Presentato alle OO.SS. il Piano Industriale che fissa i traguardi strategici del Gruppo fino al 2025 e delinea il percorso per raggiungerli.
In sintesi il Gruppo si pone obiettivi di business e crescita particolarmente ambiziosi, con una strategia in continuità rispetto al triennio precedente, che prevede una crescita in termini di clienti e risultati economici.
Per raggiungere questi traguardi si punterà allo sviluppo e all'ampliamento delle offerte assicurative anche tramite nuove partnership commerciali e tecnologiche, rimarrà centrale l'attenzione al credito e alla sostenibilità e si **continuerà nel processo di trasformazione della rete fisica** puntando principalmente su filiali più dimensionate e strutturate, in grado di offrire una maggior specializzazione alla clientela, anche con modelli differenziati a seconda dei territori.

Gli investimenti più consistenti saranno indirizzati sull'innovazione digitale per proseguire nello snellimento dei processi con lo scopo di continuare a liberare tempo operativo a favore della consulenza, e di consentire ai nuovi canali informatici di dialogare sempre meglio fra loro, con l'obiettivo, che pare molto ambizioso, di raggiungere il 50% del fatturato tramite utilizzo di servizi digitali, anche in modo parziale.
Le risorse dedicate alla IT saranno quasi raddoppiate anche tramite assunzioni di profili tecnici e specialistici. L'Azienda intende inoltre rendere più flessibile lo Smart Working puntando ad estenderlo ulteriormente nella rete commerciale.

Riguardo al Personale gli obiettivi dichiarati prevedono complessivamente oltre **1.100 assunzioni entro il 2025**, che garantiranno quasi la stabilità occupazionale a livello numerico complessivo nel Gruppo anche tramite il ricambio generazionale avviato dall'accordo sindacale di fine 2021.
Nella presentazione la Delegazione Datoriale ha preferito mantenere riserbo riguardo ad eventuali nuove operazioni societarie che potrebbero portare ad una ulteriore futura crescita dimensionale di CA Italia.

Le OO.SS. hanno preso atto degli obiettivi di business dichiarati e della volontà di ulteriori ingenti investimenti che la proprietà francese destinerà al mercato italiano, in attesa di valutare tempo per tempo quella che sarà l'evoluzione in dettaglio del Piano al momento in cui saranno noti i dettagli concreti ed i relativi impatti sul Personale e sulle Strutture che ne deriveranno.

Va sicuramente **sottolineata l'attenzione costante all'occupazione** che negli ultimi dieci anni ha già visto circa 2300 inserimenti, e **rimarcati gli ulteriori investimenti economici annunciati** che dimostrano sicuramente idee chiare e concrete sullo sviluppo del Gruppo.
Riteniamo tuttavia che **il percorso** per raggiungere gli obiettivi **dovrà essere gestito in maniera condivisa**, tramite il coinvolgimento delle OO.SS. e del Personale, e **sostenuto da un clima adeguato e da un funzionamento organizzativo indispensabile**.

Le OO.SS. hanno ribadito che lo sviluppo non potrà che passare dalla valorizzazione e dal supporto di coloro che quotidianamente sono sul campo a sostenerlo, sia gestendo la clientela, sia sviluppando i processi

informatici o organizzativi, e cioè le oltre 13mila colleghe e colleghi di questo Gruppo.

Vista l'attenzione dichiarata nel Piano anche dall'Azienda ai percorsi di sviluppo professionale e alla formazione necessaria a sostenerli, sarà importante trovare soluzioni per migliorare la fruizione dei corsi erogati. Su questo non si può non notare che un'azienda innovativa sullo smart working, con una avanzata sperimentazione in corso nella rete, si mostri restia ad un allargamento dell'Easy Learning strumento che fa il pari con lo Smart Working, sicuramente molto efficacie per consentire una fruizione formativa di livello, adottato su ampia scala da molte aziende del settore e non solo.
Ovviamente ferma restando la centralità delle previsioni del CCNL.
Sempre sulla formazione, ma con specifico riferimento alle dinamiche di Politica Commerciale, abbiamo sollecitato il potenziamento della formazione manageriale e comportamentale che può essere uno degli strumenti per debellare le pressioni commerciali che continuano a essere oggetto di segnalazioni periodiche tramite l'apposita Commissione.

Non passa inosservato che si sta per affrontare un calendario negoziale con temi importanti, necessari a dare una normativa adeguata ai tempi a questo Gruppo che giustamente guarda avanti, ma lo fa reggendosi talvolta su un impianto normativo datato in alcuni casi di decenni.

Per le OO.SS. **questa è la grande opportunità per dare impulso alla crescita ambiziosa dichiarata nel Piano anche per fornire quel riconoscimento** effettivo, tangibile e misurabile **alla partecipazione dei lavoratori** ai grandi risultati economici del Gruppo ottenuti ed ottenibili in futuro.
Un riconoscimento che vada a coinvolgere aspetti come la crescita professionale, welfare e benessere e clima aziendale, fra gli altri.

Per questo le OO.SS. non possono che auspicare che nel prossimo triennio si possano raggiungere soddisfazioni che vadano oltre i soli obiettivi commerciali, e per riuscire a farlo ritengono necessario che anche che **le relazioni industriali ritrovino** quella condivisione e **quelle disponibilità negoziali tramite le quali in passato è stato possibile trovare le soluzioni normative che hanno consentito a questo Gruppo di crescere e consolidarsi**.

Parma, 24 giugno 2022

LE SEGRETERIE DEL GRUPPO BANCARIO CREDIT AGRICOLE ITALIA
Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca – Unisin