

GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA

Verbale di accordo di programma

Il giorno 15.05.2025, in presenza e attraverso collegamento telematico,

tra

CASSA CENTRALE BANCA - CREDITO COOPERATIVO ITALIANO SPA (di seguito anche “**Cassa Centrale**”), nella qualità di **CAPOGRUPPO DEL GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA**;

e

la **DELEGAZIONE SINDACALE DI GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA**, costituita a norma dell'art. 11 bis del CCNL, così composta per le seguenti OO.SS:

FABI

FIRST – CISL

FISAC – CGIL

UGL Credito

UILCA

(congiuntamente anche le “**Parti**”)

**** * * * * *

Premesso che

- Il Contratto Integrativo di Gruppo del 25 marzo 2024, che raccoglie le intese del 1° giugno 2023 e del 1° dicembre 2023, rappresenta una tappa strategica importante per armonizzare la normativa contrattuale di secondo livello per l'intero Gruppo;
- Con la definizione del Contratto Integrativo di Gruppo, le Parti si sono impegnate a proseguire, fin da subito, il confronto al fine di continuare il percorso di armonizzazione e di completare la normativa relativa alla valorizzazione delle professionalità (ex art. 5), al benessere lavorativo (ex art. 8), al welfare (art. 24).

- Nel corso del 2024 il confronto è proseguito con la definizione di alcune materie aventi la precedenza quali il testo coordinato del Contratto Integrativo di Gruppo, il Valore di Produttività Aziendale, l'assistenza sanitaria integrativa di Gruppo, l'avvio del progetto "Performance Management", le "linee guida" per l'applicazione della riduzione dell'orario settimanale di lavoro prevista dal CCNL.
- Col D.Lgs. 6 settembre 2024, n.125/24, è stata recepita nell'ordinamento italiano la Direttiva europea CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) che impone nuove modalità di rendicontazione sulla sostenibilità prevedendo un ruolo attivo delle Organizzazioni sindacali nella definizione della informativa.

Considerato che

- Il Gruppo Cassa Centrale si trova ad affrontare uno scenario complesso caratterizzato da molteplici sfide, quali: la trasformazione delle comunità in cui operano le BCC, la crescente concorrenza delle banche online e delle società non bancarie, la difficoltà di recruiting giovanile dovute anche a fattori demografici, la rivoluzione tecnologica e l'Intelligenza Artificiale che trasformano il lavoro bancario, l'accelerazione dei processi di consolidamento del sistema finanziario europeo, il nuovo scenario geopolitico mondiale e rallentamento economico dell'eurozona.
- Il piano strategico 2025-2027 del Gruppo, aggiornato e revisionato recentemente nonché oggetto di specifico incontro tra le Parti, al fine di affrontare le sfide indicate nell'alinea precedente e continuare a svolgere, attraverso le BCC associate, la sua funzione a supporto delle comunità di riferimento, ha identificato varie linee di intervento fra le quali:
 1. Trasformazione Digitale:
 - Implementazione di un ambizioso Piano Strategico di Trasformazione Digitale per valorizzare ulteriormente la relazione con il cliente
 - Mantenimento della consulenza personalizzata e della vicinanza al territorio come caratteristiche distintive delle BCC del Gruppo
 - Possibilità per i clienti di scegliere liberamente come interagire con la propria BCC, alternando consulenza in filiale e utilizzo di nuovi canali digitali
 - Introduzione dell'Offerta a Distanza (OAD) per amplificare le opportunità di relazione, garantendo massima flessibilità e un'esperienza personalizzata
 2. Accentramento ed efficientamento Operativo:
 - Incremento delle attività di Back Office gestite centralmente

- Investimenti digitali mirati all'automazione e alla razionalizzazione dei processi anche tramite soluzioni di Intelligenza Artificiale
- Evoluzione del core banking, delle infrastrutture IT e dei data analytics

3. Sviluppo delle persone:

- Piani di crescita delle competenze e sviluppo di Gruppo, in coerenza con l'evoluzione del mercato
- Programmi di formazione per garantire transizioni ordinate ed efficaci nei ruoli
- Investimenti in processi e programmi dedicati alla valorizzazione dei giovani, del potenziale femminile e del middle management.

- Nel corso del presente anno è stato avviato il progetto pilota denominato "Performance Management", che interessa alcune BCC e Aziende, con l'obiettivo di migliorare i meccanismi di ascolto e coinvolgimento all'interno del Gruppo, favorendo il confronto tra responsabili e collaboratori sul percorso professionale individuale e promuovendo la condivisione di piani di sviluppo dedicati.

Tutto ciò premesso e considerato, si conviene quanto segue.

1. Nel contesto indicato nelle premesse, le Parti ritengono indispensabile proseguire le relazioni industriali nel Gruppo con l'obiettivo di favorire la realizzazione degli obiettivi indicati nel Piano strategico, consapevoli che, per una maggiore competitività del Gruppo, è necessario valorizzare il ruolo del personale.

A tal fine le Parti si impegnano a continuare il confronto avviato per affrontare e definire quanto prima le materie sospese del Contratto Integrativo di Gruppo di cui in premessa.

In particolare:

- il Tavolo di confronto per lo sviluppo professionale (art. 5): analisi delle iniziative formative di gruppo, dello stato di avanzamento del progetto commerciale e del progetto di mappatura dei ruoli, man mano che sarà attuato, utili anche per definire successivamente un sistema di classificazione del personale, dei profili professionali corrispondenti e dei conseguenti percorsi di carriera.
- Il benessere lavorativo (art. 8): individuare metodi di rilevazione dello stress lavoro-correlato omogenei per tutte le BCC/Aziende e specifici per il settore lavoro bancario.

Inoltre, monitoreranno il processo di accentramento ed efficientamento operativo previsto dal piano strategico man mano che sarà attuato al fine di gestire

preventivamente le eventuali ricadute sui lavoratori atte ad evitare tensioni e criticità occupazionali.

2. In tema di Welfare, richiamando gli impegni dell'accordo del 1° giugno 2023, confermati dall'art. 24 del testo coordinato e preso atto della definizione della sanità integrativa di Gruppo per l'anno 2025 con l'accordo del 5 maggio 2025, le Parti convengono di proseguire il confronto.
3. Sul fronte delle politiche ESG stabilite dal Piano Strategico richiamato nelle premesse, le parti si impegnano *ad una interlocuzione*, come indicato nella dichiarazione di sostenibilità, e ad attivare la commissione pari opportunità e a verificare lo stato della certificazione di genere.

Letto, accettato e sottoscritto.

Trento, 15.05.2025

Per Cassa Centrale Banca –
Credito Cooperativo Italiano SpA

Per la Delegazione Sindacale di Gruppo
Bancario Cooperativo Cassa Centrale
Banca

FABI

FIRST - CISL

FISAC - CGIL

UGL CREDITO

UILCA
