



RIORGANIZZAZIONE

Occasione per rendere l'Istituto più competitivo e generare nuova occupazione qualificata

CAPITALE UMANO

Il valore è fatto di competenze, motivazione, dedizione, e attaccamento all'azienda

FIDUCIA NEL FUTURO

Le imprese investono in progetti. Continuano a crescere anche i mutui



rate più contenute. Allo stesso tempo, questa tendenza riflette un atteggiamento realistico: le famiglie non rinunciano all'acquisto o all'investimento immobiliare, ma cercano soluzioni flessibili, spesso affiancate da strumenti di protezione e consulenza che consentano di gestire l'eventuale volatilità dei tassi. Più che un segnale di fragilità, è quindi l'espressione di una maggiore attenzione e consapevolezza sulle scelte finanziarie, nelle quali la Banca assume un ruolo autorevole di guida e consiglio.

ANDREA LUSENTI (CASSA PADANA) INDICA DIREZIONE E PRIORITÀ DELLA BANCA

«Favorire la crescita comune»

Sostenibilità, costi, vicinanza alla comunità, attenzione alla qualità

Nel sistema bancario nazionale si assiste a un'inversione di tendenza, tra uscite e nuove assunzioni.

Dottor Lusenti, in che misura Cassa Padana intende governare il ricambio generazionale, mantenendo un equilibrio tra sostenibilità dei costi, qualità dell'occupazione e presidio territoriale?

«Per Cassa Padana favorire il ricambio generazionale significa accompagnare le persone in un percorso di crescita che le renda protagoniste dello sviluppo della banca e del territorio. Negli ultimi anni abbiamo rafforzato i momenti di onboarding e avviato iniziative dedicate alle persone neoassunte, perché crediamo che i primi anni siano decisivi per accrescere motivazione, acquisire competenze e sviluppare il senso di appartenenza. Lavoriamo con un approccio esperienziale: confronto, role play, dialogo costante, formazione, momenti di feedback strutturati. Colleghi con maggiore esperienza accompagnano chi è meno esperto, come avviene nei percorsi dedicati alla consulenza basata sugli obiettivi della clientela. Un'attenzione che rappresenta il nostro modo di essere Banca di Credito Cooperativo, che tiene conto dell'equilibrio tra sostenibilità nei costi, vicinanza alle comunità, attenzione alla qualità del lavoro delle proprie persone».

Gli ultimi accordi di settore parlano esplicitamente di «buona occupazione», non solo in termini quantitativi ma anche qualitativi. Qual è, secondo lei, il valore aggiunto che Cassa Padana offre rispetto ai grandi gruppi nel creare lavoro stabile, competente e radicato nel territorio?

«Per noi la buona occupazione va oltre il numero delle assunzioni: è una responsabilità verso le persone e verso il territorio. Significa creare lavoro qualificato e capace di generare valore per le comunità locali, sostenendo percorsi professionali che permettano alle persone di crescere e contribuire allo sviluppo delle imprese del territorio. La nostra natura cooperativa ci consente di essere vicini alle realtà locali e di costruire un rapporto diretto tra competenze, imprese e comunità».

Il progetto Hub della Conoscenza, promosso da Cassa Padana, è diventato uno strumento centrale per favorire la buona occupazione. Nato per facilitare il dialogo tra imprese, giovani e territorio, oggi l'Hub è un progetto in cui si generano competenze, si scambiano visioni e si costruiscono relazioni e connessioni tra giovani, imprese, scuole e istituzioni, favorendo crescita e innovazione. L'avvio dell'Innovation Academy Hub, in collaborazione con Politecnico di Milano, Polimi Graduate School of Management e Università degli Studi di Brescia, ha rafforzato ulteriormente questo ruolo: un progetto pensato per offrire alle imprese percorsi di formazione e sviluppo manageriale, sostenendone la competitività e creando un ecosistema in cui giovani talenti e imprese possano incontrarsi e riconoscersi. Questa integrazione rappresenta il nostro valore aggiunto: un modello che mira a creare e trattenere competenze nel territorio, generando lavoro di qualità, contribuendo a uno

sviluppo sostenibile, inclusivo e orientato al futuro».

Andrea Lusenti, direttore generale di Cassa Padana



sviluppo sostenibile, inclusivo e orientato al futuro».

La trasformazione tecnologica del mondo bancario procede rapidamente: digital banking, automazione dei processi, AI applicata al credito. Come sta cambiando il profilo professionale richiesto oggi in una realtà come Cassa Padana e quali investimenti si fanno sulla formazione continua del personale?

«Oggi, il 94% delle nuove assunzioni richiede un portafoglio di competenze digitali, che spaziano dall'uso di strumenti informatici avanzati alla capacità di interpretare dati e utilizzare piattaforme digitali per l'interazione con la clientela. Il banker del futuro è un professionista affiancato dalla tecnologia, che unisce competenze analitiche e relazionali per offrire una consulenza completa e vicina agli obiettivi della clientela. Le soft skill - empatia, problem solving, adattabilità - sono fondamentali per integrare le tecnologie nei processi quotidiani. Cassa Padana ha risposto a queste sfide investendo nella formazione continua: strutturando un piano formativo annuale, costruito in sinergia tra l'ufficio Risorse Umane e i responsabili delle unità operative. Un piano che prevede percorsi personalizzati di upskilling e reskilling, che uniscono formazione interna, corsi online, workshop pratici e mentoring, con l'obiettivo di colmare gap di competenze digitali e favorire una cultura dell'apprendimento continuo. La banca promuove poi mobilità interna e creazione di team interdisciplinari in cui figure tecniche e umanistiche collaborano per offrire servizi personalizzati e innovativi. L'adozione dell'AI nei processi HR e di business è accompagnata da una riflessione culturale: l'innovazione non sostituisce il capitale umano, ma lo potenzia. Per questo, la formazione identitaria e il

focus sui valori cooperativi sono centrali».

Guardando al contesto economico Cremonese: tra PMI, artigiano, agricoltura e famiglie, quali sono oggi le principali criticità o le opportunità che Cassa Padana intercetta nel rapporto tra credito, sviluppo locale e occupazione?

«L'economia cremonese mostra segnali di resilienza, ma anche criticità strutturali. Le PMI, pur in un contesto globale incerto, continuano a investire in innovazione e internazionalizzazione. Nel secondo trimestre 2025, la produzione industriale è cresciuta dell'1,6%, con un incremento degli ordini interni (+7,6%) e del fatturato (+2%). Tuttavia, l'export resta debole (-2,4%), penalizzato dalla crisi della manifattura tedesca, partner commerciale chiave. Il comparto artigianale è in sofferenza: tra il '19 e il '24, Cremona ha perso il 6,7% delle imprese artigiane, soprattutto nei settori manifatturiero e delle costruzioni. Le cause principali sono il mancato ricambio generazionale e la scarsa attrattività del lavoro manuale tra i giovani, ma, nonostante ciò, nel '25 si sono registrati segnali di ripresa con una lieve crescita della produzione (+1,5%) e del fatturato (+1%). L'agroalimentare rappresenta un pilastro dell'economia locale, contribuendo per circa il 30% al PIL della Lombardia orientale. Il settore è al centro di iniziative strategiche, tra cui l'azione, promossa dalla Regione, coordinata dal progetto Hub della Conoscenza di Cassa Padana, che mira al riconoscimento di una Zona di Innovazione e Sviluppo (ZIS), dedicata al settore agroalimentare lombardo, per creare un ecosistema competitivo e sostenibile lungo l'asse delle province di Cremona, Brescia, Mantova e Lodi. Le famiglie cremonesi, dopo un periodo di inflazione elevata, stanno recuperan-



APPROCCIO

Desideriamo promuovere percorsi che consentano alle persone di essere protagoniste

PROFESSIONE

Oggi, il 94% dei nuovi ingressi presenta un portafoglio di conoscenze digitali

L'ECONOMIA

Mostra segnali di resilienza. In aumento credito al consumo e acquisto della casa



do fiducia: nel 2025, la domanda di mutui è cresciuta del 12% a livello nazionale, con un incremento delle surroghe (+37%). Anche il credito al consumo è in aumento (+5,9% nel primo trimestre), trainato dai prestiti personali (+12,6%) e dagli investimenti in efficienza energetica domestica. In questo scenario, Cassa Padana gioca un ruolo importante. La banca ha rafforzato il proprio modello cooperativo, puntando su consulenza, prossimità e finanza straordinaria; supporta le PMI nei passaggi generazionali, nella crescita dimensionale e nell'accesso a strumenti innovativi come i mlmbond. Nell'ambito agricolo, sostiene i giovani imprenditori con credito mirato e accompagnamento nei bandi pubblici e per le famiglie, offre soluzioni personalizzate per mutui, surroghe e prestiti green, contribuendo alla stabilità finanziaria e alla coesione sociale. Cassa Padana è attiva nella valorizzazione del capitale umano e si conferma attore chiave nello sviluppo sostenibile del territorio, capace di trasformare le sfide in opportunità per l'intera comunità cremonese.

Beatrice Silenzi

Innovazione e formazione del personale, le principali iniziative

- Il programma FIT4Future, in collaborazione con la POLIMI Graduate School of Management, rivolto ai manager del Gruppo Cassa Centrale, di cui Cassa Padana fa parte, per sviluppare leadership e visione strategica.
- L'Hub della Conoscenza, nato da una partnership con il Politecnico di

Milano e l'Istituto Capirola, per formare le nuove generazioni di manager su temi come digitalizzazione e sostenibilità.

- I Cantieri Cooperativi sull'Intelligenza Artificiale, laboratori formativi rivolti a giovani soci e dipendenti under 40, per esplorare le implicazioni etiche e operative dell'AI.
- L'utilizzo di strumenti innovativi come SkillGYM per il digital role play su tematiche trasversali (es. Diversity & Inclusion), che favoriscono l'apprendimento esperienziale.



L'ECO DELLA STAMPA
LEADER IN MEDIA INTELLIGENCE