT 2019/2021 e della conseguente pari possibilità di carriera.

Su questi due temi in particolare, i dati ed i fatti che registriamo non ci soddisfano e ci dicono che c'è ancora molto da fare.

Segreteria di Coordinamento Fisac-Cgil
Gruppo Crédit Agricole Italia