Facendo seguito all'impegno assunto con le Organizzazioni Sindacali lo scorso 3 Aprile 2023 in occasione della presentazione del Piano Industriale 2022-2025, il Direttore Generale della Capogruppo ICCREA, nella mattinata del 12 Maggio u.s., ha fornito alcune risposte e precisazioni richieste dalle stesse OOSS per avere una illustrazione più ampia riguardante diversi aspetti specifici del Nuovo Piano di Impresa.

I principali temi trattati sono i seguenti:

- Cessioni NPL: l'obiettivo resta quello di abbassare ulteriormente il livello dei crediti anomali portandolo sotto la soglia del 4%; di conseguenza nel corso del 2023 (ma probabilmente anche nei successivi anni) saranno effettuate di massima altre cessioni; questo per ottenere un innalzamento del rating e, di conseguenza, vantaggi nell'emissione di obbligazioni finalizzate al soddisfacimento dei requisiti MREL;
- BCC Sistemi Informatici: il futuro dell'ICT passa attraverso una evoluzione dei sistemi ovvero per l'inevitabile ma graduale passaggio in ambiente "cloud"; tale progetto non potrà prescindere dalla ricerca di una partnership (in corso). E' stato confermato che non è allo stato prevista, ma non si può escludere in futuro, alcuna cessione né di ramo né societaria di BCC Sistemi Informatici;
- Rete commerciale: la presenza di sportelli sul territorio rappresenta un valore per un Gruppo che, come il Gruppo BCC Iccrea, basa sulla relazione diretta la propria missione. Resta quindi la volontà di mantenere il numero di sportelli ed investire sulle filiali ma queste, per la stabilità del Gruppo stesso, devono in ogni caso risultare performanti o comunque in equilibrio economico. Il tema dimensionale della singola BCC non è rilevante ma è invece importante la qualità del servizio che rende al territorio di competenza;
- Forte impegno nell'ESG con gli obiettivi di riduzione delle emissioni, finanziamenti ed investimenti orientati alla riduzione dell'impronta di carbonio, quindi a favore di energia green, poi particolare impegno ed attenzione al terzo settore, al PNRR, alla diversità ed inclusione sociale, alla educazione finanziaria, valorizzazione dei "talenti femminili"; tutti obiettivi, questi, presenti, anche quantitativamente, nei criteri del premio incentivante, con obbligo di misurazione dell'impatto su tutti i processi aziendali delle società del perimetro diretto. Così come nelle BCC aderenti dove l'impegno nell'ESG è anche rappresentato dalla proposta e assistenza a soci e clienti per la realizzazione della transizione ecologica (ad esempio comunità energetiche), accompagnate anche dall'offerta di prodotti assicurativi (rischio calamità naturali) e di risparmio gestito caratterizzati da criteri di sostenibilità.

L'ICT e la digitalizzazione, per quanto scontato, saranno determinanti per accompagnare tutti i processi ESG.

- Inquadramenti / Redistribuzione della redditività / Valorizzazione del personale: tutti temi condivisi; si confida nell'individuazione, nelle sedi negoziali, delle giuste soluzioni;
- Tassi, mutui, welfare e Job Posting per tutti i dipendenti delle BCC aderenti al Gruppo: pur volendo come Capogruppo esercitare il ruolo in tale ambito, in base al principio dell'autonomia delle singole BCC (patto di coesione), è possibile lavorare a delle proposte/iniziative che in ogni caso le BCC, se lo desiderano, potranno recepire in tutto o parte; a parere della Capo Gruppo, questo è un processo che va accompagnato con gradualità;
- Retribuzione "fissa" (contrattata) e "variabile" (liberalità delle aziende): partendo dal presupposto che tendenzialmente l'andamento generale del mondo del lavoro sposta sempre più risorse dalla parte fissa a quella variabile, il Direttore dichiara che, ferme le autonomie aziendali riguardo la contrattazione individuale, le la materia sarà demandata alla contrattazione tra le Parti;
- Esodi incentivati: non previsti dal Piano e comunque non per le Società del perimetro diretto;

Come Fisac-CGIL, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali, abbiamo evidenziato quanto segue:

- La **centralità della persona è e resta per noi valore fondamentale** e tale valore deve trovare concretizzazione nelle soluzioni contrattuali e nella organizzazione del lavoro; con particolare riferimento alle internalizzazioni/esternalizzazioni (nella fattispecie per l'ICT, il Back Office, le attività connesse alle cessioni NPL) esso è rappresentato dal mantenimento dell'area contrattuale, dall'omogeneizzazione dei trattamenti, dalla formazione/riqualificazione delle risorse e dalle garanzie occupazionali; così come è indispensabile realizzare politiche contrattate per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e una corretta collocazione dei servizi e dei prodotti, con particolare attenzione al cliente, rifuggendo qualsivoglia prassi di pressioni commerciali;
- Attenzione alle valutazioni rispetto all'ICT: questo è già oggi il futuro e, se per il Gruppo non è allo stato considerato "Core", lo diventerà necessariamente presto. Con riferimento alle partnership, sono da approfondire, per tempo e con il necessario coinvolgimento, quali saranno le reali ricadute;
- L'approccio della Capogruppo sui criteri ESG (Environmental, Social e Governance) trova la nostra massima convergenza ma Ambiente, Sociale e Governo si tengono insieme con il massimo coinvolgimento delle persone;
- PNRR: apprezzamento per l'impegno rispetto al piano di ripresa e resilienza;
- abbiamo sottolineato come per la realizzazione della effettiva Parità di Genere vanno adottate politiche che vadano ben oltre l'iniziativa della Capogruppo "Talenti Femminili".
- Come Fisac-CGIL, riprendendo il principio della centralità della persona e dei valori della cooperazione, abbiamo inoltre sottolineato che la "G" di Governance sta a significare un concreto e strutturato coinvolgimento dei portatori di interesse ed in particolare delle lavoratrici e dei lavoratori e delle loro rappresentanze, confermando, da subito, la nostra disponibilità a svolgere il ruolo;
- Abbiamo poi ribadito che particolare cura va dedicata ai percorsi di qualificazione e riconversione, che devono essere inclusivi e rispettosi dei tempi dei colleghi coinvolti, da qui la nostra attenzione a tutti i programmi formativi.

In coerenza con la dichiarata attenzione alla centralità della persona, è fondamentale una reale attenzione per i dipendenti e per i loro bisogni e aspettative.

Nel corso della riunione le OOSS e l'Azienda hanno confermato la centralità della contrattazione collettiva e delle relazioni industriali nella Categoria e nel Gruppo necessarie per gestire le eventuali ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori in una fase di importanti mutazioni di assetto organizzativo, così come realizzare una efficace contrattazione su tutti i temi che riguardano le lavoratrici ed i lavoratori sia di tipo economico, professionale che legati alla qualità di vita e lavoro. Elementi questi qualificanti e necessari ovunque, che a nostro avviso sono ineludibili nella caratterizzazione sociale ed economica della cooperazione di credito.

Abbiamo, in fine, accolto con soddisfazione la dichiarazione di disponibilità della Capo Gruppo, da noi richiesta, a proseguire e sviluppare periodicamente il confronto su sostenibilità e governance partecipata, a partire dalla "Dichiarazione in bilancio delle informazioni sulla Sostenibilità".

La Segreteria Nazionale FISAC CGIL

Il Coordinamento FISAC CGIL Gruppo Bancario BCC ICCREA