Incontro con l'Amministratore Delegato di Cassa Centrale Banca per l'illustrazione del Piano Strategico di Gruppo

Nella tarda mattinata di ieri, mercoledì 8 settembre 2021, si è tenuto l'incontro tra l'Amministratore Delegato del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, Mario Sartori, assistito dal Responsabile delle Relazioni Sindacali e welfare Pasquale Del Buono e dal Responsabile della Formazione di Gruppo, Giorgio Pasolli, e le Delegazioni Sindacali di Coordinamento delle scriventi OO.SS., alla presenza dei rispettivi Segretari Nazionali, per l'illustrazione del Piano Strategico di Gruppo degli anni 2021 – 2024.

L'incontro, è stato richiesto dalle Scriventi, **per avere un quadro d'insieme delle BCC ed Aziende del** Gruppo anche alla luce dei molti impegni, già definiti in calendario riguardanti accordi di fusione, ricorso alla parte straordinaria del Fondo di Sostegno al reddito e per i confronti sindacali aperti in diverse BCC per affrontare particolari criticità emerse in sede locale.

Nel sottolineare la rilevanza delle buone relazioni industriali a livello di Gruppo Bancario, l'Amministratore Delegato ha illustrato, per sommi capi, gli aspetti principali del Piano Strategico e del Piano Operativo di Gruppo, approvati dal CdA di CCB a giugno 2021.

Il Piano Strategico **elaborato nella ricerca della massima condivisione degli obiettivi con le banche associate** è orientato a queste tre macro/direttrici:

1. ***Piano della Gestione delle Emergenze (***sperando che sia superata la fase acuta della emergenza sanitaria, va registrata la buona risposta fornita alle esigenze delle BCC da parte della Capogruppo e delle Società di Sistema);
2. ***Smart Working***: il Lavoro Agile, sperimentato con percentuali altissime di lavoratori in attività da remoto nelle fasi più acute dell'emergenza (specie nelle società di sistema) andrà declinato, d'intesa con il Sindacato, in una disciplina strutturale che valorizzi l'esperienza positiva sin qui maturata, che tenga conto della evoluzione del mondo del Lavoro e di una normativa contrattuale e legislativa che stiamo attendendo;
3. ***Accelerazione nell'utilizzo degli strumenti che permettano ai clienti di lavorare da remoto:*** tale tema sarà attenzionato dalle Organizzazione Sindacali affinché tale modalità operativa diventi una opportunità di crescita professionale da parte dei dipendenti e non un motivo di riduzione degli organici aziendali.

Quanto alla ***continuità operativa***, le scelte strategiche del Gruppo sono orientate a definirne la capacità di reazione per macro-attività:

31. ***a) Gestione del Portafoglio deteriorato***: con tre manovre di cessione dei crediti, il deteriorato lordo al 31.12.2020 era al 6,9% con accantonamenti per 111 mln di euro;
32. ***b) gestione del Portafoglio finanziario:*** sulla spinta degli Enti regolatori, sarà necessario ridurre, nel tempo, il portafoglio titoli con rischio sovrano Italia (titoli di Stato italiani), attualmente pari a 37,5 mld di euro, la cui redditività andrà poi ricercata in una maggiore spinta commerciale;
33. c***) obiettivi di crescita commerciale:*** raggiunti quelli dell'esercizio 2020 e del primo semestre 2021.

L'AD Sartori ha ribadito che il futuro del Gruppo Bancario poggia le proprie basi su obiettivi di ***stabilità***

patrimoniale (attualmente i dati si confermano ottimi) e sul rafforzamento del ***modello di business,*** laddove efficienza organizzativa e vicinanza al territorio definiscono il vantaggio competitivo di Gruppo. Elementi confermati dal fatto che, nei mesi del Covid, i volumi di attività dell'intero Gruppo sono aumentati.

Pertanto, i dati di bilancio della semestrale 2021, che è stata presentata oggi in CdA, confermano valori in crescita su tutti gli ambiti: risparmio gestito, monetica, credito e assicurazioni. Quanto ai dati patrimoniali; il CET1 supera il 21%, con un deteriorato lordo al 6,1% e un tasso di copertura degli impieghi al 66%.

Alla necessità del rafforzamento del modello di business, si associa la prospettiva di prossime fusioni, che potranno avere luogo anche su indicazione della Capogruppo, ma – si dice – senza imposizioni. Il valore del modello cooperativo poggia, infatti, sulla autonomia dei territori, che si esprime anche quando i progetti delineati non sono quelli immaginati da Capogruppo e confermati sempre che sia garantita la continuità territoriale.

Si è, infine, espressa soddisfazione sugli esiti dalla AQR svolta, da agosto 2020 a luglio 2021, in piena emergenza sanitaria.

In più occasioni l'AD ha ribadito l'importanza delle persone che operano nel gruppo e la volontà di valorizzarle e farle crescere anche con l'obiettivo di costruire dall'interno la nuova classe dirigente.

Quanto ai progetti formativi, Giorgio Pasolli, Responsabile della Formazione di Gruppo, ne ha illustrato le linee guida, volte a sviluppare capacità personali, capacità trasversali e competenze manageriali, anche per progettare il prossimo ricambio generazionale nelle posizioni di responsabilità, focalizzandosi sulla crescita del personale interno alle nostre aziende.

Per finire, Pasquale Del Buono, Responsabile Welfare e Relazioni Sindacali, nel richiamare i tavoli di trattativa già aperti presso le diverse aziende, ha sottolineato la valenza dell'accordo sugli assetti contrattuali sottoscritto in Federcasse a maggio 2021, che sposta il tavolo di trattativa del secondo livello di contrattazione dalle Federazioni Locali alle Capogruppo. In tale quadro, uno dei prossimi impegni del tavolo sindacale di Gruppo sarà la definizione di un accordo sul Premio di Risultato di Gruppo. Su questo terreno, le Parti si confronteranno quanto prima.

Il Sindacato, nel prendere atto dei soddisfacenti valori reddituali e patrimoniali di Gruppo, attuali e prospettici, ha focalizzato i propri interventi su:

- *prospettive future del Gruppo Bancario*: l'AD ha dichiarato che la solidità patrimoniale e reddituale del Gruppo CCB permette di proseguire in autonomia, confermando comunque gli ottimi rapporti con il Gruppo ICCREA;
- necessità di condividere una normativa che disciplini i modelli di rete, per dare ai Lavoratori una certezza di sviluppo professionale riconoscendo i sacrifici fatti e le responsabilità a loro assegnate;
- la priorità è quella di addivenire in tempi brevi al rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro;
- smart working: sottolineata la necessità di un accordo quadro a livello di settore, che si possa poi adattare alle particolari esigenze sia delle BCC che delle Società di sistema.

Per finire, le Organizzazioni sindacali hanno rappresentato la necessità di massimo coinvolgimento su tutte le decisioni che hanno ricadute sul personale dipendente, con attenzione alla tutela dei livelli occupazionali; alla adeguata valorizzazione delle professionalità dei colleghi.

L’incontro si è concluso con l’impegno dell’Amministratore Delegato di aggiornare, prima della fine di quest’anno, le Organizzazioni Sindacali in merito all’evoluzione del Piano Strategico illustrato.

Vi terremo informati.

Trento, 9 settembre 2021

LA DELEGAZIONE SINDACALE DI GRUPPO
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UGL CREDITO UIL CA