

# BCC: Approfondimenti sul Piano Industriale 2023- 2025

## Gruppo BCC Iccrea



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 OOS 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, 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**

---

# **Gruppo BCC ICCREA – presentazione piano industriale 2022 – 2024**

Nel pomeriggio del giorno 21 luglio u.s. si è svolto l'incontro previsto tra le OO.SS. e la Direzione della Capogruppo ICCREA, rappresentata dal Direttore **Mauro**, per la presentazione del nuovo Piano Industriale per il periodo

2022-2024.

Il Direttore, illustrando le principali linee del Piano stesso, ha rappresentato la prospettiva di una sostanziale stabilità, comunque orientata al rafforzamento patrimoniale e organizzativo del Gruppo Bancario Cooperativo BCC ICCREA . Vengono infatti previste le seguenti azioni: un'ulteriore riduzione degli NPL; un aumento del ROE basato su elementi non straordinari (ricavi da operazioni in titoli) ma strutturali; un autofinanziamento da utile netto che renda possibile il mantenimento del capitale, scontando comunque l'ammortamento delle operazioni conseguenti l'adeguamento a IRSF9 nonché la previsione di un maggior assorbimento di capitale a copertura della continuità e un aumento di erogazione del credito anche in assenza di garanzie statali.

E' stato inoltre specificato che l'attuale situazione di crisi, comporta ovviamente la necessità di una verifica costante degli obiettivi e delle strategie. Comunque, sulla base degli stress test già effettuati ed immaginando uno scenario non favorevole (ad esempio meno due per cento di pil nel 2023), al momento il piano e le strategie che lo accompagnano sembrerebbero adeguati e i risultati raggiungibili.

Il Direttore ha specificato che quanto sopra si può ottenere, così come previsto dal piano, con una attenta politica dei costi ma, soprattutto, con l'aumento dei ricavi e l'efficienza dei servizi. La razionalizzazione della presenza territoriale non è necessariamente riduzione degli sportelli ed il piano pone particolare attenzione allo sviluppo delle aree del meridione d'Italia, questo legato anche alle misure del PNRR, ma non solo.

Particolare attenzione viene riservata alle questioni ambientali, sociali e di governance (ESG), che nel Piano Industriale hanno diversi richiami: sviluppo sostenibile dei territori; riduzione delle emissioni; efficientamento delle

sedi; valorizzazione del personale; misurazione dei rischi ESG; *“riduzione delle differenze di genere”*.

Nel corso dell’incontro, come FISAC CGIL, abbiamo cercato di stimolare anche alcune risposte di merito su vari temi:

- la razionalizzazione degli sportelli
- i modelli organizzativi di rete e all’accentramento del back office delle BCC
- l’evoluzione dei diversi progetti che interessano le Società del Perimetro Diretto (informatica, leasing, servizi assicurativi ed operazioni riguardanti Mediocredito Friuli Venezia Giulia e integrazione Banca Sviluppo con BCC CreCo
- la omogeneizzazione dei trattamenti e alle garanzie occupazionali anche nei casi di esternalizzazione e internalizzazione di alcune attività delle Società del “Perimetro Diretto”.

Relativamente al Lavoro Agile, abbiamo evidenziato essere un tema molto sentito dalle Lavoratrici e dai Lavoratori tutti, con impatto rilevante sulla organizzazione del lavoro e della vita privata nonché sulla sostenibilità ambientale, richiamando la Capogruppo ad effettuare una importante riflessione riguardo le opportunità che questa modalità di lavoro offre.

Dalle risposte del Direttore abbiamo potuto apprendere quanto di seguito sinteticamente riportiamo:

- non c’è l’obiettivo di chiudere gli sportelli, a condizione però che non ci siano situazioni di insostenibilità; anzi, resta ferma la volontà di razionalizzazione e ampliamento del territorio presidiato, questo anche adottando idonei modelli organizzativi
- l’attuale piano di riorganizzazione delle Società del Perimetro Diretto, contrariamente a quanto preventivato

nel precedente Piano, non prevede il passaggio di Banca Sviluppo in BCC CreCo ma andranno comunque individuate altre soluzioni

- la Capogruppo, rispetto alle Società del Perimetro Diretto, effettua ricorrenti analisi di mercato orientate a valutare eventuali opportunità che, così come è avvenuto per BCC Pay, potrebbero anche portare ad esternalizzazioni che però, a detta del Direttore, saranno realizzate solo a condizione che si ravvisino vantaggi prospettici per il Gruppo e per le Banche aderenti, e comunque a salvaguardia delle persone; questo l'approccio con cui si è affrontata la paventata, ma ad oggi non concreta, cessione di Iccrea BancaImpresa per la quale comunque, la migliorata efficienza, inciderà su future valutazioni
- per la parte che riguarda i servizi assicurativi del Gruppo, a settembre sarà indetta una gara per la scelta del partner; mentre riguardo l'acquisizione di Medio Credito del Friuli, pur essendo stata deliberata, si resta in attesa di ulteriori dettagli da parte della regione
- il Lavoro Agile resta, a detta del Direttore, un tema complicato rispetto al quale mancherebbe ancora una idonea cultura aziendale ed organizzativa; questo elemento, insieme alla necessità di integrazione di persone con provenienze diverse, porta allo stato la Capogruppo ad una limitata concessione del Lavoro Agile, da riservare quasi esclusivamente alla gestione di situazioni specifiche di difficoltà personali o familiari. Allo stato si può solo ipotizzare un percorso che, nel tempo, possa ampliare queste disponibilità.

Entro la fine dell'anno in corso si svolgerà un ulteriore incontro con il DG per confrontarsi sull'andamento generale del Gruppo Bancario Cooperativo BCC ICCREA e riprendere alcuni dei temi che richiedono un ulteriore livello di dettaglio; in particolare il Direttore si è impegnato a fornire in quella







sede, elementi utili a comprendere gli sviluppi riguardanti l'informatica del Gruppo.

Con l'impegno da parte nostra di ritornare sull'argomento anche con sessioni specifiche, come ad esempio il tema della sostenibilità e delle pari opportunità, vi invitiamo a consultare per un maggior dettaglio, le slide utilizzate per la presentazione del Piano Industriale, disponibili a questo link

**Il Coordinamento FISAC CGIL Gruppo Bancario Cooperativo BCC  
ICCREA**

---

# **BCC: incontro con la Capogruppo Iccrea. Aggiornamento sul piano industriale**

				
---	---	---	--	---

---

Nella mattinata di martedì 2 febbraio 2021 si è tenuto **un incontro in videoconferenza tra le Organizzazioni Sindacali – Segretari Nazionali e Coordinatori di Gruppo – con il D.G. Mauro Pastore del Gruppo Bancario Cooperativo ICCREA.**

L'incontro fa seguito alla lettera a firma delle Segreterie Nazionali inviata in data 21.12.2020 a tutti i Gruppi Bancari Cooperativi, ove si faceva riferimento alla **necessità di**

**ricondere l'interlocuzione sindacale ai livelli nazionali sui processi di ristrutturazioni aziendali e modelli distributivi in atto nelle singole Aziende, in particolare quelli della tipologia "Hub & Spoke".**

Negli ultimi mesi si è verificata infatti una **crescita esponenziale di procedure avviate nelle Banche riconducibili agli specifici piani strategico/industriali delle Capogruppo sulle innovazioni di processi, di procedure e del modello distributivo, oltre che sulla riorganizzazione della Information Technology e quella del Back Office;** di qui l'esigenza di verificare ed approfondire tali fenomeni direttamente dalle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali con le Capogruppo, per uno **sviluppo più ordinato e omogeneo dei processi, nel rispetto dei demandi di legge e del Contratto Nazionale Federcasse sui singoli temi.**

Durante l'incontro, su sollecitazione delle OOSS, è stato rappresentato un approfondimento sullo "stato dell'arte" del piano industriale illustrato nel luglio scorso, rispetto al quale il D.G. Pastore ha confermando la sostanziale aderenza a quanto presentato in tema di aumento dei ricavi e riduzione dei costi.

Le relazioni sindacali nei Gruppi devono necessariamente essere rafforzate ed evolversi in un **confronto trasparente e costruttivo, che non proceda in ordine sparso azienda per azienda, ma che possa gestire nei modi e nei tempi più opportuni il passaggio ad un diverso modello organizzativo.** Su questi processi va aperto un confronto sindacale nazionale a tutto tondo sugli aspetti che si interfacciano con il CCNL di settore vigente e applicato.

Come Organizzazioni Sindacali, senza alcuna predeterminata preclusione rispetto ad un nuovo modello organizzativo, che vogliamo però conoscere in tempo utile per poterne gestire le eventuali ricadute, **riteniamo assolutamente non derogabile l'applicazione del Contratto Nazionale, in considerazione di tutti gli aspetti che impattano sulla tutela e la salvaguardia delle Lavoratrici e dei Lavoratori, come inquadramenti, mobilità, formazione, sicurezza e molto altro;** come pure riteniamo necessario prevedere un **monitoraggio costante degli impatti derivanti dall'applicazione del nuovo modello organizzativo.**

**In questo scenario caratterizzato da forti cambiamenti con**

**aperture di procedure sindacali spesso non chiaramente rappresentate, il richiamo è a relazioni fondate su trasparenza, condivisione e costruttività, ad uno sviluppo ordinato ed omogeneo delle attività, alla rappresentazione chiara delle procedure; un appello ai tempi ed ai modi di azione, che non sono più trascurabili visto la repentina ed a volte disordinata trasformazione del Credito Cooperativo, accelerata anche dai nuovi scenari introdotti dalla pandemia.**

In un rinnovato sistema di relazioni sindacali, è fondamentale conoscere preventivamente e governare le mutazioni e gli assetti futuri del Credito Cooperativo a salvaguardia e tutela delle Lavoratrici ed i Lavoratori che vi operano, ma anche per i soci ed i clienti, considerato il ruolo ricoperto dalle BCC di sostegno alle comunità, ai territori e all'economia locale. Riteniamo che il confronto debba proseguire attraverso fasi cadenzate di incontri e monitoraggio sulla situazione generale ed in particolar modo ribadiamo la necessità di **aprire un tavolo negoziale sulla riorganizzazione del progetto che vedrà coinvolte alcune Bcc e Sinergia**, che è parte costitutiva della complessiva ristrutturazione del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea.

Solo dopo questo incontro sarà possibile riprendere le attività sindacali sul coinvolgimento di tutte le procedure previste dal Contratto Nazionale.

Roma, 04/02/2021

**Le Segreterie Nazionali ed i Coordinamenti di Gruppo GBCI  
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UGL CREDITO UILCA**