



NEL SEGNO DEI DIRITTI Alle Lavoratrici e ai Lavoratori  
del Gruppo Bancario CCB  
loro sedi

### **Incontro con l'Amministratore Delegato del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca dd 04.07.2024, per l'illustrazione del Piano Industriale di Gruppo 2024/2027**

Con un appuntamento che si ripete ormai annualmente, nel pomeriggio di giovedì 4 luglio 2024, presso la nuova sede di Milano di Cassa Centrale Banca, si è tenuto l'incontro tra le OO.SS. e l'Amministratore Delegato di Gruppo, Sandro Bolognesi, per l'illustrazione del Piano Industriale 2024/2027. Presenti all'incontro, per CCB, anche la Presidente della Delegazione Sindacale Datoriale Enrica Cavalli e la Direttrice di Area Risorse Umane Stefania Buratto; per il Sindacato le Segreterie Nazionali e la Delegazione di Gruppo delle rispettive Organizzazioni.

In prima evidenza, i soddisfacenti risultati, dal punto di vista economico/reddituale e patrimoniale, che hanno visto il Gruppo raggiungere e superare gli obiettivi definiti nei precedenti Piani in termini di: Efficacia Operativa (Cost Income: 61%); Redditività (ROE: 10,6%); Gestione dei rischi (crediti deteriorati/totale crediti: 4,3%, con un tasso di copertura dell'85%); solidità patrimoniale (CET 1: 24,6%) e masse intermedie (50 mld di impieghi e 110,8 mld di raccolta complessiva).

Importante l'utile netto di Gruppo: 562 mln nel 2022; 871 mln nel 2023; 800 ca. quello stimato per il 2024, mentre per il resto dell'arco piano andrà a stabilizzarsi intorno ai 700 mln di euro.

E' stato detto che gli assi portanti su cui si vuole impostare il futuro del Gruppo sono:

#### **a) asse commerciale: fondamentale per lo sviluppo del business.**

Inteso nel senso di potenziare la capacità di stare coi clienti. Da qui la necessità di conoscere a fondo i clienti per proporre loro i prodotti più appropriati; investire sui dipendenti, per la conoscenza di prodotti e servizi della Banca ma anche per sviluppare le capacità di relazione.

L'ottima redditività del Gruppo beneficia ancora dell'ampio margine sui tassi di interesse ma, per il futuro, bisognerà potenziare i ricavi commissionali (da titoli; assicurazioni; prodotti ESG e di welfare; prodotti/servizi bancari in senso stretto), oltre a consolidare la base clienti e spingere verso le nuove generazioni (quindi anche una forte attenzione allo sviluppo dei servizi digitali e i ai temi ESG1).

Quanto al **modello distributivo**, si pensa ad una proposta di soluzioni organizzative multicanale, coerente con il modello di banca di relazione; alla **business technology**, per la quale vanno sviluppati strumenti e tecnologie utili allo sviluppo commerciale; mentre sul **coordinamento commerciale** si punta a sviluppare sinergie tra società di sistema e BCC, per mettere al centro la filiale.

Un focus merita la **politica di Gruppo sulla gestione dei crediti**: se da un lato crescono gli impieghi cresce, parallelamente, anche il tasso di copertura dei crediti deteriorati che restano, comunque, su valori minimi fisiologici.

Terminata la stagione delle cessioni di massa, si è privilegiata la gestione interna dei clienti (persone fisiche e/o società) con temporanee difficoltà di rientro accompagnandoli con piani personalizzati, che consentono evidenti benefici sia alle banche che ai clienti stessi, nonché all'intero territorio di appartenenza.

#### **b) efficienza operativa.**

Si vuole evolvere il modello organizzativo, valorizzando le masse a livello di Gruppo e realizzando economie di scala. L'idea è quella di potenziare, con un progetto a medio termine, l'offerta di servizi accentrati da parte di CCB e Allitude in favore delle BCC, anche attraverso la realizzazione di poli di competenza, anche da remoto.

#### **c) gestione dei rischi e normativa.**

Viene posta particolare attenzione alla continua evoluzione normativa, con forti investimenti sul sistema dei controlli interni e con un focus sulla prudente gestione dei rischi attuali e prospettici, valorizzando l'elevata base patrimoniale del Gruppo.

Quanto agli assetti dimensionali delle BCC è stato evidenziato che, attualmente, nel Gruppo non ci sono BCC con criticità; pertanto Capogruppo continuerà a facilitare i processi aggregativi che le banche decidono di promuovere in autonomia ed idonei ad assicurare sana e prudente gestione. Al momento, anche una BCC di piccole dimensioni, grazie all'alta redditività del settore ed ai servizi offerti da Capogruppo, riesce a stare bene sul mercato. In prospettiva, però, andrà ad affermarsi una dimensione ideale minima di banca.

Il Gruppo bancario, a 5 anni dall'avvio, si è oramai consolidato e strutturato. La Capogruppo ha impresso una forte impronta organizzativa, funzionale e strutturale alle BCC; ha fornito importanti linee guida sull'operatività nei vari settori (vedi Policy, regolamenti, ecc.); mentre sta cercando di sviluppare un'offerta organica dal punto di vista dei servizi informatici e dei servizi di consulenza alle BCC. La redditività che stanno esprimendo le nostre aziende lo dimostra (seppure sia ancora frutto anche della forbice sui tassi di interesse). Importanti risultati sono stati raggiunti, inoltre, dal punto di vista commerciale, di masse amministrate, di volumi dei servizi / prodotti offerti alla clientela e di presidio territoriale.

**Ma è evidente che questa mole importante di risultati, e i grandi cambiamenti che li hanno accompagnati, è stata possibile grazie a lavoro che tutti i colleghi hanno fatto e fanno tutti i giorni.**

Ed, infatti, un importante capitolo del Piano Strategico è dedicato alle **persone che lavorano nel Gruppo** (capitolo denominato "**Capitale Umano e Cultura**"), considerate l'elemento chiave a sostegno della strategia. Di qui la necessità di procedere, innanzitutto, alla mappatura delle competenze già esistenti, anche funzionale alla redazione di programmi di sviluppo professionale dedicati alla valorizzazione dei giovani, del personale femminile e del middle management, rafforzando le iniziative che promuovano diversità, equità ed inclusione. Forti gli investimenti in formazione, con un volume crescente di erogazione (480.000 ore nel 2022; 560.000 ore nel 2023, in ulteriore aumento nel 2024) di natura tecnica, relazionale, identitaria.

E' confermato il trend di crescita del numero netto dei dipendenti (al netto, quindi, di cessazioni per adesioni al fondo di solidarietà, pensionamenti, uscite dal Gruppo), anno su anno, con una dinamica che si presenta più marcata sulle società di sistema.

Il nostro compito, come Organizzazioni Sindacali, è presidiare il cambiamento, seguirne gli sviluppi e valutarne e gestirne gli impatti sui colleghi, prima di tutto sui **carichi di lavoro**, che abbiamo visto crescere in questi anni e verificare che la “dotazione di organici” sia adeguata; sulle **condizioni di lavoro**, con attenzione al benessere psicofisico dei lavoratori, al presidio delle fonti di stress/lavoro correlato, delle pressioni commerciali e del clima aziendale; e, sotto il **profilo professionale**, perché venga attuato il giusto riconoscimento della professionalità e delle responsabilità di tutti coloro che lavorano nelle nostre aziende, oltre ad una equa ripartizione della redditività del sistema.

Come Fisac, abbiamo dichiarato che ci aspettiamo che le note positive del Piano Industriale vengano tradotte, attraverso la contrattazione collettiva, in una giusta redistribuzione e valorizzazione del lavoro e che la dovuta attenzione posta sulla centralità del contributo offerto dalle lavoratrici e dai lavoratori del Gruppo, comporti che le relazioni industriali debbano continuare ad essere per Cassa Centrale un fattore strategico.

Diversi i punti che abbiamo apprezzato nella presentazione del piano, tra questi l’approccio sulla formazione come punto preminente, insieme al tema dell’occupazione, delle opportunità per i giovani e dell’equilibrio della parità di genere. Sulla valorizzazione del lavoro, in particolare, riteniamo necessario che, con le organizzazioni sindacali, vengano discussi gli avanzamenti sul fronte dei profili e dei percorsi professionali, considerando anche gli ingenti investimenti annunciati sul fronte dell’innovazione tecnologica e dell’intelligenza artificiale.

Ragioni per le quali diventa sempre più centrale riportare i risultati positivi sulla contrattazione, declinata sui temi dell’organizzazione del lavoro, dei progetti di digitalizzazione e degli obiettivi di sostenibilità, che possono e devono riguardare anche le lavoratrici e i lavoratori.

Lavoratrici e lavoratori che, nell’ambito delle sfide che il futuro presenta, avranno ancora, come sempre, un ruolo cardine per il mantenimento delle peculiarità della cooperazione di credito e per il servizio alle comunità locali.

Cordiali saluti.

**LA DELEGAZIONE SINDACALE FISAC/CGIL GRUPPO BANCARIO CCB**

*Trento, 8 luglio 2024*