

Gruppo Cassa Centrale: tra sfide strategiche e valorizzazione del capitale umano

Si è tenuto oggi, 6 luglio 2026, un importante incontro tra la delegazione sindacale **First Cisl**, insieme alle altre organizzazioni sindacali, e i vertici di **Cassa Centrale Banca (CCB)**, focalizzato sull'aggiornamento delle **linee strategiche industriali** e sull'evoluzione delle **politiche di gestione del personale**. Il confronto, caratterizzato da un linguaggio franco e costruttivo, ha permesso di sviscerare temi cruciali per il futuro delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo.

L'operazione Banca Cambiano: espansione e missione

In apertura, Capogruppo ha illustrato l'acquisizione di una partecipazione di minoranza in Banca Cambiano (40 milioni di euro, pari al 15% del capitale); ricordiamo che nel 2016 fu l'unica Bcc ad esercitare il diritto di *way out* previsto dalla legge di riforma del Credito cooperativo. Si tratta di una partecipazione di minoranza, con valenza politica e territoriale. Conta 41 filiali concentrate prevalentemente in Toscana, andando così a colmare un vuoto geografico del Gruppo CCB, puntando sulla prossimità territoriale senza sovrapposizioni critiche con altre realtà. L'operazione, ad oggi, ha connotati squisitamente finanziari, con l'obiettivo di crescita delle sinergie industriali (IT, Bancassurance, Credito al consumo), e positive ricadute di valore per l'intero Gruppo.

Formazione: oltre il dato quantitativo

Sul versante della formazione, si registra con favore un'inversione di tendenza rispetto alle medie di settore: il 40% delle ore erogate avviene in presenza, contro una media nazionale del sistema Credito pari al 20-30%. Uno sforzo teso a favorire il networking e il senso di appartenenza, ha visto la nascita di percorsi d'eccellenza come la *Credit* e la *Treasury Academy*, oltre al nuovo *Welcome Program*, programma di *onboarding* per i neoassunti. Come First Cisl abbiamo evidenziato la presenza di disomogeneità tra dipendenti sul numero delle ore fruiti, che può passare da 100 o più ore pro capite a 25, configurando disparità tra le colleghe e i colleghi. È stata ribadita l'importanza di garantire la fruibilità della formazione in orario di lavoro, in ambienti protetti e distanti dallo sportello, come previsto dall'art. 3 del Contratto integrativo di gruppo (Cig), così come la possibilità di dedicare un apposito "pomeriggio formativo", durante l'orario di lavoro settimanale. È una fase che richiede ancora molte migliorie e affinamenti per creare omogeneità tra tutte le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo.

Un plauso, infine, alle 34 banche certificate per la parità di genere, segno di una progressiva maturità culturale che deve farsi sistema.

Performance Management: qualità e non quantità

Il progetto di *Performance Management*, giunto alla sua terza *wave*, mira a coprire la quasi totalità del Gruppo entro il 2027. Come First Cisl abbiamo preso atto dell'introduzione di un *checkpoint* intermedio per favorire il *feedback* continuo, da noi fortemente richiesto dall'avvio del progetto. Resta però invalicabile la "linea rossa" tracciata dalle organizzazioni sindacali: lo strumento deve rimanere rigorosamente qualitativo e de-correlato da sistemi incentivanti o bonus. È stata respinta ogni deriva verso obiettivi quantitativi di vendita, così come la valutazione di ritorno dal *Performance Management* non deve avere nessun riscontro sulla valutazione legata a sistemi incentivanti o premianti. Di questo la Capogruppo ci ha dato ampia conferma, invitandoci a segnalare eventuali interpretazioni distorte dello strumento, in modo da porvi immediatamente rimedio.

Mappatura dei ruoli: dignità e trasparenza

Infine, è stato presentato lo stato di avanzamento del progetto di tassonomia professionale. Il lavoro di pulizia ha lo scopo di ridurre le oltre 7.500 denominazioni eterogenee nelle Bcc e Aziende del Gruppo a circa 150 *job core*, standardizzando ruoli e competenze. La fase pilota, estesa a 12 banche diversificate per dimensione e territorio, è propedeutica alla costruzione di percorsi di carriera trasparenti e a un mercato del lavoro interno finalmente accessibile.

Per il Sindacato, questa mappatura non deve essere un mero esercizio teorico, ma il presupposto per riconoscere la dignità professionale di chi opera sia nei servizi interni che nella rete, garantendo che ogni lavoratrice e lavoratore sia correttamente inquadrato rispetto alle mansioni effettivamente svolte, e si possano creare percorsi di carriera e di crescita professionale e personale.

First Cisl e le altre organizzazioni sindacali continueranno a presidiare questi tavoli con determinazione, affinché l'evoluzione del Gruppo Cassa Centrale non sia solo un successo finanziario, ma si traduca anche in crescita di competenze e professionalità per tutte le Persone che ne rappresentano il vero motore.

Trento, 6 luglio 2026

La Segreteria First Cisl Gruppo CCB