



NEL SEGNO DEI DIRITTI

Coordinamento FISAC / CGIL Gruppo Bancario CCB

**CCB: Piano Strategico 2026-2028: numeri solidi, ma la crescita va misurata anche sul lavoro**

Nella giornata del 31 marzo 2026 si è svolto a Verona, a margine delle Assemblee Territoriali convocate da Cassa Centrale Banca, l'incontro tra le Organizzazioni Sindacali e l'Amministratore Delegato del Gruppo per l'illustrazione del nuovo Piano Strategico 2026-2028.

Il Piano, da quest'anno su base triennale, viene presentato dal Gruppo come una traiettoria di sviluppo capace di coniugare solidità, innovazione, efficienza, mutualità e attenzione alle persone.

I numeri illustrati confermano la consistenza degli obiettivi indicati: impieghi alla clientela attesi a 57 miliardi, 30 miliardi di nuove erogazioni nel triennio, raccolta complessiva oltre i 148 miliardi, utile netto stabile nell'area di 1 miliardo, margine commissionale atteso a 1 miliardo, CET1 ratio al 35,4% e 300 milioni di investimenti in ambito digitale e tecnologico. Il Piano insiste inoltre su efficacia commerciale, evoluzione dei modelli distributivi, semplificazione dei processi, tecnologia, intelligenza artificiale, persone e mutualità.

Per la FISAC CGIL questi dati non possono essere letti soltanto come obiettivi economici o come un esercizio di posizionamento del Gruppo. Sono numeri importanti, che rendono ancora più legittima una domanda di chiarezza sul lavoro.

Un piano ambizioso non si valuta soltanto per i target dichiarati, ma anche per il modo in cui quegli obiettivi vengono perseguiti e per gli effetti concreti che producono sulla vita delle persone.

È questo il punto di merito che per noi resta decisivo.

La trasformazione non può essere scaricata sulle persone

La crescita dei ricavi, l'evoluzione dei modelli commerciali, la spinta sulla bancassicurazione, il wealth management, l'efficienza operativa e la digitalizzazione non devono tradursi in aumento dei carichi di lavoro, compressione dei tempi, accentuazione delle pressioni commerciali, maggiore rigidità organizzativa o impoverimento delle professionalità.

Lo diciamo con particolare chiarezza sul versante commerciale. Se il Piano prevede una crescita strutturale della produttività della rete, un rafforzamento della capacità commerciale e un forte sviluppo dei ricavi da servizi, allora il presidio sindacale deve essere ancora più attento. Prodotti e servizi devono rispondere ai bisogni reali di socie, soci, clienti e comunità; non possono diventare il terreno di campagne di vendita sempre più spinte, né di indebite pressioni sulle colleghe e sui colleghi della rete.

Il tema non è ostacolare lo sviluppo del Gruppo, ma impedire che venga perseguito con logiche distorte

In questo quadro va riaffermato con forza anche il valore proprio della cooperazione di credito. La prossimità a socie, soci e clientela non è solo un richiamo all'attenzione o alla qualità della relazione. È vicinanza reale, presidio effettivo del territorio, presenza capillare e non meramente simbolica, conoscenza diretta delle comunità locali, capacità di leggere bisogni concreti e di accompagnare famiglie, lavoratrici, lavoratori e imprese con una presenza riconoscibile e responsabile. Questo è un tratto distintivo da apprezzare e da incentivare, perché rappresenta non soltanto una leva competitiva, ma un elemento identitario essenziale del credito cooperativo. Anche il Piano dovrà quindi essere valutato nella sua capacità di rafforzare, e non di indebolire, questa funzione di prossimità.

Altro nodo centrale è quello dell'innovazione tecnologica. Il Piano attribuisce un ruolo strategico alla trasformazione digitale, all'intelligenza artificiale, anche generativa e agentica, e a un rilevante investimento ICT. È un passaggio che va affrontato senza approcci ideologici, ma anche senza ingenuità.

La tecnologia può essere un fattore utile se serve a semplificare, ridurre attività ripetitive, migliorare la qualità del servizio e sostenere davvero il lavoro

Diventa invece un problema se viene utilizzata per intensificare i ritmi, standardizzare eccessivamente le attività, aumentare l'eterodirezione o ridurre gli spazi di autonomia professionale. Il Gruppo parla di un approccio "consapevole, sostenibile e governato": bene, ma allora servono confronto vero, trasparenza sugli impatti organizzativi, formazione diffusa e tutele coerenti.

Anche il richiamo alla centralità delle persone e alla mutualità andrà verificato nei fatti. Nel comunicato del Gruppo questi elementi vengono indicati come fattori chiave del Piano e come tratti identitari del modello cooperativo. Per la FISAC CGIL questo significa una cosa molto concreta:

Se davvero persone e mutualità sono centrali, allora devono tradursi in qualità del lavoro, valorizzazione delle competenze, percorsi di crescita trasparenti, sostegno alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, presidio delle professionalità e rafforzamento della contrattazione collettiva.

Se restano soltanto nella comunicazione, diventano formule vuote.

C'è poi un tema che non può essere eluso: la redistribuzione. Risultati economici e patrimoniali di questo livello non possono restare confinati nelle grandezze di Piano o nella narrativa manageriale. Quei risultati si costruiscono ogni giorno con il lavoro delle persone. Per questo riteniamo che

La crescita del Gruppo deve procedere insieme al rafforzamento del welfare, del benessere organizzativo, delle opportunità professionali e degli strumenti di conciliazione. Non per concessione, ma per coerenza.

Per la FISAC CGIL, dunque, il Piano Strategico 2026-2028 non va letto con approccio pregiudiziale, ma neppure con adesione acritica. La solidità del Gruppo è un dato positivo. Proprio per questo è legittimo e necessario chiedere che:

La crescita sia accompagnata da regole chiare, investimenti veri sulle persone, rispetto delle professionalità, correttezza commerciale, trasparenza organizzativa e redistribuzione dei risultati.

Su questo misureremo i prossimi passaggi, con senso di responsabilità, autonomia di giudizio e piena attenzione alla condizione concreta delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo. Perché la qualità di un Piano industriale, soprattutto in un Gruppo cooperativo, non si misura solo dai numeri che promette

*Trento, 1° aprile 2026*

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