



SOLUZIONI CERCASI

Molte le criticità da risolvere alla ripresa del confronto dopo la pausa estiva: l'integrazione del Cags, le forzature dell'indagine di clima, la classificazione delle email, le criticità del cashless, la nomina dei vice di filiale, RLS, audio e video sorveglianza e...non solo

Le prime giornate di trattativa dopo la pausa estiva hanno visto affrontare una serie di temi che riepiloghiamo di seguito.

INDAGINE DI CLIMA

Anche per il 2026, dal 22 settembre al 13 ottobre, il Personale è invitato a partecipare alla consueta indagine di clima del gruppo CASA. In sede di presentazione di tale indagine, le delegazioni sindacali hanno nuovamente sottolineato le incongruenze già emerse nelle prime ore di avvio del questionario, il cui presunto anonimato vacilla di fronte alla richiesta di alcuni dati che rendono eccessivamente riconoscibili le risposte, individuabili a causa delle dimensioni ridotte delle strutture a cui appartiene il personale interessato.

Nonostante le rassicurazioni nuovamente fornite dall'azienda, nelle prime ore di avvio dell'indagine sono pervenute inoltre segnalazioni relative a sollecitazioni alla partecipazione e, in alcuni casi, a indicazioni sulle modalità con cui rispondere.

È importante ricordare che **la partecipazione al questionario è facoltativa** e che, nel caso si decida di aderirvi, è fondamentale che le risposte siano libere e sincere. L'obiettivo dell'indagine non è ottenere una buona valutazione dell'azienda o del proprio manager, ma restituire un quadro reale delle condizioni organizzative e delle eventuali criticità al fine di valutare gli eventuali margini di miglioramento, così da consentire l'individuazione degli interventi necessari.

Invitiamo quindi tutti i colleghi coinvolti a segnalare puntualmente da subito qualunque atteggiamento contrario a questi principi.

INTEGRAZIONE CREDIT AGRICOLE GROUP SOLUTIONS

A poche ore dall'integrazione di CAGS in CA Italia, che avrà efficacia giuridica dal 1° ottobre, si stanno cercando di definire gli ultimi dettagli dell'accordo di fusione per tutelare il personale interessato dall'operazione societaria. L'obiettivo delle Organizzazioni Sindacali è garantire continuità delle tutele, salvaguardia delle condizioni normative ed economiche e piena integrazione delle lavoratrici e dei lavoratori interessati.

CLASSIFICAZIONE DELLE EMAIL

A seguito delle recenti novità introdotte dalla normativa europea DORA, il personale di Crédit Agricole Italia si trova fronteggiare una operatività quotidiana particolarmente gravosa, derivante dalla modalità con cui sono stati introdotti gli adempimenti per la classificazione e la protezione delle informazioni. In particolare, va stigmatizzato il fatto che l'azienda non abbia coinvolto le organizzazioni sindacali sin dall'inizio del processo. La materia è effettivamente ostica e delicata al tempo stesso, ma la corposa normativa emanata dall'azienda (gli allegati alla circolare 361 del 2025) e il corso disponibile online, non sono sufficienti per permettere ai dipendenti di scegliere con certezza il livello di riservatezza da assegnare a tutti i file informatici, a tutte le mail ed anche ai documenti cartacei da archiviare. La nuova normativa sta mettendo in forte difficoltà il lavoro pratico quotidiano di tanti colleghi. Le indicazioni fornite nella citata normativa aziendale risultano estremamente generiche e il recente webinar, che avrebbe dovuto fare chiarezza sugli aspetti complessi, ha visto emergere moltissime perplessità e tante domande da parte dei partecipanti a cui non è stata data risposta.

Non possiamo accettare che le gravi responsabilità che derivano dalla corretta applicazione di questo regolamento europeo ricadano totalmente sulle spalle dei lavoratori: **chiediamo pertanto all'azienda di attivarsi con urgenza per organizzare appositi corsi formativi, la predisposizione di apposite FAQ** con esempi pratici di classificazione delle informazioni e l'indicazione precisa di cosa può e cosa non può essere inviato, sia all'interno sia all'esterno della banca.



VIDEOSORVEGLIANZA, RLS E SERVIZIO CLIENTI

L'azienda ha proposto una bozza di accordo per integrare la normativa sulla videosorveglianza nel Gruppo, al quale le organizzazioni sindacali hanno replicato richiedendo un nuovo accordo quadro complessivo sul tema che vada a rivedere ed aggiornare la materia in maniera più completa ed organica. In tema di controlli a distanza, poi, diverse segnalazioni sembrerebbero far emergere **comportamenti anomali nel Servizio Clienti** dove pratiche di ascolto e controllo delle chiamate tra colleghi e clienti sarebbero incompatibili con le garanzie previste dalla normativa vigente.

Si tratta di una materia particolarmente delicata, rispetto alla quale abbiamo chiesto all'Azienda un immediato approfondimento, al fine di verificare la piena coerenza delle modalità adottate con le garanzie previste dalla normativa e dagli accordi vigenti e, ove necessario, l'adozione delle opportune misure correttive. Sempre in tema di salute e sicurezza, le parti hanno avviato il confronto per il rinnovo delle cariche dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza nel gruppo, in ultra-vigenza ormai da tempo.

PREMIO AZIENDALE

Con la presentazione delle proiezioni dei risultati del gruppo a fine anno, le parti hanno anche avviato il confronto per la definizione del premio aziendale 2026 che proseguirà nei prossimi incontri, nei quali entreranno nel merito dei criteri e degli importi.

RIORGANIZZAZIONI

Entro fine novembre CA Italia assumerà i 9 dipendenti di una start-up la cui attività proseguirà nel gruppo occupandosi di processi digitali per i piccoli operatori economici.

VICE DI FILIALE E CASHLESS

I sindacati attendono ancora risposte sulle problematiche irrisolte del progetto cashless, oltre alla definizione della nomina formale dei vice preposti di filiale in molte unità organizzative, con riconoscimento del relativo inquadramento. Su questi temi l'azienda ha dichiarato che a breve formulerà alcune proposte per arrivare ad una soluzione.

La ripresa del confronto ha quindi confermato la presenza di numerosi temi ancora aperti. Le problematiche sono note e le abbiamo rappresentate con chiarezza: ora attendiamo dall'Azienda risposte e, soprattutto, soluzioni concrete. Vi terremo aggiornati sull'evoluzione del confronto.

Parma, 30 settembre 2026

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