



## PIANO STRATEGICO 2011 2014

A Milano, in data 21 luglio è stato presentato alle OO.SS. il piano strategico del Gruppo per il periodo 2011-2014 nel quale è stato confermato il modello federale. Se ne riassumono i dati salienti.

Obiettivi per il periodo di Piano 2011-2014	
<ul style="list-style-type: none"> <li>~ +150.000 clienti netti</li> <li>+30% ricavi</li> <li>~325 m.ni di € di investimenti</li> <li>~417 m.ni di € di utili al 2014 (+83%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cost/Income 55%</li> <li>Tier 1 ratio superiore al 7,5%</li> <li>Tier Total ratio superiore al 10%</li> </ul>
Investimenti	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Evoluzione applicativi di "core banking"</li> <li>Automazione e centralizzazione dei processi</li> <li>Sviluppo piattaforma multicanale</li> </ul>	~120 m.ni €
<ul style="list-style-type: none"> <li>Apertura di ~50 punti vendita (Filiali, Centri Private, Centri Imprese)</li> <li>Realizzazione di ~30 filiali "light"</li> <li>Integrazione filiali ex ISP e CariSpezia</li> </ul>	~110 m.ni €
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aggiornamenti normativi</li> <li>Sicurezza informatica</li> <li>Sistema dei controlli integrato</li> </ul>	~45 m.ni €
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ampliamento Centro Direzionale</li> <li>Formazione Gruppo</li> </ul>	~50 m.ni €
Ottimizzazione copertura territoriale e innovazione formati distributivi Retail e Private	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Apertura di ~50 punti vendita (di cui ~5 Private) per mantenere presidio su territori storici e per sviluppare maggiormente i micro-mercati ad alto potenziale (es. capoluoghi di provincia con bassa quota sportelli GCRP)</li> <li>Ottimizzazione della Copertura Territoriale con l'introduzione di nuovi modelli organizzativi (es. polo small business; modello a grappolo)</li> <li>Introduzione di formati innovativi, in ~130 filiali, coerenti con le caratteristiche ed il potenziale del territorio               <ul style="list-style-type: none"> <li>~30 Filiali ad elevata automazione ("cash-light")</li> <li>~100 Filiali con ATM/macchine di seconda generazione</li> </ul> </li> </ul>	
Efficienza della macchina operativa e qualità del servizio	
<p><b>Rinnovamento e potenziamento dell'infrastruttura tecnologica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Minimizzazione del rischio operativo con l'automazione dei controlli "ex ante" e la riduzione dei contratti cartacei e del contante</li> <li>~20 m.ni di € investimenti per Nuova Piattaforma di filiale</li> <li>~35 m.ni di € investimenti per rinnovo del "core banking system"</li> <li>~5 m.ni di € investimenti per allineamento piattaforme Private e Corporate</li> </ul>	<p><b>Aspirazioni di Piano</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Raggiungere l'eccellenza nel presidio del rischio operativo</li> <li>75 % di transazioni su canali diretti</li> <li>&gt;70% attività operative residue eseguite nei back-office</li> <li>80% delle risorse di Rete Retail dedicate ad attività commerciali</li> </ul>
<p><b>Semplificazione ed efficientamento dei processi di back-office</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Riduzione del rischio operativo con l'automazione dei controlli manuali</li> <li>Revisione strutturale dell'automazione di back-office e dei controlli manuali</li> </ul>	
<p><b>Forte riduzione della transazionalità di filiale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Riduzione del rischio operativo minimizzando il contante in filiale</li> <li>Campagne dedicate alla migrazione delle transazioni dalle filiali verso i canali diretti</li> </ul>	

Secondo quanto dichiarato, il piano strategico dovrà essere accompagnato da una politica di sviluppo del personale, che prevede iniziative formative ed il governo del “ricambio generazionale” attraverso l’assunzione di circa 120 – 150 giovani anche tramite l’istituto dell’apprendistato, e la previsione della stabilizzazione degli attuali lavoratori a tempo determinato nei prossimi due anni.

E’ prevista una incentivazione all’uscita del personale che abbia maturato i requisiti pensionistici nel periodo 2011 – 2014; escludendo peraltro il ricorso all’uso del c.d.”Fondo Esuberi”.

Un forte richiamo è stato fatto dal CEO sulla necessità di operare nell’assoluto rispetto della normativa.

Un piano caratterizzato da obiettivi di grande rilievo; gli investimenti previsti costituiscono un elemento distintivo nel panorama nazionale. Un piano il cui successo sarà determinato dalla effettiva e tempestiva realizzazione del progetto di innovazione tecnologica realmente efficace.

Preoccupazione è stata espressa dalle OO.SS. per eventuali esternalizzazioni delle attività raccomandando anche un maggiore incremento delle nuove assunzioni. Le OO.SS. hanno ribadito la necessità di adeguare le relazioni sindacali allo sviluppo del Gruppo, con particolare attenzione alla responsabilità sociale, alla qualità di vita del personale, alla conciliazione tra vita e lavoro e ad un sempre più efficace sistema di welfare.

Parma, 25 luglio 2011

**Le Delegazioni Sindacali del Gruppo CariParma Crédit Agricole  
DIRCREDITO – FAB I – FIBA – FISAC – SINFUB – UGL - UILCA**