

PRESENTAZIONE DEL PIANO INDUSTRIALE "ACT" 2026-2028

Il piano industriale triennale presentato il 28 novembre u.s. da Crédit Agricole Italia alle OO.SS., di impostazione stand alone, e denominato "ACT" (Accelerazione, Trasformazione, Coesione), ha evidenziato elementi di continuità, ma anche contenuti di scostamento rispetto alle linee progettuali di cui il Gruppo si è dotato nel passato.

1. Strategie di crescita: investimenti, multicanalità e Imprese

L'azienda ha dichiarato di voler rafforzare il proprio peso nel mercato italiano, puntando su un allargamento consistente della base clienti, su un importante piano di investimenti orientati alla crescita dei Canali commerciali, del digitale, e su una forte spinta alle sinergie tra le realtà del Gruppo italiano, fabbriche prodotte in *primis*.

Verrà inoltre dedicata una forte attenzione alla multicanalità, a partire dal risparmio gestito e dal *wealth management*, mentre per quel che riguarda il comparto Imprese sono previsti piani di sviluppo per tutta la filiera, dal segmento POE al *Mid-Corporate*, arrivando al *Large Corporate*, che sarà interessato anche da sinergie con CACIB.

Anche il Credito sarà soggetto ad un'attenzione prioritaria, con una maggior digitalizzazione dei processi di erogazione e monitoraggio.

2. Persone, organizzazione e politiche occupazionali

Riguardo il Personale, l'azienda ha affermato di voler dar corso a programmi di trasformazione e di crescita, puntando ad un incremento di fiducia, ingaggio e senso di appartenenza.

Sul piano gestionale, è stata anticipata l'intenzione di potenziare la forza lavoro sul Commerciale, nei Canali Specialistici e nel Retail, con una diminuzione contenuta degli addetti nelle Direzioni Centrali e più marcata relativamente ai ruoli di Rete più operativi.

Il Gruppo intende, inoltre, mettere in atto progetti riqualificativi di *upskilling* e *reskilling* per circa 1000 colleghi, e di affiancare agli stessi un piano di 1000 assunzioni, denominato "*talent recruiting*".

Le numeriche complessive vedrebbero comunque una riduzione dell'organico del Gruppo nella misura di alcune centinaia.

3. Valutazione sindacale e incertezze future

La nostra delegazione ha accolto positivamente sia il piano di investimenti anticipato dall'azienda che l'obiettivo dichiarato di un rafforzamento della realtà italiana all'interno del Gruppo.

È stato di contro evidenziato come la presentazione del Piano sia accompagnata da una percezione di incertezza su possibili scenari societari futuri, consolidata anche dalle recenti dichiarazioni rilasciate dai vertici della Casa Madre, che rendono ancora più necessario il confronto a suo tempo richiesto dalle OO.SS. col CEO del Gruppo italiano, rispetto al quale la delegazione aziendale ha prospettato una concretizzazione in tempi brevi.

4. Digitalizzazione, IA e monitoraggio degli impatti

Abbiamo inoltre sottolineato che i processi di riqualificazione del Personale, unitamente agli effetti della digitalizzazione e della concreta messa a terra dell'intelligenza artificiale, saranno oggetto di un monitoraggio costante, anche alla luce delle prospettate numeriche di contrazione del Personale, rispetto alle quali erano attese previsioni di segno opposto, alla luce dei risultati reddituali fatti registrare dal Gruppo negli ultimi anni e del corposo piano di investimenti prospettato.

5. Valori aziendali, genere, formazione e trasparenza

Abbiamo inoltre ripreso alcuni concetti valoriali contenuti nella presentazione datoriale, come la spinta verso il gioco di squadra, il passaggio ad una managerialità innovativa e più inclusiva, l'approdo ad una maggior trasparenza retributiva.

Su alcuni aspetti come la prosecuzione delle politiche di genere abbiamo evidenziato la necessità di una messa a terra dei principi anche con attenzione alla distribuzione del VAP e del Sistema Incentivante. Sulla Formazione, altro aspetto valoriale evidenziato da parte aziendale con l'obiettivo di favorire la crescita di competenze utili a formare la nuova classe dirigente del Gruppo, si è stimolata la partecipazione a tutti i livelli ad una formazione attenta e disponibile nei tempi di lavoro.

6. Relazioni industriali, responsabilità sociale e principi ESG

In merito al consolidamento del dialogo a livello di relazioni industriali, si è fornita piena disponibilità a lavorare su soluzioni condivise e partecipative, che abbiano il concreto e

condiviso obiettivo di lavorare sulle diverse criticità di tipo ambientale che sono state oggetto di ripetute segnalazioni nel corso del tempo.

Nel constatare come il nuovo PIMT sia connotato da obiettivi ambiziosi, a partire da quelli di tipo reddituale e di posizionamento sul mercato, abbiamo rimarcato che sarà fondamentale che il perseguimento degli stessi veda la correlata adozione di politiche sociali ed organizzative che vadano a garantire la giusta e doverosa attenzione all'occupazione, al benessere sul posto di lavoro ed ai territori, in coerenza con i principi ESG e con la ragion d'essere di una banca di prossimità.

Parma, 4 dicembre 2025

Segreteria Uilca ODC Gruppo Credit Agricole Italia