

Mercaldo (Fabi): in Crédit Agricole Italia una riorganizzazione da governare

di Gaudenzio Fregonara

Data Stampa 6640 - Data Stampa 6640

Tenere insieme occupazione, organizzazione del lavoro e competenze è la vera sfida della trasformazione in Crédit Agricole Italia. Per **la Fabi** è un percorso unitario che punta a governare il cambiamento attraverso regole chiare e verificabili, evitando che ricada sulle persone». Il segretario nazionale **della Fabi**, Elisabetta Mercaldo, fa il punto sul percorso di accordi firmati negli ultimi mesi, dal lavoro agile alla formazione, dal part-time al welfare, fino al ricambio generazionale, alla luce delle sfide aperte dal piano industriale del gruppo.

Domanda. Negli ultimi mesi con Crédit Agricole Italia avete firmato numerosi accordi sindacali...

Risposta. Non sono interventi isolati, ma a un percorso strutturato. Gli accordi su lavoro agile, organizzazione del lavoro, formazione, welfare e ricambio generazionale rispondono alla stessa esigenza: accompagnare una fase di trasformazione profonda del gruppo con regole chiare. Digitalizzazione, multicanalità e riorganizzazione della rete non possono tradursi in una compressione delle tutele o in un aumento incontrollato dei carichi di lavoro.

D. Il lavoro agile è uno dei pilastri di questo percorso. Cosa cambia concretamente?

R. Cambia l'impostazione. Lo smart working viene inserito a pieno titolo nell'organizzazione del lavoro, superando una logica sperimentale o riservata a pochi. L'accordo amplia la platea a tutto il personale, inclusa la rete commerciale, introduce un plafond annuo in linea con il Contratto nazionale e criteri di flessibilità più definiti. È un passaggio che riconosce l'evoluzione del lavoro bancario e ne governa gli effetti.

D. Accanto allo smart working, part-time e conciliazione restano centrali. Perché?

R. Perché incidono direttamente sulla sostenibilità del lavoro. L'accordo sul part-time, firmato nella prima parte dell'anno, ha un impatto rilevante soprattutto sulle lavoratrici, che rappresentano una quota significativa di chi utilizza questo strumento. In una banca che cambia, la qualità dell'organizzazione del lavoro è un fattore competi-

D. Che valore ha in questa fase il rinnovo del protocollo sulle relazioni industriali?

R. È un segnale di continuità e di metodo. Il protocollo è stato rinnovato fino al 31 dicembre 2028 e dal 2026 prevede un ampliamento della partecipazione sindacale con i nuovi rappresentanti sindacali territoriali. Le commissioni paritetiche su politiche commerciali, formazione e organizzazione del lavoro restano presidi fondamentali per intercettare criticità e gestire i processi di cambiamento prima che producano effetti distorsivi.

D. Anche premio aziendale e polizza sanitaria assumono un ruolo importante nel welfare aziendale...

R. Rappresentano un riconoscimento economico e un segnale concreto. Insieme rappresentano un pilastro di welfare che oggi vale quanto la retribuzione, soprattutto in un contesto di pressioni crescenti e carichi di lavoro che non diminuiscono. Gli accordi firmati rappresentano il legame tra risultati e valorizzazione del lavoro dei colleghi.

D. Ricambio generazionale, come va gestito questo passaggio?

R. Il ricambio va costruito in modo ordinato e sostenibile. Il Fondo di solidarietà è uno strumento collaudato nel settore, ma funziona solo se accompagnato da volontarietà, trasparenza dei criteri ed equilibrio tra uscite e ingressi. L'obiettivo è duplice: creare spazio per nuove competenze e, allo stesso tempo, preservare il patrimonio professionale esistente.

D. Il piano industriale "Act" 2026-2028 apre ora una nuova fase di confronto. Quali sono i punti di attenzione?

R. Il piano indica obiettivi ambiziosi di efficienza e cambiamento, ma prevede anche razionalizzazioni della rete con potenziali impatti su ruoli, organici e territori. Per **la Fabi** il punto è chiaro: nessuna trasformazione può tradursi in minori diritti o in ulteriori pressioni sul personale. Servono garanzie su mobilità, formazione e sicurezza, e un confronto continuo per governare gli effetti industriali del piano. In questa fase, la differenza la fanno le regole: senza, la trasformazione si subisce e non si governa. (riproduzione riservata)



Elisabetta
Mercaldo
Fabi

