



www.fabi.it

RASSEGNA STAMPA

SERVIZIO RISERVATO AGLI ISCRITTI E ALLE STRUTTURE FABI

CRÉDIT AGRICOLE ITALIA: ACCORDI SU MOBILITÀ, INQUADRAMENTI E REGOLE MANAGERIALI

21 luglio 2026

segui su



DIPARTIMENTO COMUNICAZIONE E IMMAGINE

a cura di

Giuditta Romiti
g.romiti@fabi.it

Verdiana Risuleo
v.risuleo@fabi.it

**CREDIT AGRICOLE, ACCORDO
SU MOBILITÀ E INQUADRAMENTI**
Credit Agricole Italia ha sottoscritto
con **Fabi**, First, Fisac, Uilca e Unisin
due accordi sulla mobilità del perso-
nale e sugli inquadramenti della
Direzione centrale, oltre che sulle
pratiche commerciali. L'accordo sulla
mobilità introduce un sistema di
indennità per il pendolarismo,
a partire da 30 chilometri tra abita-
zione e luogo di lavoro, quello sugli
inquadramenti definisce gradi minimi
e percorsi professionali anche per
i ruoli della Direzione centrale.





FTSE MIB +0,62% : FTSE IT All-Share +0,56% : CAC 40 +0,08% : DAX 40 +0,10% :



Lavoro

RISPARMIO TASSE CONSUMI CASA **LAVORO** TRASPORTI IMPRESE LIFE NAUTICA PENSIONI CHIEDI ALL'ESPERTO INNOVAZIONE OPINION

09:05 Borse europee positive guidate da Milano

08:47 Medio Oriente: Usa e Iran combattono per controllo di Hormuz, Houthi aprono nuovo fronte

P

Persone&Talent

Gli ultimi 38 minuti di Fakir: l'arrivo della volante e i soccorritori fermi fino all'ok dei poliziotti

f

LAVORO

x

in

✉

di Andrea Rinaldi

💬



In Crédit Agricole intesa anche per il pendolarismo con importi giornalieri (da 10 a 56 euro) in base ai chilometri di distanza tra casa e lavoro



CORRIERE TV



Video dentro le sale di villa Frescot in vendita, la storica dimora di Gianni Agnelli



Regala le lezioni del Corriere

Il tuo profilo

FTSE MIB +0,62% : FTSE IT All-Share +0,56% : CAC 40 +0,08% : DAX 40 +0,10% :



Lavoro

RISPARMIO TASSE CONSUMI CASA **LAVORO** TRASPORTI IMPRESE LIFE NAUTICA PENSIONI CHIEDI ALL'ESPERTO INNOVAZIONE OPINION

09:05 Borse europee positive guidate da Milano

08:47 Medio Oriente: Usa e Iran combattono per controllo di Hormuz, Houthi aprono nuovo fronte

P

Persone & Talenti

Gli ultimi 38 minuti di Fakir: l'arrivo della volante e i soccorritori fermi fino all'ok dei poliziotti

f

LAVORO

x

in

✉

di Andrea Rinaldi

💬



In Crédit Agricole intesa anche per il pendolarismo con importi giornalieri (da 10 a 56 euro) in base ai chilometri di distanza tra casa e lavoro



CORRIERE TV



Video dentro le sale di villa Frescot in vendita, la storica dimora di Gianni Agnelli



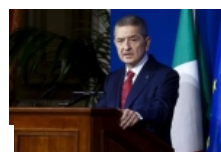
Nuovi accordi sindacali nelle banche in vista della piattaforma sul contratto nazionale che verrà presentata domani, giovedì 16 luglio. Il più interessante riguarda i lavoratori delle Bcc del gruppo Iccrea, che a settembre porteranno a casa un nuovo premio di produttività di 3.706,74 euro lordi.

Il bonus arriverà grazie all'accordo firmato dai sindacati Fabi, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca e Unisin con la capogruppo del credito cooperativo e rispecchia il cosiddetto «valore di produttività aziendale (Vpa) 2025». Il bonus potrà essere erogato in busta paga oppure convertito in welfare. Le somme eventualmente destinate al welfare beneficeranno di una maggiorazione del 19% a carico delle aziende.

«Si è consolidato e rafforzato un elemento per noi importantissimo: la necessità di riconoscere un premio aziendale che consenta un'equa redistribuzione della produttività alle lavoratrici ed ai lavoratori del gruppo Iccrea e preveda anche la destinazione di risorse alla solidarietà collettiva, in un'ottica lungimirante e cooperativa che ci caratterizza e ci rende 'differenti per forza'», commenta **Piergiuseppe Mazzoldi, coordinatore nazionale Fabi nel gruppo Iccrea**. «Il risultato ottenuto con il premio di produttività va coniugato con le agevolazioni contributive connesse all'apporto partecipativo del Comitato Paritetico welfare. Cresce peraltro l'esigenza di coinvolgimento sindacale nei processi di trasformazione tecnologica e organizzativa in corso: occorrono», commenta **Domenico Iodice, segretario nazionale First Cisl** con delega al credito cooperativo. L'accordo raggiunto consente di ricevere un equo riconoscimento della produttività di sistema alle lavoratrici e ai lavoratori del Credito Cooperativo», dichiara **Marco Mariani, coordinatore nazionale Uilca per Iccrea**. «Come Fisac Cgil ci siamo fortemente battuti affinché il premio fosse erogato in misura eguale per tutte le società del gruppo e a parità d'inquadramento, con un segnale evidente a vantaggio delle aree impiegatizie, secondo un principio di equità e redistribuzione della produttività», così il coordinatore **Fisac Cgil del gruppo Bcc Iccrea, Antonio Maiorano**.

L'INTERVENTO

Panetta: «L'inflazione resta sopra il 3%. la Bce agirà con prudenza».



arte

amenti manageriali

Le Guide

Le guide per approfondire i temi più discussi

Ricerca un termine nelle guide



COMPRAVENDITA
IMMOBILI



LEGGE 104

[VEDI TUTTE LE GUIDE](#)





Il tuo profilo

abitazione e luogo di lavoro, con riconoscimenti economici per dieci anni in caso di trasferimento e tutele per il personale già coinvolto in processi di mobilità. Nello specifico l'importo giornaliero sarà di 10 euro se la distanza dal posto di lavoro si colloca tra i 30 e i 40 km; di 17 euro tra 41 e 60 km; di 25 euro tra 61-80 km; di 31 euro tra 81-100 km; di 42 euro tra 101-150 km; di 56 euro oltre i 150 km. I lavoratori assegnati a sedi oltre 65 km dalla propria residenza o domicilio potranno manifestare all'azienda la propria volontà di riavvicinamento entro il 31 dicembre 2026. Se entro due anni, Crédit Agricole non soddisfa la richiesta, dal 1° gennaio 2029 verranno riconosciuti gli importi previsti dall'accordo. Il capitolo sugli incarichi completa invece il percorso avviato due anni fa per la rete, definendo gradi minimi e percorsi professionali anche per i ruoli della direzione centrale, dove si avrà diritto ad un inquadramento minimo e ad un percorso di carriera così come già da tempo previsto in rete.

«Evitare scenari catastrofisti»

Quanto al vademecum sui corretti comportamenti manageriali, sarà oggetto di corsi dedicati e punta al rispetto dell'equilibrio vita privata-lavoro. Tra le indicazioni più rilevanti citate nel prontuario: le riunioni devono essere convocate entro l'orario di lavoro, con adeguato preavviso ed evitando un'eccessiva frequenza; è necessario evitare che più interlocutori scrivano e-mail sugli stessi temi e con frequenza eccessiva; le comunicazioni relative alle prestazioni devono essere inviate solo ai diretti interessati; è vietata la diffusione di elenchi comparativi tramite e-mail, messaggi, riunioni o altri canali aziendali; bisogna evitare di enfatizzare insuccessi e criticità; i momenti di confronto individuale dedicati alla condivisione di feedback sui comportamenti individuali non devono avvenire in presenza di altri colleghi; è necessario prestare attenzione al linguaggio, evitando toni aggressivi, uso improprio di maiuscolo, grassetto, sottolineature e forme comunicative che richiamino scenari conflittuali o catastrofisti;

le comunicazioni commerciali di lavoro devono avvenire esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali; l'utilizzo delle apparecchiature aziendali deve avvenire nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, ai periodi di ferie e agli altri legittimi titoli di assenza; le comunicazioni tramite strumentazione telematica devono essere sintetiche e chiare, evitando l'inoltro massivo a soggetti non direttamente interessati.

«Si tratta di accordi molto attesi dalle lavoratrici e dai lavoratori del Gruppo che colmano un vuoto normativo in Crédit Agricole Italia, disciplinando aspetti finora gestiti in maniera discrezionale dall'azienda. Particolare rilievo merita il vademecum sui corretti comportamenti manageriali, che mette un freno nel nostro Gruppo all'annosa questione delle pressioni commerciali, da tempo diventata una problematica anche sociale e più volte segnalata dalla Fabi anche in sede parlamentare», dice Alessandro Ragusin, coordinatore Fabi in Crédit Agricole Italia.

PSICHIATRA CONTRO LA depressione, il neuroscienziato: «Li ho provati, ecco come è andata e a cosa possono servire»

di Eleonora Chioda



Bonus infissi, se ho venduto la nuda proprietà posso beneficiare della detrazione? Su «Chiedi all'esperto»

di Redazione Economia



Come verifico i contributi pensionistici?

Chiedi agli Esperti de **L'Economia**

PROVA SUBITO IL SERVIZIO GRATUITO

in: Lefebvre Giuffrè

SCOPRI DI PIÙ

FARMACEUTICA





Il tuo profilo

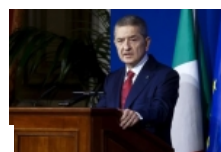
Nuovi accordi sindacali nelle banche in vista della piattaforma sul contratto nazionale che verrà presentata domani, giovedì 16 luglio. Il più interessante riguarda i lavoratori delle Bcc del gruppo Iccrea, che a settembre porteranno a casa un nuovo premio di produttività di 3.706,74 euro lordi.

Il bonus arriverà grazie all'accordo firmato dai sindacati Fabi, Fisac-Cgil, First-Cisl, Uilca e Unisin con la capogruppo del credito cooperativo e rispecchia il cosiddetto «valore di produttività aziendale (Vpa) 2025». Il bonus potrà essere erogato in busta paga oppure convertito in welfare. Le somme eventualmente destinate al welfare beneficeranno di una maggiorazione del 19% a carico delle aziende.

«Si è consolidato e rafforzato un elemento per noi importantissimo: la necessità di riconoscere un premio aziendale che consenta un'equa redistribuzione della produttività alle lavoratrici ed ai lavoratori del gruppo Iccrea e preveda anche la destinazione di risorse alla solidarietà collettiva, in un'ottica lungimirante e cooperativa che ci caratterizza e ci rende 'differenti per forza'», commenta **Piergiuseppe Mazzoldi, coordinatore nazionale Fabi nel gruppo Iccrea**. «Il risultato ottenuto con il premio di produttività va coniugato con le agevolazioni contributive connesse all'apporto partecipativo del Comitato Paritetico welfare. Cresce peraltro l'esigenza di coinvolgimento sindacale nei processi di trasformazione tecnologica e organizzativa in corso: occorrono», commenta **Domenico Iodice, segretario nazionale First Cisl** con delega al credito cooperativo. L'accordo raggiunto consente di ricevere un equo riconoscimento della produttività di sistema alle lavoratrici e ai lavoratori del Credito Cooperativo», dichiara **Marco Mariani, coordinatore nazionale Uilca per Iccrea**. «Come Fisac Cgil ci siamo fortemente battuti affinché il premio fosse erogato in misura eguale per tutte le società del gruppo e a parità d'inquadramento, con un segnale evidente a vantaggio delle aree impiegatizie, secondo un principio di equità e redistribuzione della produttività», così il coordinatore **Fisac Cgil del gruppo Bcc Iccrea, Antonio Maiorano**.

L'INTERVENTO

Panetta: «L'inflazione resta sopra il 3%. la Bce agirà con prudenza».



arte

amenti manageriali

Le Guide

Le guide per approfondire i temi più discussi

Ricerca un termine nelle guide



COMPRAVENDITA
IMMOBILI



LEGGE 104

[VEDI TUTTE LE GUIDE](#)





Il tuo profilo

abitazione e luogo di lavoro, con riconoscimenti economici per dieci anni in caso di trasferimento e tutele per il personale già coinvolto in processi di mobilità. Nello specifico l'importo giornaliero sarà di 10 euro se la distanza dal posto di lavoro si colloca tra i 30 e i 40 km; di 17 euro tra 41 e 60 km; di 25 euro tra 61-80 km; di 31 euro tra 81-100 km; di 42 euro tra 101-150 km; di 56 euro oltre i 150 km. I lavoratori assegnati a sedi oltre 65 km dalla propria residenza o domicilio potranno manifestare all'azienda la propria volontà di riavvicinamento entro il 31 dicembre 2026. Se entro due anni, Crédit Agricole non soddisfa la richiesta, dal 1° gennaio 2029 verranno riconosciuti gli importi previsti dall'accordo. Il capitolo sugli incarichi completa invece il percorso avviato due anni fa per la rete, definendo gradi minimi e percorsi professionali anche per i ruoli della direzione centrale, dove si avrà diritto ad un inquadramento minimo e ad un percorso di carriera così come già da tempo previsto in rete.

«Evitare scenari catastrofisti»

Quanto al vademecum sui corretti comportamenti manageriali, sarà oggetto di corsi dedicati e punta al rispetto dell'equilibrio vita privata-lavoro. Tra le indicazioni più rilevanti citate nel prontuario: le riunioni devono essere convocate entro l'orario di lavoro, con adeguato preavviso ed evitando un'eccessiva frequenza; è necessario evitare che più interlocutori scrivano e-mail sugli stessi temi e con frequenza eccessiva; le comunicazioni relative alle prestazioni devono essere inviate solo ai diretti interessati; è vietata la diffusione di elenchi comparativi tramite e-mail, messaggi, riunioni o altri canali aziendali; bisogna evitare di enfatizzare insuccessi e criticità; i momenti di confronto individuale dedicati alla condivisione di feedback sui comportamenti individuali non devono avvenire in presenza di altri colleghi; è necessario prestare attenzione al linguaggio, evitando toni aggressivi, uso improprio di maiuscolo, grassetto, sottolineature e forme comunicative che richiamino scenari conflittuali o catastrofisti;

le comunicazioni commerciali di lavoro devono avvenire esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali; l'utilizzo delle apparecchiature aziendali deve avvenire nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, ai periodi di ferie e agli altri legittimi titoli di assenza; le comunicazioni tramite strumentazione telematica devono essere sintetiche e chiare, evitando l'inoltro massivo a soggetti non direttamente interessati.

«Si tratta di accordi molto attesi dalle lavoratrici e dai lavoratori del Gruppo che colmano un vuoto normativo in Crédit Agricole Italia, disciplinando aspetti finora gestiti in maniera discrezionale dall'azienda. Particolare rilievo merita il vademecum sui corretti comportamenti manageriali, che mette un freno nel nostro Gruppo all'annosa questione delle pressioni commerciali, da tempo diventata una problematica anche sociale e più volte segnalata dalla Fabi anche in sede parlamentare», dice Alessandro Ragusin, coordinatore Fabi in Crédit Agricole Italia.

PSICHIATRA CONTRO LA depressione, il neuroscienziato: «Li ho provati, ecco come è andata e a cosa possono servire»

di Eleonora Chioda



Bonus infissi, se ho venduto la nuda proprietà posso beneficiare della detrazione? Su «Chiedi all'esperto»

di Redazione Economia



Come verifico i contributi pensionistici?

Chiedi agli Esperti de **L'Economia**

PROVA SUBITO IL SERVIZIO GRATUITO

in: Lefebvre Giuffrè

SCOPRI DI PIÙ

FARMACEUTICA



LANCI AGENZIE DI STAMPA

CREDIT AGRICOLE ITALIA: FABI, 'INTESA SU INDENNITA' PENDOLARI, NO CLASSIFICHE TRA COLLEGHI' = Roma, 15 lug.(Adnkronos) - Dopo una lunga trattativa, la FABI e le altre organizzazioni sindacali hanno sottoscritto con Crédit Agricole Italia due importanti accordi sulla mobilità del personale e sugli inquadramenti della direzione centrale. Contestualmente, è stato condiviso un vademecum sui corretti comportamenti manageriali, che sarà inviato dall'azienda a tutto il personale e diventerà oggetto di corsi di formazione obbligatori. Così riassume la FABI in una nota. L'accordo sulla mobilità introduce un sistema di indennità per il pendolarismo, articolato per fasce chilometriche a partire da 30 chilometri tra abitazione e luogo di lavoro, con riconoscimenti economici per dieci anni in caso di trasferimento e tutele per il personale già coinvolto in processi di mobilità. L'intesa sugli inquadramenti completa invece il percorso avviato due anni fa per la rete, definendo gradi minimi e percorsi professionali anche per i ruoli della direzione centrale. "Siamo davvero molto soddisfatti. Gli accordi su mobilità e inquadramenti della direzione centrale sono il frutto di una trattativa particolarmente lunga e complessa, nella quale è stato fondamentale il ruolo della FABI e delle altre organizzazioni sindacali", dichiara Alessandro Ragusin, coordinatore FABI in Crédit Agricole Italia. "Si tratta di accordi molto attesi dalle lavoratrici e dai lavoratori del Gruppo che colmano un vuoto normativo in Crédit Agricole Italia, disciplinando aspetti finora gestiti in maniera discrezionale dall'azienda. Particolare rilievo merita il vademecum sui corretti comportamenti manageriali, che mette un freno nel nostro Gruppo all'annosa questione delle pressioni commerciali, da tempo diventata una problematica anche sociale e più volte segnalata dalla FABI anche in sede parlamentare - continua - Il documento richiama il rispetto della dignità della persona e del work-life balance e definisce in modo chiaro ciò che è consentito e ciò che non lo è nella gestione delle persone, dal linguaggio alle email, dalle riunioni all'utilizzo dei dispositivi aziendali. Di particolare importanza è il divieto di pubblicare classifiche comparative delle prestazioni, una pratica che ha rappresentato negli anni una delle principali fonti di stress per colleghe e colleghi. Il valore aggiunto del vademecum è che sarà la stessa azienda a diffonderlo, a renderlo oggetto di corsi obbligatori e a impegnarsi a farlo rispettare, mentre la FABI e le altre organizzazioni sindacali vigileranno sulla sua piena applicazione". (Alp/Adnkronos) ISSN 2465 - 1222 15-LUG-26 14:24

CA Italia: Fabi,accordo su mobilita' e comportamenti manageriali = (AGI) - Milano, 15 lug. - Dopo una lunga trattativa, la Fabi e le altre organizzazioni sindacali hanno sottoscritto con Cre'dit Agricole Italia due accordi sulla mobilita' del personale e sugli inquadramenti della Direzione centrale. Contestualmente, e' stato condiviso un vademecum sui corretti comportamenti manageriali, che sara' inviato dall'azienda a tutto il personale e diventera' oggetto di corsi di formazione obbligatori. L'accordo sulla mobilita' introduce un sistema di indennita' per il

LANCI AGENZIE DI STAMPA

pendolarismo, articolato per fasce chilometriche a partire da 30 chilometri tra abitazione e luogo di lavoro, con riconoscimenti economici per dieci anni in caso di trasferimento e tutele per il personale già coinvolto in processi di mobilità'. L'intesa sugli inquadramenti completa invece il percorso avviato due anni fa per la rete, definendo gradi minimi e percorsi professionali anche per i ruoli della Direzione centrale. "Siamo davvero molto soddisfatti. Gli accordi su mobilità' e inquadramenti della Direzione centrale sono il frutto di una trattativa particolarmente lunga e complessa, nella quale e' stato fondamentale il ruolo della Fabi e delle altre organizzazioni sindacali. Si tratta di accordi molto attesi dalle lavoratrici e dai lavoratori del Gruppo che colmano un vuoto normativo in Cre'dit Agricole Italia, disciplinando aspetti finora gestiti in maniera discrezionale dall'azienda. Particolare rilievo merita il vademecum sui corretti comportamenti manageriali, che mette un freno nel nostro Gruppo all'annosa questione delle pressioni commerciali, da tempo diventata una problematica anche sociale e piu' volte segnalata dalla Fabi anche in sede parlamentare. Il documento richiama il rispetto della dignita' della persona e del work-life balance e definisce in modo chiaro cio' che e' consentito e cio' che non lo e' nella gestione delle persone, dal linguaggio alle email, dalle riunioni all'utilizzo dei dispositivi aziendali. Di particolare importanza e' il divieto di pubblicare classifiche comparative delle prestazioni, una pratica che ha rappresentato negli anni una delle principali fonti di stress per colleghe e colleghi. Il valore aggiunto del vademecum e' che sara' la stessa azienda a diffonderlo, a renderlo oggetto di corsi obbligatori e a impegnarsi a farlo rispettare, mentre la Fabi e le altre organizzazioni sindacali vigileranno sulla sua piena applicazione", dichiara Alessandro Ragusin, coordinatore Fabi in Cre'dit Agricole Italia. (AGI)Com/Dan 151358 LUG 26

Banche: Credit Agricole-sindacati accordo su indennita' = (AGI) - Roma, 15 lug. - Cre'dit Agricole Italia e le organizzazioni sindacali, tra cui Fabi, hanno firmato due accordi su mobilità' del personale e inquadramenti della Direzione centrale, introducendo anche un sistema di indennita' per il pendolarismo a partire da 30 km e riconoscimenti economici fino a 10 anni in caso di trasferimento. L'intesa sulla mobilità' prevede un meccanismo strutturato di indennita' articolato per fasce chilometriche tra abitazione e sede di lavoro, con copertura economica fino a un decennio per i dipendenti trasferiti e specifiche tutele per il personale già coinvolto in processi di mobilità'. Il provvedimento mira a superare la precedente gestione discrezionale delle ricollocazioni interne. Parallelamente, l'accordo sugli inquadramenti completa il percorso avviato circa due anni fa per la rete commerciale, estendendo alla Direzione centrale la definizione di livelli minimi e percorsi professionali. L'obiettivo e' uniformare i criteri di carriera e rendere piu' trasparenti le progressioni interne. Le parti hanno condiviso un vademecum sui comportamenti manageriali che sara' diffuso dall'istituto e inserito in programmi di

LANCI AGENZIE DI STAMPA

formazione obbligatoria. Il documento introduce linee guida operative su gestione del personale, comunicazioni interne e organizzazione del lavoro, includendo il divieto di pubblicare classifiche comparative delle performance, ritenute una fonte di pressione commerciale. "Gli accordi colmano un vuoto normativo e disciplinano aspetti finora gestiti in modo discrezionale", ha dichiarato Alessandro Ragusin, coordinatore Fabi in Cre'dit Agricole Italia, sottolineando anche il focus su dignita' del lavoratore e work-life balance. (AGI)Big 151433 LUG 26



FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI

COMUNICATO STAMPA

CRÉDIT AGRICOLE ITALIA: FABI, INTESA SU MOBILITÀ, INQUADRAMENTI E COMPORTAMENTI MANAGERIALI

Parma, 15 luglio 2026. Dopo una lunga trattativa, la Fabi e le altre organizzazioni sindacali hanno sottoscritto con Crédit Agricole Italia due importanti accordi sulla mobilità del personale e sugli inquadramenti della Direzione centrale. Contestualmente, è stato condiviso un vademecum sui corretti comportamenti manageriali, che sarà inviato dall'azienda a tutto il personale e diventerà oggetto di corsi di formazione obbligatori. L'accordo sulla mobilità introduce un sistema di indennità per il pendolarismo, articolato per fasce chilometriche a partire da 30 chilometri tra abitazione e luogo di lavoro, con riconoscimenti economici per dieci anni in caso di trasferimento e tutele per il personale già coinvolto in processi di mobilità. L'intesa sugli inquadramenti completa invece il percorso avviato due anni fa per la rete, definendo gradi minimi e percorsi professionali anche per i ruoli della Direzione centrale. «Siamo davvero molto soddisfatti. Gli accordi su mobilità e inquadramenti della Direzione centrale sono il frutto di una trattativa particolarmente lunga e complessa, nella quale è stato fondamentale il ruolo della Fabi e delle altre organizzazioni sindacali. Si tratta di accordi molto attesi dalle lavoratrici e dai lavoratori del Gruppo che colmano un vuoto normativo in Crédit Agricole Italia, disciplinando aspetti finora gestiti in maniera discrezionale dall'azienda. Particolare rilievo merita il vademecum sui corretti comportamenti manageriali, che mette un freno nel nostro Gruppo all'annosa questione delle pressioni commerciali, da tempo diventata una problematica anche sociale e più volte segnalata dalla Fabi anche in sede parlamentare. Il documento richiama il rispetto della dignità della persona e del work-life balance e definisce in modo chiaro ciò che è consentito e ciò che non lo è nella gestione delle persone, dal linguaggio alle email, dalle riunioni all'utilizzo dei dispositivi aziendali. Di particolare importanza è il divieto di pubblicare classifiche comparative delle prestazioni, una pratica che ha rappresentato negli anni una delle principali fonti di stress per colleghe e colleghi. Il valore aggiunto del vademecum è che sarà la stessa azienda a diffonderlo, a renderlo oggetto di corsi obbligatori e a impegnarsi a farlo rispettare, mentre la Fabi e le altre organizzazioni sindacali vigileranno sulla sua piena applicazione», dichiara Alessandro Ragusin, coordinatore Fabi in Crédit Agricole Italia.

