

1. Presentazione del Piano Industriale "ACT"

Il piano industriale triennale presentato il 28 novembre u.s. da Crédit Agricole Italia alle OO.SS., di impostazione **stand alone**, e denominato "ACT" (**Accelerazione, Trasformazione, Coesione**), ha evidenziato elementi di **continuità**, ma anche contenuti di **scostamento** rispetto alle linee progettuali di cui il Gruppo si è dotato nel **passato**.

2. Strategie di crescita: investimenti, multicanalità e Imprese

L'azienda ha dichiarato di voler **rafforzare** il proprio **peso** nel **mercato italiano**, puntando su un allargamento consistente della **base clienti**, su un importante piano di **investimenti** orientati alla **crescita dei Canali commerciali**, del **digitale**, e su una forte spinta alle **sinergie tra le realtà del Gruppo italiano, fabbriche prodotto** in primis.

Verrà inoltre dedicata una forte attenzione alla **multicanalità**, a partire dal **risparmio gestito** e dal **wealth management**, mentre per quel che riguarda il **comparto Imprese** sono previsti **piani di sviluppo per tutta la filiera**, dal segmento **POE** al **Mid Corporate**, arrivando al **Large Corporate**, che sarà interessato anche da sinergie con CACIB.

Anche il **Credito** sarà soggetto ad un'**attenzione prioritaria**, con una maggior digitalizzazione dei processi di erogazione e monitoraggio.

3. Persone, organizzazione e politiche occupazionali

Riguardo il **Personale**, l'azienda ha affermato di voler dar corso a **programmi di trasformazione e di crescita**, puntando ad un **incremento di fiducia, ingaggio e senso di appartenenza**.

Sul piano gestionale, è stata anticipata l'intenzione di **potenziare la forza lavoro sul Commerciale**, nei **Canali Specialistici** e nel **Retail**, con una **diminuzione contenuta** degli addetti nelle **Direzioni Centrali** e più marcata relativamente ai **ruoli di Rete più operativi**.

Il Gruppo intende inoltre mettere in atto **progetti riqualificativi di upskilling e reskilling** per circa **1000 colleghi**, e di affiancare agli stessi un piano di **1000 assunzioni**, denominato "talent recruiting".

Le **numeriche complessive** vedrebbero comunque una **riduzione dell'organico del Gruppo nella misura di alcune centinaia**.

4. Valutazione sindacale e incertezze future

La nostra delegazione che ha visto la presenza del Segretario Nazionale con delega, ha accolto positivamente sia il piano di investimenti anticipato dall'azienda che l'obiettivo dichiarato di un **rafforzamento della realtà italiana** all'interno del Gruppo.

È stato di contro evidenziato come la **presentazione del Piano** sia accompagnata da una **percezione di incertezza su possibili scenari societari futuri**, consolidata anche dalle **recenti dichiarazioni** rilasciate dai **vertici della Casa Madre**, che rendono ancora più necessario il confronto a suo tempo richiesto dalle OO.SS. col CEO del Gruppo italiano, rispetto al quale la **delegazione aziendale** ha prospettato una **concretizzazione in tempi brevi**.

5. Digitalizzazione, IA e monitoraggio degli impatti

Abbiamo inoltre sottolineato che i processi di **riqualificazione del Personale**, unitamente agli **effetti della digitalizzazione** e della concreta messa a terra dell'**intelligenza artificiale**, saranno oggetto di un **monitoraggio costante**, anche alla luce delle prospettate **numeriche di contrazione del Personale**, rispetto alle quale erano **attese previsioni di segno opposto**, alla luce dei risultati reddituali fatti registrare dal Gruppo negli ultimi anni e del corposo piano di investimenti prospettato.

6. Valori aziendali, genere, formazione e trasparenza

Abbiamo inoltre ripreso alcuni **concetti valoriali** contenuti nella presentazione datoriale, come la spinta verso il **gioco di squadra**, il passaggio ad una **managerialità innovativa e più inclusiva**, l'approdo ad una maggior **trasparenza retributiva**.

Su alcuni aspetti come la prosecuzione delle **politiche di genere** abbiamo evidenziato la necessità di una messa a terra dei principi anche con attenzione alla distribuzione del VAP e del Sistema Incentivante. Sulla **Formazione**, altro aspetto valoriale evidenziato da parte aziendale con l'obiettivo di favorire la crescita di competenze utili a formare la nuova classe dirigente del Gruppo, si è stimolata la partecipazione a tutti i livelli ad una formazione **attenta e disponibile nei tempi di lavoro**.

7. Relazioni industriali, responsabilità sociale e principi ESG

In merito al **consolidamento** del dialogo a livello di **relazioni industriali**, si è fornita piena **disponibilità a lavorare su soluzioni condivise e partecipative**, che abbiano il **concreto e condiviso obiettivo di lavorare sulle diverse criticità di tipo ambientale che sono state oggetto di ripetute segnalazioni** nel corso del tempo.

Nel constatare come il nuovo **PIMT** sia connotato da **obiettivi ambiziosi**, a partire da quelli di tipo **reddituale** e di **posizionamento sul mercato**, abbiamo rimarcato che sarà **fondamentale che il perseguimento degli stessi veda la correlata adozione di politiche sociali ed organizzative che vadano a garantire la giusta e doverosa attenzione all'occupazione, al benessere sul posto di lavoro ed ai territori, in coerenza con i principi ESG e con la ragion d'essere di una banca di prossimità**.

Parma, 4 dicembre 2025