

Il lavoro e la tecnologia

Criticità e prospettive durante e dopo la pandemia.
Intervista ad Alfonso Fuggetta, AD Cefriel.



**Banca Popolare di Bari:
accordo di rilancio**



**Nuovi ingressi in Uilca
per un Sindacato sempre più forte**



UILCA

IN PRIMO PIANO



Periodico di informazione
della Uilca Nazionale

Direttore Editoriale
Massimo Masi

Direttore Responsabile
Fulvio Furlan

Comitato di Redazione
Giuseppe Bilanzuoli
Simona Cambiati
Giuseppe Del Vecchio
Francesco Molinari
Massimiliano Pagani
Renato Pellegrini
Giovanna Ricci
Mariangela Verga

Redazione
Lea Ricciardi

Progetto Grafico e Impaginazione
Caterina Venturin

Hanno collaborato
a questo numero
Carlo Magni
Gianfranco De Gasperis

Direzione
Uilca Nazionale
via Lombardia, 30
00187 - Roma
Telefono 06-4203591
Fax 06-484704
e-mail: uilca@uilca.it

Editoriale di Massimo Masi - segretario generale Uilca

Le parole per il futuro

Novità e coesione: sono queste le parole chiave che hanno caratterizzato le ultime settimane e che serviranno per affrontare il prossimo futuro. Negli ultimi giorni è stato raggiunto, a livello europeo, l'accordo sul Recovery Fund: per un'Europa più unita e un'Italia più forte, in vista della necessaria ripartenza del Paese. Anche nel settore bancario ci aspetta una stagione calda: la delicata operazione in piedi tra Intesa Sanpaolo e Ubi, che potrebbe essere prodromica ad altre fusioni; le revisioni dei piani industriali, di cui tanto si parla; la nuova Banca Popolare di Bari, per la quale ci siamo battuti in prima linea chiedendo con forza una decisa rottura col passato, daranno vita a nuovi equilibri tra i quali sarà necessario muoversi con intelligenza e cautela.

È fondamentale che il settore, tutto, arrivi preparato e unito per affrontare e gestire al meglio le situazioni che ci aspettano. Abbiamo dovuto e saputo adeguarci a importanti cambiamenti che si sono avuti nel mondo del lavoro; in taluni casi, come per lo *smart working*, anticipando le nuove strade, e in questo numero parleremo anche degli impatti delle tecnologie sul lavoro e sulle relazioni sindacali. Voglio salutare cordialmente il nuovo segretario generale della Fisac Cgil, Nino Basotto: l'augurio è che si possa riprendere quanto prima la discussione delle questioni rimaste sul tavolo e proseguire nel cammino unitario fra i sindacati e le Lavoratrici e i Lavoratori dei nostri settori. Per le stesse ragioni ho accolto con soddisfazione la rielezione a capo dell'Abi di Antonio Patuelli e la riconferma alla presidenza del Comitato Sindacale di Salvatore Poloni: non si tratta di nuove nomine ma proprio per questo rappresentano un'importante continuità in un momento particolarmente difficile per la nostra economia e per il nostro settore.

Novità e coesione anche in casa Uil e Uilca. Con il cambio al vertice della Uil tra Carmelo Barbagallo e Pierpaolo Bombardieri si è voluto dare un forte segnale di rinnova-

...continua a pagina 9

Sommario

- 2 Le parole per il futuro
di Massimo Masi
- 3 Banca Popolare di Bari:
Accordo di rilancio
di Lea Ricciardi
- 4 Nuovi ingressi in Uilca
per un sindacato
più forte e preparato
di Lea Ricciardi
- 5 Monte dei Paschi di Siena:
tra presente e futuro
di Carlo Magni
- 7 Intervista ad
Alfonso Fuggetta
di Lea Ricciardi
- 10 Il controllo sui contanti
e i nuovi limiti
di Gianfranco De Gasperis



Banca Popolare di Bari: Accordo di rilancio

Masi: Dovrà essere la vera Banca del Sud, a tutela e sostegno dello sviluppo dell'economia del Mezzogiorno e di tutta l'economia nazionale

di Lea Ricciardi

La sera di mercoledì 10 giugno è stato firmato l'accordo per la Banca Popolare di Bari che risponde, al contempo, a due esigenze diverse e necessarie: il risanamento dell'istituto pugliese e il suo rilancio. "Svolta", "progetto" e "ricambio": queste le parole che più si sono lette e sentite nei commenti che hanno accompagnato la firma. Il ministro dell'Economia Roberto Gualtieri ha espresso "grande soddisfazione per l'esito dell'assemblea" che "con un voto praticamente unanime e una partecipazione senza precedenti ha decretato il successo dell'operazione di trasformazione, ricapitalizzazione e rilancio della Banca Popolare di Bari". E ancora: "Un progetto più ampio di rilancio dell'economia e di sostegno a famiglie e imprese del Mezzogiorno".

"Svolta",
"progetto"
e "ricambio":
queste le parole
che hanno
accompagnato
la firma

Sulla stessa linea la Uilca: "La rinnovata Banca Popolare di Bari dovrà essere in grado di coniugare innovazione e conoscenza del territorio e offrire un'ampia gamma di servizi e prodotti per la clientela, in particolare a famiglie, piccoli operatori economici e piccole medie imprese. Dovrà essere la vera Banca del Sud, a tutela e sostegno in prima battuta dello sviluppo dell'economia del Mezzogiorno e a seguire per tutta l'economia nazionale", così il segretario generale Massimo Masi.

La trattativa che ha portato al raggiungimento dell'accordo è stata lunga e complessa e ha richiesto sacrifici importanti alle Lavoratrici e ai Lavoratori. Ma è stata anche l'occasione per riaffermare con forza due importanti principi delle relazioni sindacali: l'unità tra le sigle e la centralità del contratto nazionale. •

IL COMMENTO DI UGO FEDERICO POJERO, SEGRETARIO RESPONSABILE GRUPPO BANCA POPOLARE DI BARI

Qual è l'aspetto più importante dell'accordo?

Aver assicurato la continuità operativa della Banca Popolare di Bari evitando la messa in liquidazione coatta amministrativa e, quindi, aver scongiurato 2700 licenziamenti.

La Uilca ha più volte ribadito la necessità di rompere col passato: perché questa richiesta così forte? Rompere con il passato è necessario in un progetto di risanamento e rilancio così importante. La Uilca da tempo ha chiesto discontinuità: troppi dirigenti e quadri direttivi sono legati a logiche del passato. I commissari dovranno ancora agire su questi aspetti.

Si sente parlare di un'offerta di acquisto per la Cassa di Risparmio di Orvieto, gruppo Banca Popolare di Bari. Cosa ne pensa?

La dismissione della Cro è in atto da circa un anno. Credo sia fondamentale dare certezze ai circa 300 colleghi della Cassa di Risparmio di Orvieto che, da troppo tempo, aspettano di conoscere quale sarà il loro futuro. L'ipotesi di imprenditori locali potrà garantire autonomia ed espansione alla banca del territorio umbra, quindi aspettiamo di conoscere presto le decisioni dei Commissari.

Tre aggettivi per descriversi oggi al termine della vicenda?

Razionale, fiducioso, determinato.

Crede si possa recuperare il rapporto di fiducia tra la banca, i dipendenti e le comunità locali?

Ci vorrà del tempo ma credo che, se si lavorerà per un obiettivo comune come quello di creare la nuova banca di riferimento del Mezzogiorno, tutto questo potrà avvenire. Bisognerà, *in primis*, puntare sui giovani e in Banca Popolare di Bari ce sono tantissimi validi. Il sindacato avrà un ruolo importante in tutto questo.

Nella foto, Ugo Federico Pojero



IN PRIMO PIANO

DAI COORDINAMENTI



Nella foto da sinistra Fulvio Furlan, segretario generale aggiunto Uilca; Massimo Masi, segretario generale Uilca e Maurizio Arena, nuovo segretario generale aggiunto Uilca, fotografati al termine dell'Esecutivo Nazionale Uilca che ha eletto Arena e accolto l'arrivo del

nuovo gruppo di dirigenti sindacali. I nuovi ingressi rafforzano ulteriormente la presenza della Uilca nella parte delle alte professionalità.

Nuovi ingressi in Uilca per un sindacato più forte e preparato

di Lea Ricciardi

Nuovi ingressi nella Uilca che ha annunciato l'arrivo di Maurizio Arena e di un nutrito gruppo di dirigenti sindacali. L'operazione è stata sancita martedì 14 luglio nel corso dell'Esecutivo Nazionale che ha eletto all'unanimità Maurizio Arena segretario generale aggiunto. "Diamo il benvenuto a Maurizio Arena: sono certo che con la sua esperienza, la sua passione e le sue competenze porterà nuovo entusiasmo all'interno della nostra Organizzazione e ci aiuterà a rendere il nostro Sindacato ancora più forte e preparato ad affrontare le sfide che ci attendono", così Massimo Masi, segretario generale Uilca. Arena nel nuovo ruolo affiancherà Fulvio Furlan, segretario generale aggiunto

Uilca già indicato alla futura successione di Massimo Masi, per il quale "ancora una volta emerge la capacità inclusiva della nostra Organizzazione, nella continuità dei valori confederali, laici e riformisti che ci caratterizzano". "Sono emozionato - dichiara Maurizio Arena - oggi si apre per me una nuova fase del mio percorso sindacale. Sono certo che la fermezza e la continuità degli ideali della Uilca, coniugati alla sua costante proiezione al futuro, ci consentiranno di sviluppare un grande progetto sindacale al servizio delle Lavoratrici e dei Lavoratori. Ciò avverrà anche attraverso la creazione di uno specifico Dipartimento dedicato alle alte professionalità".

Monte dei Paschi di Siena: tra presente e futuro

L'impegno della Uilca in un Gruppo bancario davanti a sfide impegnative e decisive per l'Istituto e per le Lavoratrici e per i Lavoratori

di Carlo Magni*

La recente emergenza legata alla pandemia da Covid-19 ha dimostrato che esiste la possibilità di implementare e trasformare l'attività sindacale partendo semplicemente dall'operatività quotidiana, pur basando tale cambiamento anche su percorsi formativi di qualità e su nuove visioni che poi dovranno essere consolidate in cultura organizzativa. Oggi fare il sindacalista significa, *in primis*, sviluppare la capacità di ascolto, unendola allo studio e allo sviluppo di competenze atte ad ampliare le proposte da porre al servizio del tavolo negoziale unitario.

Bisogna avere l'attitudine a uscire dalla visione di breve periodo per acquisire un'idea integrale - e anche radicale - del necessario cambiamento, ragionando dentro un progetto comune su come affrontare le sfide presenti e future per la nostra attività di rappresentanti delle Lavoratrici e dei Lavoratori. Ed è ciò che come Uilca abbiamo cercato di fare anche al Monte dei Paschi di Siena, ancora di più in questi ultimi mesi caratterizzati da una situazione di crisi senza precedenti nella storia recente.

Nel frattempo, in coincidenza con la fase critica dell'emergenza sanitaria, si è svolta l'Assemblea degli azionisti del Gruppo MPS che ha visto il rinnovo delle principali cariche del Consiglio di Amministrazione, tra cui l'amministratore delegato e il presidente.

Sono cambiati pertanto gli interlocutori del sindacato mentre invariati e ben conosciuti rimangono i punti di attenzione e le richieste avanzate dalla Uilca sui temi strategici che hanno sempre costituito la colonna portante della trattativa in Banca e nel Gruppo Monte dei Paschi, ovvero: totale salvaguardia

del salario e dell'occupazione; coinvolgimento delle Lavoratrici e dei Lavoratori nelle scelte industriali; mantenimento del perimetro delle attività del Gruppo e dell'integrità societaria dello stesso; sviluppo del sistema di welfare

a favore dei dipendenti; crescita professionale e integrale contrattazione delle condizioni di lavoro. Sarà dunque assoluta priorità della Uilca instaurare un dialogo collaborativo con la nuova dirigenza per trovare convergenze e condivisioni sulle future scelte aziendali, affinché permanga e si sviluppi quel

dialogo tra le parti che ha consentito di ottenere significativi risultati negoziali e che è stato di enorme aiuto durante la fase della pandemia, quando si è dato massimo ascolto alle varie istanze del personale a ogni livello, riportando e gestendo le criticità sul tavolo di confronto aziendale, con incontri a cadenza quotidiana.

Chiaramente, in questo ragionamento tutto orientato all'analisi delle tematiche interne alla Banca e al Gruppo, non è possibile prescindere dalla considerazione degli effetti causati dalla pandemia sull'economia reale ed è volontà della Uilca far passare il messaggio di una necessaria rivisitazione dei contenuti del Piano di ristrutturazione 2017-2021, che tuttavia dovranno trovare in primo luogo la condivisione del nuovo management e dell'azionista di riferimento, il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Alla luce delle mutate condizioni degli scenari economici, sia di sistema Italia sia mondiali, nel medio periodo sarebbe infatti dannoso e inopportuno fossilizzarsi sull'attuazione a ogni costo di un

Assoluta priorità della Uilca sarà instaurare un dialogo collaborativo con la nuova dirigenza per trovare convergenze e condivisioni sulle future scelte aziendali

Serve un progetto comune per affrontare le sfide presenti e future

DAI COORDINAMENTI

L'INTERVISTA



MONTE DEI PASCHI DI SIENA

BANCA DAL 1472

Piano concepito in uno scenario completamente diverso da quello attuale. Per la Uilca e per gli altri Sindacati è assolutamente auspicabile una rivisitazione degli obiettivi economici (*commitments*) assegnati dalla Commissione Europea, che si sostanzia in un prolungamento dell'arco temporale stabilito o in una rivisitazione di tali target, almeno per quanto concerne il tema della riduzione del costo del personale e quello della produzione dei ricavi. Uno dei punti su cui concentrare maggiormente l'attenzione riguarda proprio il taglio del costo del lavoro da realizzarsi tramite l'utilizzo del Fondo di sostegno al reddito che, dal punto di vista sindacale, rimane l'unico strumento utilizzabile per affrontare in termini negoziali il tema della ricomposizione degli organici.

Altre iniziative sarebbero assolutamente inaccettabili per la Uilca, soprattutto dopo i grandi passi in avanti compiuti negli ultimi due anni sul versante del recupero contrattuale (TFR, contributo del datore di lavoro a Fondo di previdenza, progressiva diminuzione delle giornate di solidarietà, incremento del valore del buono pasto).

Proprio su questo aspetto auspichiamo una più ampia disponibilità da parte delle Autorità di Vigilanza Europee e del Mef, nell'ambito di una possibile "rilettura" del Piano di ristrutturazione, calibrando nelle tempistiche e nei numeri i futuri esodi e dando invece per assodate le modalità di attuazione, oramai ampiamente collaudate e condivise.

Sempre a causa della pandemia è stata posticipata, per il momento, la presentazione del Piano di uscita del Tesoro dal capitale azionario della Banca, inizialmente prevista per dicembre 2019 (con uscita al 2021).

Nel frattempo, i mutati scenari economici hanno indotto le Autorità di Vigi-

lanza dell'Unione europea ad avallare - contrariamente agli indirizzi espressi in passato sul tema degli aiuti di Stato - la possibile creazione di una bad bank, utile ad assorbire gli NPL e gli UTP, comunque già scesi sotto la soglia originariamente prevista dal Piano di ristrutturazione (soglia poi rivista al ribasso, a seguito dalla Lettera di raccomandazione inviata dalle Autorità Comunitarie ad alcuni dei principali istituti bancari europei, tra cui MPS).

Quanto sopra brevemente descritto - che tuttavia appare come un percorso abbastanza tortuoso e non certo privo di insidie - offre al contempo la prospettiva dell'apertura di nuovi scenari di rilancio per il Monte dei Paschi che, in ogni caso, secondo la Uilca non dovranno mai prescindere dalla centralità del ruolo delle Lavoratrici e dei Lavoratori, a tutela dei quali andrà difesa con forza l'integrità del Gruppo, cercando di scongiurare cessioni di ramo d'azienda e, più in generale, smembramenti e divisioni della forza lavoro, intesa nel suo complesso.

Come si vede, sono molte le sfide che il sindacato aziendale e la Uilca dovranno affrontare nell'immediato futuro, alle quali si aggiungono temi come l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e del modo di fare banca, l'utilizzo delle procedure operative telematiche e dello *smart working*, la gestione delle politiche commerciali, che dovranno essere trattati avendo a riferimento gli indirizzi di

settore definiti dalla Segreteria Nazionale e gli specifici demandi conferiti alla contrattazione di secondo livello, ulteriormente ampliati sulla base del recente rinnovo del Contratto Nazionale. In questo senso, sarà massimo l'impegno a tutela delle Lavoratrici e dei Lavoratori per accompagnarli all'interno di uno scenario inedito, mettendo a loro disposizione gli strumenti per affrontare questa nuova realtà in maniera consapevole, sapendo di poter contare sulla costante presenza e sul costante supporto della Uilca. •

*segretario responsabile Uilca Gruppo Monte dei Paschi di Siena

Oggi fare il sindacalista significa, in primis, sviluppare la capacità di ascolto

L'uomo, il lavoro e la tecnologia

Intervista ad Alfonso Fuggetta sui cambiamenti che arrivano: dobbiamo imparare ad anticipare i nuovi trend e gestirli per affrontare le sfide del futuro

di Lea Ricciardi

Intervista ad Alfonso Fuggetta, professore ordinario di informatica presso il Politecnico di Milano e amministratore delegato e direttore scientifico del Cefriel.

La tecnologia e l'innovazione dovrebbero essere di supporto all'uomo ma sembra che la relazione si sia capovolta e che l'innovazione sostituisca la componente umana. È possibile convivere "pacificamente"?

Credo che ci si possa definire dominati dalle tecnologie quando non le si conosce bene: siccome le conosciamo poco, o non le usiamo, o non riusciamo a usarle bene, le rifiutiamo e pensiamo che siano il problema. La risposta invece è da ricercarsi nella maggiore e diffusa conoscenza delle tecnologie e dell'innovazione: più le sappiamo usare più le sapremo sfruttare a nostro vantaggio, reinterpretando così il rapporto tra uomo e tecnologia con la tecnologia a servizio delle persone. Non sorprende che il principale indicatore del DESI (*The Digital Economy and Society Index*) su cui siamo indietro come Paese sia proprio le capacità e le competenze digitali. La vera sfida in questi tempi, in cui si discute della ripartenza dell'Italia, è sempre più legata allo sviluppo del capi-

tale umano e della consapevolezza che la conoscenza della tecnologia è essenziale, non è un di cui o un'opzione ma una grandissima opportunità per tutti di tornare a crescere.

È un problema soprattutto italiano?

È un problema diffuso a diversi livelli. L'Italia, ad oggi, sembra il Paese messo peggio rispetto agli altri per via di un retaggio passato legato a investimenti non sufficienti sullo sviluppo del capitale umano: abbiamo investito meno sulla formazione delle persone. Ora dobbiamo accelerare, e fare tutto ciò che serve, per rialinearci velocemente e favorire un nuovo percorso di crescita del Paese.

A cominciare dalla scuola?

Cominciando dalla scuola, certo, e da un processo di alfabetizzazione digitale che deve permeare tutti i livelli della società. Si è discusso spesso dei rischi del digitale in epoca pre-Covid. Oggi, invece, sono perplesso del fatto che sia stato necessario un fenomeno come il Covid, un evento così impattante nella storia moderna, per prendere consapevolezza dell'importanza del digitale. Questo, secondo me, è un indicatore di quanto ci sia ancora da fare.

Lei sostiene che "siamo nell'era della rein-

Alfonso Fuggetta a capo del Cefriel si occupa di orientare le strategie nei progetti di ricerca e innovazione e stimolare il raccordo tra mondo accademico, istituzioni e imprese. E' parte del Gruppo tecnico politiche industriali e impresa 4.0 di Assolombarda e membro del Comitato educazione-impresa Unesco.



L'INTERVISTA



Cefriel è una società consortile partecipata da università, imprese e pubblica amministrazione che opera nell'ambito di innovazione, ricerca e formazione dal 1988 con l'obiettivo di costruire un ponte tra il presente e il futuro delle imprese. In Italia, Cefriel rappresenta un "value innovation partner". Attraverso un approccio che coniuga nuovi modelli di business, tecnologia digitale e formazione in soluzioni end-to-end, abilita i clienti a sviluppare innovazioni di valore.

venzione dei prodotti": bisognerà reinventarsi anche il lavoro?

Sì, certo, il lavoro è uno dei pilastri del cambiamento digitale. Facciamo un esempio concreto: come si fa la manutenzione di una macchina tessile? Con il commesso viaggiatore che va in Germania, piuttosto che in Belgio, a riparare la macchina, oppure con dei tecnici che da remoto effettuano controlli, verifiche e manutenzione, risolvendo così i problemi o addirittura la loro insorgenza direttamente dalla postazione di lavoro? Il punto vero è che cambiano i lavori e quindi tutta l'azienda deve cambiare. Quando si parla di digitalizzazione non è soltanto una questione di introdurre tecnologie o di fare formazione, cose che da sole non cambiano l'azienda. Serve ripensare ciò che facciamo e il modo in cui lo facciamo. Serve cambiare il modo di fare impresa. Può sembrare generico ma è sufficiente guardarsi indietro e ripercorrere la nostra storia per comprendere che certi tipi di cambiamenti li abbiamo già fatti nel passato: un'azienda che prima vendeva carbone, ora vende energie rinnovabili; in America si andava con i transatlantici perché non c'erano gli aerei. Ora i cambiamenti sono forse più radicali, più veloci, più pervasivi.

Investiamo sempre di più su innovazione, tecnologia, digitalizzazione. Ma sul capitale umano?

In Italia, rispetto ad altri paesi europei, gli investimenti in ricerca e innovazione sono soprattutto pubblici; meno quelli privati seppur con le dovute eccezioni. Sulla formazione si spende per due motivi: o perché c'è il finanziamento pubblico oppure perché si fa fatica a trovare le persone

giuste. Mi sembra più un investimento di necessità che di virtù. Se vogliamo fare un salto di qualità, e recuperare, allora dobbiamo farlo per virtù, avere visione. Invece ci limitiamo a fare quello che serve per necessità, a rincorrere piuttosto che anticipare. Che poi è un po' il guaio del nostro Paese.

Inseguire piuttosto che prevedere, sembra essere diventato ormai un modello italiano. Il Covid, al di là della tragedia umana, ha mostrato i limiti della mancanza di un modello di pianificazione efficace. Rincorrere l'emergenza, di qualunque natura, è demoralizzante: possibile che non si riesca mai a pianificare e anticipare? È su queste cose che si gioca la differenza tra la crescita e la stagnazione. Se passiamo il tempo a mettere le toppe non andremo mai lontani o alla stessa velocità di coloro che pianificano. Investire nello sviluppo è certamente più faticoso che stanziare soldi nell'assistenza ma è più lungimirante.

Cefriel è la testimonianza che la collaborazione tra mondo accademico, pubblico e privato può portare a cose buone: è un modello che può essere replicato in altri settori?

Il Cefriel, al contrario di tante strutture simili che ci sono in Europa, è al 100% sul mercato: ogni euro è guadagnato sul mercato, non abbiamo fondi pubblici. Indipendentemente dalla questione fondi pubblici, servirebbe un sistema dell'innovazione che funzioni. Facciamo l'esempio dei *competence center*: sono stati creati e annunciati

4 anni fa, non sono ancora operativi. Non è che chi li guida non ha le competenze; non è che mancano i soldi, i soldi ci sono; è il modello che non funziona. Invece di dare i soldi ai *competence center*, per stare in piedi senza far nulla o facendo poco, perché non si utilizzano come credito di imposta a favore delle aziende così da invogliarle ad investire in ricerca e innovazione con chiunque ritengano essere una struttura adeguata? Il Ministero dello Sviluppo Economico ha fatto un albo dei centri di competenza di industria 4.0 e lo stesso Ministero che li dirige ha fatto i *competence center*. C'è da chiedersi che senso ha! Diamo i soldi alle imprese, alle PMI, così che possano fare i progetti, e non ai *competence center*. Manca una strategia.

Se non promuoviamo uno stato più evoluto delle nostre relazioni sindacali, del modo in cui gestiamo i rapporti di lavoro, saremo sempre in retroguardia.

*Dal suo punto di osservazione, il mercato del lavoro si sta orientando verso una maggiore specializzazione delle competenze o, al contrario, verso figure multifunzionali? Secondo me sono espressioni ugualmente "imprecise". Hanno un contenuto di verità ma non chiariscono bene il punto. Quando si parla di temi complicati come le tecnologie servono competenze specialistiche. Non tutti possono progettare un sistema robotizzato o un sistema sicuro di e-commerce, anzi quando succede ne vediamo i risultati, cioè prodotti che non funzionano, servizi che vengono buttati. È anche vero che oggi i problemi sono complicati e quindi servono tante competenze, non basta semplicemente il tecnologo. Oggi una chiave di lettura prevalente è quella multidisciplinare. La vera multidisciplinarietà si realizza quindi nella combinazione di competenze profonde e complementari, nella creazione di team multidisciplinari. Perché ciò avvenga bisogna costruire percorsi educativi che spesso vengono definiti a T: una gamba verticale profonda e solida, quel "qualcosa di cui cerchi di sapere tutto"; una barra orizzontale ampia che permetta alla persona di interagire con altre persone portatrici di culture e competenze complementari. Elemento essenziale della barra orizzontale, per esempio, sono i *soft skills*. Io sono convinto che la multidisciplinarietà si realizzi nel team dove il bravo elettronico incontra il bravo informatico, che incontra un bravo uomo di marketing, che incontra un bravo designer. Questo incontro di eccellenze produce l'eccellenza.*

In questi mesi si è parlato e si parla ancora molto di smart working: come valuta quanto accaduto in Italia e come si pone nel dibattito tra opportunità e rischi che produce? Lavorare in smart working vuol dire lavorare in autonomia, su obiettivi, indipendentemente dal luogo in cui ci si trova. Questo valeva anche prima: in Cefriel, ad esempio, lavoravamo così già prima. Quando è scoppiato il Covid abbiamo iniziato a stare a casa, ma non è successo niente di nuovo perché lavoravamo già per obiettivi. È chiaro che prima, lavorando insieme nella stessa sede, c'erano i momenti di ritrovo, le riunioni, la chiacchierata alla macchinetta del caffè. Ovviamente con lo smart wor-

Oggi i cambiamenti sono più radicali, più veloci, più pervasivi.

king la socialità scompare ma dal punto di vista dei processi operativi, dei modi e della cultura aziendale, si lavorava già così. Ci siamo preparati. Se quello che facevamo prima negli uffici non era già smart, non diventa certo smart solo perché ci portiamo a casa il computer! Ancora una volta: bisogna prepararsi ed essere pronti perché quando arriva l'emergenza non c'è tempo di lavorarci sopra.

Uno dei temi è quello dei rapporti sociali e fisici fra le persone: come declinare un corretto equilibrio tra uso della tecnologia e il mantenimento di queste relazioni?

È una cosa che va costruita, non ci sono regole standard. Pianificazione, questa parola che in Italia è sconosciuta: si pensa prima, si prevede, si anticipa. In Italia, invece, facciamo sempre tutto al contrario. Non pensiamo mai al medio-lungo periodo ma sempre a cosa succede domani mattina. Chi invece pianifica sul medio-lungo i risultati, poi, li ottiene.

Nel settore del credito il sindacato è riuscito a regolare per la prima volta lo smart working in un Contratto Collettivo Nazionale, non lasciandolo solo a dinamiche aziendali, e ha trovato un compendio nella definizione del diritto alla disconnessione. Cosa ne pensa e quali altri suggerimenti può dare per meglio governare tali processi?

Credo che anche nelle relazioni sindacali sia vitale affrontare questi temi. Ci sono sempre due punti di vista: o tutelare e conservare ciò che c'è oppure cerco di immaginare e promuovere uno stato migliore, una situazione migliore che sia coerente con i cambiamenti. I cambiamenti arrivano: dobbiamo dominarli e cavalcarli, non possiamo continuare a resistere. Se non promuoviamo uno stato più evoluto anche delle nostre relazioni sindacali, del modo in cui gestiamo i rapporti di lavoro, saremo sempre in retroguardia, saremo sempre affaticati.

Un po' come il famoso giapponese rimasto sull'isola da solo contro la guerra, finita... Rischiamo di rimanere attaccati al mondo di 50 anni fa come i giapponesi, appunto, che restano sull'isola senza acqua potabile e gli altri fuori, invece, erano già andati avanti di quindici anni. Ci sono mondi fuori che sono molto meglio. ●

Il controllo sui contanti e i nuovi limiti

L'importanza del monitoraggio della Uif sul contante nella lotta contro l'evasione fiscale e i maggiori compiti della Guardia di Finanza e dell'Agenzia delle Entrate

di Gianfranco De Gasperis*

Dal 2 al 15 settembre 2019 banche, poste e altri intermediari finanziari hanno cominciato a comunicare all'Unità di informazione finanziaria (Uif) per l'Italia, istituita presso la Banca d'Italia dal s.lgs. nr. 231/2007, le operazioni con movimentazioni di denaro contante di importo pari o superiore a 10.000 euro, poste in essere dai singoli soggetti.

La prima comunicazione ha riguardato le operazioni oltre limite effettuate nei mesi da aprile a luglio 2019, mentre da ottobre in poi è effettuata con decorrenza mensile.

Il provvedimento pubblicato dall'Uif il 28 marzo 2019 - che recepisce le novità in materia di antiriciclaggio - contiene l'elenco dei soggetti nei cui confronti verranno effettuati i controlli, le regole e le tempistiche da seguire.

I destinatari sono:

- le banche;
- gli istituti di moneta elettronica (Imel);
- gli istituti di pagamento (IP);
- le succursali insediate in Italia degli intermediari indicati alle lettere precedenti, aventi sede legale e amministrazione centrale in un altro paese comunitario o in un paese terzo;

mento. Ringraziamo Carmelo che ha posto in sicurezza la Uil in un periodo difficile e complicato e auguriamo a Pierpaolo di condurre la nostra Organizzazione con lo stesso piglio e la determinazione che ha dimostrato in questi anni. Infine, voglio dare un caloroso benvenuto a Maurizio Arena e ai nuovi dirigenti sindacali che sono entrati nella nostra casa Uilca: il loro ingresso rappresenta una concreta attestazione della coesione interna e della progettualità che la nostra Organizzazione ha saputo dimostrare. •

- le banche, gli istituti di pagamento e gli istituti di moneta elettronica aventi sede legale e amministrazione centrale in altro Stato membro, tenuti a designare un punto di contatto centrale in Italia ai sensi dell'articolo 43, comma 3, del Decreto antiriciclaggio;
- Poste Italiane S.p.A.

Saranno sottoposti a controlli e verifiche i clienti ritenuti sospetti e tutti quei soggetti che effettueranno operazioni occasionali, difficilmente riconducibili a rapporti continuativi in essere, nonché le operazioni eseguite dallo stesso soggetto in qualità di cliente o di esecutore, dato che le operazioni effettuate dall'esecutore sono imputate al cliente in nome e per conto del soggetto per il quale ha operato.

Per evitare intenti elusivi, e quindi il "frazionamento" dei singoli movimenti, l'articolo 3 del provvedimento dell'Uif del 28 marzo 2019, prevede l'obbligo di prendere in considerazione anche le movimentazioni di denaro contante di importo pari o superiore a 1.000 euro, a condizione che nello stesso mese sia raggiunta o superata la soglia complessiva di 10.000 euro.

Il fine ultimo dei controlli sul contante non è solo quello di recepire la normativa antiriciclaggio ma, soprattutto, prevenire l'evasione fiscale, intensificando così i controlli della Guardia di Finanza e dell'Agenzia delle Entrate. Questo perché l'uso di importi elevati di contanti fa presumere che le somme utilizzate o ricevute siano relative ad attività illecite, tra cui il lavoro nero e irregolare.

L'Abi ha più volte precisato, con numerose circolari, che il prelievo del denaro contante superiore all'anzidetto limite non integra alcuna violazione in quanto non equivale al trasferimento di una somma di denaro ad un soggetto terzo. Il comportamento descritto continua ad essere regolare anche se dovesse essere raggiunta o superata la

soglia di 10.000 euro, tuttavia l'istituto di credito è obbligato a effettuare la nuova comunicazione.

Non conseguirà l'irrogazione di alcuna sanzione ma il soggetto che ha movimentato la somma di denaro contante, superando i predetti limiti, finirà sotto la "lente di ingrandimento" ai fini della disciplina dell'antiriciclaggio.

La prima trasmissione delle comunicazioni oggettive è già avvenuta a partire dal 1° settembre 2019 e il loro inoltro è possibile dal primo giorno del mese successivo a quello di riferimento della segnalazione ed entro il quindicesimo giorno del secondo mese successivo a quello di riferimento.

Il limite è completamente scollegato ed è fondato su presupposti diversi da quello che fa scattare l'infrazione nelle ipotesi di trasferimento di denaro contante, in favore di soggetti terzi e indipendentemente dalla causa, di importi pari o superiori a 3.000 euro valido fino al 30 giugno 2020.

L'articolo 18 del DL n.124/2019 detta nuove disposizioni volte modificare il regime di utilizzo del contante stabilendo che il valore soglia, pari a 3.000 euro nella legislazione previgente, oltre il quale si applica il divieto al trasferimento del contante fra soggetti diversi, venga ridotto a 2.000 euro a decorrere

il prelievo del denaro contante superiore a 10.000 euro non integra alcuna violazione

dal 1° luglio 2020 e fino al 31 dicembre 2021, per ridursi ulteriormente a 1.000 euro a decorrere dal 1° gennaio 2022.

Tale articolo ridefinisce:

- la soglia oltre la quale si applica il divieto al trasferimento di denaro contante e di titoli al portatore in euro o in valuta estera, effettuato a qualsiasi titolo tra soggetti diversi, siano esse persone fisiche o giuridiche;
- la soglia per la negoziazione a pronti di mezzi di pagamento in valuta, svolta dai soggetti, iscritti in una specifica sezione, i quali esercitano professionalmente nei confronti del pubblico dell'attività di cambiavalute.

Oltre a modificare i limiti di utilizzo del contante, il decreto fiscale è intervenuto anche sulla disciplina sanzionatoria (art. 63, D.Lgs. n. 231/2007) la quale prevede che, fatta salva l'efficacia degli atti, alle violazioni delle disposizioni di cui si discute si applica la sanzione amministrativa pecuniaria:

- da 3.000 euro a 50.000 euro, per le violazioni commesse e contestate sino al 30 giugno 2020;
- da 2.000 euro a 50.000 euro per le violazioni commesse e contestate dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2021;
- da 1.000 euro a 50.000 euro per le violazioni commesse e contestate dal 1° gennaio 2022. •

*coordinatore Dipartimento antiriciclaggio Uilca

Limiti di utilizzo denaro contante

3000 €

Fino al
30.06.2020

2000 €

Dal 1.7.2020
al 31.12.2021

1000 €

Dal
1.1.2022





<https://www.facebook.com/Uilcanetwork/>



<https://twitter.com/Uilcanetwork>



<https://www.instagram.com/uilcanetwork/>



<https://www.youtube.com/user/Uilcanetwork>



<https://uilca.blog/>

www.uilca.it

stampa@uilca.it

uilca@pecert.uil.it