



GRUPPO
MONTE DEI PASCHI
DI SIENA

UILCA

Insieme

Un altro

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**

Il periodico che dà voce alle idee

IL PUNTO DELLA SITUAZIONE

NUOVE SFIDE PER IL MONTE DEI PASCHI

di Carlo Magni, Segretario Responsabile UILCA Gruppo e Banca MPS



Ci eravamo lasciati dicendo che, l'attuale situazione patrimoniale e reddituale del Gruppo Monte dei Paschi, avrebbe meritato ben più ampie riflessioni da parte della Proprietà – in particolare dell'Azionista di maggioranza relativa – rispetto al futuro dello stesso ed alle possibili opzioni strategiche. Oltre dieci anni di sacrifici di carattere contrattuale e professionale hanno infatti conferito, alle Lavoratrici ed ai Lavoratori del Monte, una sorta di "prelazione" in ordine ai futuri destini della Banca più antica del mondo, almeno con attinenza alla ricerca di soluzioni che valorizzino identità, marchio storico, consedenza territoriale ed integrità

del perimetro delle attività attualmente svolte.

E invece, inspiegabilmente, si torna a parlare di soluzioni strategiche con bassa valenza industriale, studiate con tutta probabilità per dare corso a generici impegni temporali assunti dall'Esecutivo nei confronti delle Autorità Europee, ed anche – diremmo, soprattutto – per fare cassa, sanando così nell'immediato i bilanci pubblici.

Da più parti si starebbe così affermando che, dopo avere ceduto il 37,5% del capitale sociale, adesso Roma vorrebbe ulteriormente ridimensionare la sua partecipazione, con due possibili e alternativi progetti: il primo, non certo privo di incognite, riguardante la creazione dell'oramai famoso "terzo polo" bancario nazionale, su cui vigono perplessità attuative da parte di più interlocutori, oltre alla volontà dei Dipendenti di proseguire il percorso in ottica "stand alone", sempreché lo stesso non comporti ulteriori sacrifici economici e professionali, rispetto a quelli fino ad oggi sostenuti per ottimizzare il risanamento del Monte dei Paschi; il secondo, relativo al ricorso al mercato, come



Da sinistra: Carlo Magni, Siria Boccasini, Vincenzo Crupi

MENSILE

A CURA DEL TEAM
COMUNICAZIONE
UILCA GRUPPO MPS

*Siria Boccasini
Tiziana Blasilli
Renato Cestaro
Graziella Ciccù
Maria Chiara Milanese
Roberta Morrocchi
Lucia Rinaldi*

IN QUESTO NUMERO

- IL PUNTO DELLA SITUAZIONE di Carlo Magni
- DA WWW.UILCA.IT IL RAPPORTO ANNUALE DI "CHIUSURA FILIALI? NO, GRAZIE" IN PILLOLE
- GALLERIA FOTOGRAFICA CONSIGLIO NAZIONALE UILCA MPS
- INTERVENTO DI VINCENZO CRUPI
- INTERVENTO DI SIRIA BOCCALINI
- INTERVENTO DI FEDERICO FANANI
- INTERVENTO DI MARCO SPINELLA
- INTERVENTO DI ERNESTO MASSARO
- MPS E LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE di Lucia Rinaldi
- WELLNESS UILCANESS ALLENAMENTO FEMMINILE IDEALE TRA FALSI MITI E CREDENDE SBAGLIATE E L'ANGOLO DELLA RICETTA SANA di Graziella Ciccù

CONTATTACI ALL'EMAIL

uilca.mps@uilca.it

Per proporre idee e dare il tuo contributo attraverso la rubrica "LA MIA PAGINA"



UILCA

Insieme

Un altro

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**

Il periodico che dà voce alle idee

naturale conseguenza della irrealizzabilità – almeno a breve termine – dell'integrazione con un altro istituto di credito.

Nel frattempo, il Monte dopo avere chiuso l'esercizio 2023 con più di due miliardi di utile netto, è tornato a pagare una cedola agli azionisti con due anni di anticipo rispetto a quanto previsto dal Piano Industriale, in seguito all'approvazione della distribuzione dei dividendi agli azionisti con l'Assemblea dei Soci dello scorso 11 aprile, dopo il via libera da parte di Francoforte.

In attesa quindi di capire come si evolverà la situazione complessiva del Monte dei Paschi, e ferma restando la posizione del Sindacato Aziendale e della Uilca sulle soluzioni da adottare in ordine all'evoluzione strategica della Banca e del Gruppo, si pone oggi la necessità di riprendere - anche sulla base di tali presupposti- il confronto fra le parti sulle materie economiche e, più in generale, sulla **contrattazione di secondo livello**, confronto orientato a recuperare le **partite salariali e normative**, rimaste per troppo tempo sottostimate rispetto alle reali prerogative e alle reali professionalità espresse in tutti questi anni dalle Lavoratrici e dai Lavoratori del Monte dei Paschi.

Abbiamo già iniziato questo percorso che ha portato alla sottoscrizione degli Accordi del 7 agosto 2023, percorso ripreso da pochi giorni per disciplinare gli inquadramenti derivanti dal modello di servizio Small Business. **È infatti nostra intenzione come Uilca, a fianco delle altre Organizzazioni Sindacali, continuare a parlare di inquadramenti in Rete, in DG e negli uffici di Area, nel secondo semestre del 2024.**



Da sinistra: Federico Fanani, Carlo Magni

Inoltre, nel mese di maggio, a distanza di anni, verrà erogato il premio aziendale e il sistema incentivante 2023. Nei prossimi giorni torneremo a confrontarci con l'azienda sul complessivo **sistema premiante del 2024.**

Ancora, da pochi giorni di sono aperte le **selezioni per nuove assunzioni in Rete** che, oltre a rafforzare le Filiali, potranno in alcuni casi consentire il riavvicinamento di Colleague e Colleghi in attesa di rientrare nella propria regione.

Tutto questo è frutto di mesi di confronto e contrattazione tra le OO.SS. e le funzioni aziendali e segna uno spartiacque sul quale stiamo lavorando, con l'intenzione di continuare a ricostruire il nostro contratto integrativo. **Il Personale di questa banca, dopo tanti anni di sacrifici, merita di avere prospettive di crescita e di essere valorizzato.**

UILCA GRUPPO E BANCA MPS è anche su LinkedIn

[CLICCA QUI](#) PER VISITARE LA NOSTRA PAGINA





UILCA

Insieme

Un altro

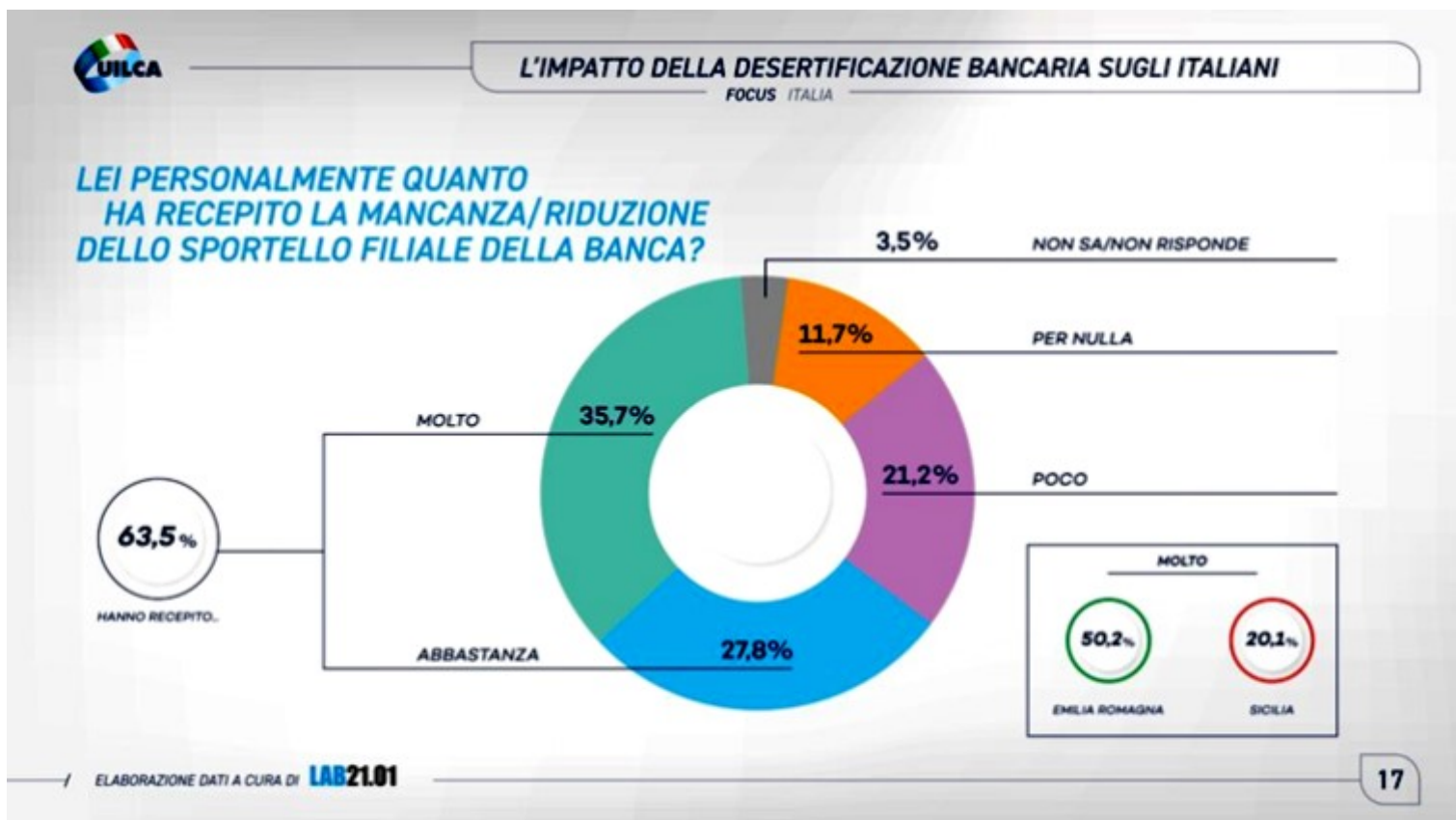
**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**

Il periodico che dà voce alle idee

**DAL SITO WWW.UILCA.IT – IL RAPPORTO ANNUALE DI “CHIUSURA FILIALI? NO, GRAZIE” IN PILLOLE
LA BANCA CHIUDE, A SENTIRNE LA MANCANZA OLTRE LA METÀ DEGLI ITALIANI**

Da una ricerca Uilca, il Sindacato della Uil dei bancari guidato dal segretario generale Fulvio Furlan, sulla desertificazione bancaria emerge che il 63,5% degli italiani ha percepito la mancanza/riduzione della filiale bancaria. L'indagine, svolta durante il 2023 nel corso della campagna "Chiusura filiali? No, grazie." che ha portato Uilca nelle piazze d'Italia, ha posto l'accento sull'impatto della progressiva riduzione degli sportelli bancari sulla popolazione. Una sentiment analysis che raccoglie il grado di percezione delle persone rispetto al fenomeno. Di oltre la metà che ha dichiarato di aver avvertito la mancanza/riduzione della filiale, il 35,7% di questi ha dichiarato di averla percepita "molto" e il 27,8% "abbastanza".

In particolare, a percepire "molto" la mancanza/riduzione della filiale, rispetto alla media nazionale, sono i residenti della regione Emilia-Romagna con il 50,2%. Al di sotto della media italiana si posiziona invece la Sicilia con il 20,1%.



L'indagine completa, presentata al Consiglio Nazionale dell'Economia e del lavoro (Cnel) il 18 gennaio 2024, ha consentito l'apertura di un tavolo di lavoro sul tema, [qui tutti i dettagli](#) con il commento del segretario generale Uilca Fulvio Furlan

[Clicca qui](#) e vai al rapporto Italia e ai rapporti delle Regioni.



UILCA

Insieme

Un altro

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**

Il periodico che dà voce alle idee

GALLERIA FOTOGRAFICA CONSIGLIO NAZIONALE UILCA MPS 20,21 MARZO - POGGIBONSI (SI)





UILCA

Insieme

Un altro

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**

Il periodico che dà voce alle idee

GALLERIA FOTOGRAFICA CONSIGLIO NAZIONALE UILCA MPS 20,21 MARZO - POGGIBONSI (SI)





UILCA

Insieme

Un altro

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**

Il periodico che dà voce alle idee

INTERVENTO DI VINCENZO CRUPI-SEGRETARIO DI COORDINAMENTO UILCA GRUPPO E BANCA MPS

AL CONSIGLIO NAZIONALE UILCA MPS - 20,21 MARZO POGGIBONSI (SI)

L'imminente riorganizzazione rappresenta l'ennesimo capitolo di una lunga sequenza di stravolgimenti a cui è stata sottoposta negli anni la struttura organizzativa di Banca Monte dei Paschi. Ho avuto l'onore di seguire la procedura in prima persona, anche perché coinvolge il mio ambito lavorativo di appartenenza e mi sento di condividere tre importanti riflessioni:

1. La fiducia che ripongo nel mio Segretario responsabile è assolutamente meritata e i fatti dimostrano l'acume politico e strategico dell'uomo e del sindacalista. Non nascondo che non ho condiviso la scelta di non partecipare alla presentazione "informale" del progetto di riorganizzazione fissata dall'AD per il 22 dicembre u.s. All'epoca ritenevo che fosse fondamentale conoscere le idee alla base del programma di riorganizzazione per poter, eventualmente, suggerire correttivi e miglioramenti in fase embrionale. Non condivisi la scelta, ma Carlo gode della mia completa fiducia e quindi sposai in pieno la sua posizione di intransigenza. Ovviamente, i fatti gli hanno dato ragione. Il Sindacato aveva scelto di porre sul tavolo la richiesta di nuove assunzioni dichiarandosi indisponibile a qualsiasi confronto in assenza di risposte chiare e positive sul rafforzamento degli organici. L'Azienda, di contro, voleva assolutamente dare avvio al piano

sulle SB e ha cercato di rinviare il tema assunzioni. Il risultato di questo braccio di ferro è cosa nota a tutti! Entro qualche mese avremo circa 200 assunzioni che permetteranno di dare nuovo ossigeno a realtà operative



in forte difficoltà e, cosa non da poco, di accogliere gran parte delle domande di trasferimento di colleghi e colleghe che si trovano a lavorare lontano dai propri affetti. Soprattutto, le OO.SS. riscuotono un acconto rispetto agli impegni di nuovi ingressi connessi al piano di esodo di novembre 2022. Come ben sappiamo, il pagamento di un "acconto" vale come "riconoscimento di debito" ed il credito diventa liquido, certo ed esigibile. Il Sindacato farà tutto il possibile per riscuotere l'intero credito!

2. Ci troviamo davanti all'ennesimo studio teorico di un modello organizzativo che non ha basi empiriche e di conoscenze reali di come si svolge l'attività lavorativa quotidiana, delle applicazioni e implicazioni pratiche delle scelte e degli strumenti/processi che le sostengono. Come già ho



UILCA

Insieme

Un altro

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**

Il periodico che dà voce alle idee

avuto modo di affermare nel corso della procedura di riorganizzazione legate all'esodo 2022, sembra che l'Azienda lanci in aria una frittata sperando che la stessa ricada nella padella e se ne continui la cottura. Puntualmente la frittata è destinata a "non centrare il bersaglio" e si spera che, come sempre, siano i dipendenti a spostare la famosa padella ed evitare che la frittata si spiacchi a terra. In sostanza, il lavoro aziendale si ferma alla preparazione della frittata e al suo lancio; a noi lavoratori tocca evitare danni e disastri. Quanto potremo andare avanti così???

- Per fortuna, le OO.SS. dimostrano una piena consapevolezza circa le necessità organizzative del Monte e dei bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori. Proprio per questo abbiamo esplicitato la netta contrarietà al progetto di revisione del modello SB, pur condividendo l'obiettivo di focalizzarci sulla gestione di determinati cluster di clienti. In particolare, abbiamo contestato l'idea di separare nettamente la filiera SB da quella retail con conseguente perdita dell'equilibrio e dell'osmosi presenti nelle filiali, le unità operative che rappresentano i gangli vitali della struttura Monte Paschi. Riteniamo che mettere in contrapposizione i mercati retail e corporate rischia di diventare un boomerang che ci allontanerà dal risultato di una gestione efficiente della clientela. Eccessivi carichi di lavoro, portafogliazioni oggettivamente poco sostenibili, difficoltà a collaborare tra colleghi, scarse possibilità di crescita professionali e di carriera, mancanza di una definizione chiara del ruolo e delle attività dell'addetto POE, assenza di figure di coordinamento tra corporate e retail, sono solo alcuni tra i punti di mag-

gior perplessità che nutriamo in merito alle ultime scelte aziendali. Ovviamente, sappiamo bene che l'organizzazione del lavoro è una prerogativa e un obbligo in carico al datore di lavoro, ma il Sindacato ha il pieno e sacrosanto diritto di esprimersi su qualsiasi atto e fatto che comporti ricadute sui lavoratori.

Proprio sul piano squisitamente dedicato alle ricadute sul personale, abbiamo ottenuto di



Da sinistra: Carlo Magni, Siria Boccalini, Vincenzo Crupi, Ernesto Massaro

massimizzare il rispetto della volontà dei colleghi in tema di scelta dei ruoli da ricoprire post riorganizzazione e di minimizzare la mobilità territoriale,

sia in termini di colleghi coinvolti sia in termini di km.

Infine, ma non ultimo in termini di importanza, **l'Azienda ha accettato di aprire un tavolo negoziale per integrare l'accordo di agosto 2023, coerentemente con la creazione di nuove figure professionali per le quali è necessario individuare livelli inquadramentali minimi.** Come sempre abbiamo richiesto che i territori siano protagonisti e che le RSA locali siano attivamente coinvolte nel monitoraggio ex post del progetto.

Personalmente sono soddisfatto del lavoro di rappresentanza svolto dalla delegazione UILCA e dalle altre sigle sindacali; minore entusiasmo mi suscita il progetto e le sue ripercussioni sui colleghi e sulla clientela. Spero che i fatti mi smentiscano.



UILCA

Insieme

Un altro

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**

Il periodico che dà voce alle idee

**INTERVENTO DI SIRIA BOCCALINI, SEGRETARIA DI COORDINAMENTO UILCA GRUPPO E BANCA MPS
AL CONSIGLIO NAZIONALE UILCA MPS - 20,21 MARZO POGGIBONSI (SI)**



Scegliere di fare sindacato non è una decisione da prendere a cuor leggero. Devi crederci, essere portato all'ascolto dei colleghi, indossare con etica un ruolo che ti resta cucito nello spirito e nel modo di vivere, perché decidi di donare il tuo tempo agli altri e pensare al bene comune, prima che al tuo. Questa scelta di guardare oltre ai tuoi interessi è ancora più profonda se operi in una sigla confederale, presente in tutti i settori, che guarda sia gli aspetti lavorativi che quelli sociali e ti consente di avere un'inquadratura più ampia sulla realtà che ti circonda.

Per questo ho scelto la UILCA, la UIL.

Ho iniziato nel 2014, quando la nostra Banca era alle prime fasi della profonda crisi che l'ha schiacciata fino a pochi mesi fa. Una crisi economica e reputazionale, che è stata difficile da gestire, soprattutto quando la strada principale, individuata per uscirne, per anni è stata il taglio dei costi. Come sindacato abbiamo dovuto lavorare in difesa: dei posti di lavoro, del salario, dei diritti. Tutelare il futuro di tutti, anche a costo di alcuni sacrifici.

Ora la Banca è sana ed è finalmente tornato il tempo di acquisire, lavorando sul contratto integrativo, sul welfare e sulla valorizzazione dei dipendenti. Abbiamo iniziato con l'accordo sugli inquadramenti del 7 agosto 2023, ma è solo un punto di partenza.

Una banca che nel CDA dell'11 aprile ha dato il via libera alla distribuzione dei dividendi non può venire meno alla valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori, che con la loro professionalità hanno difeso la clientela e mantenuto la rotta anche nei momenti peggiori. Ci sarà quindi tanto lavoro da fare per riprendere un percorso interrotto ormai troppi anni fa.

L'anno appena trascorso è stato sicuramente un periodo importante per il nostro settore.

Abbiamo chiuso il rinnovo del CCNL con un consistente aumento salariale e il ripristino dell'intera base di calcolo per il TFR, operando contestualmente sulla difesa e la conquista di tanti importanti diritti, tra cui l'ampliamento del periodo di comporto in caso di malattia grave e la riduzione dell'orario di lavoro di 30 minuti a settimana, che diventerà effettiva dal 1° luglio 2024.





UILCA

Insieme

Un altro

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**

Il periodico che dà voce alle idee

Con l'emendamento inserito nel DL Anticipi si è risolto -o fortemente ridimensionato- il problema dei fringe benefit legati ai finanziamenti a tasso agevolato, che in alcuni casi incideva pesantemente sulla capacità reddituale dei colleghi interessati.

Tornando poi a guardare "In casa", MPS dopo anni di bilanci in perdita a fine 2023 ha registrato ricavi superiori a due miliardi, risalendo ai primi posti delle classifiche sui risultati di fine anno delle aziende di settore .

Il Monte dei Paschi di Siena è ora una banca viva e forte, che non ha bisogno di essere salvata o di un cavaliere bianco a tutti i costi per guardare al domani.

Qualsiasi strada verrà intrapresa, in autonomia o meno, sarà comunque affrontabile a testa alta e dovrà tenere conto della salvaguardia dei livelli occupazionali e delle prospettive future delle lavoratrici e dei lavoratori che, dopo tutti questi anni di sacrifici e attesa, meritano di essere valorizzati e di guardare avanti con rinnovata fiducia e stabilità.

Da lavoratrice questo è un mio desiderio, da sindacalista questo è un mio obiettivo, al quale potremo contribuire con un attento e presente lavoro di squadra in Uilca e accanto alle altre Organizzazioni Sindacali, a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Guardiamo avanti.

SCOPRI I PROGETTI E I SERVIZI DELLA UIL

CLICCA SULLE ICONE PER VISITARE I SITI INTERNET DEDICATI





UILCA

Insieme

Un altro

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**

Il periodico che dà voce alle idee

**INTERVENTO DI FEDERICO FANANI, SEGRETARIO DI COORDINAMENTO UILCA GRUPPO E BANCA MPS
AL CONSIGLIO NAZIONALE UILCA MPS - 20,21 MARZO POGGIBONSI (SI)**



Buongiorno e un caro saluto ai presenti, anche da parte della Segreteria di Coordinamento.

Ricollegandomi alla parte geopolitica della relazione introduttiva, faccio mie le parole del Segretario Responsabile.

Si sta infatti alzando l'asticella sul livello della violenza e la situazione generale sta diventando sempre più pericolosa. A seguito dell'invasione russa dell'Ucraina e di quella israeliana della striscia di Gaza - che dopo pochi mesi di conflitto ci fornisce un dato spaventoso sul numero di morti civili, che hanno già eguagliato il numero degli stessi provocato da circa due anni dell'altra guerra - assistiamo adesso a fenomeni di pirateria nei pressi dello stretto di Bab el-Mandeb, snodo cruciale per il collegamento del Mar Mediterraneo con l'Indo-Pacifico.

Si è dunque immediatamente assistito alla risposta militare di Stati Uniti e Regno Unito, poiché proprio sul controllo degli stretti marittimi - dai quali transita ogni anno il 92-93% del commercio mondiale e dove passano i cavi internet che ci permettono di mettere in comunicazione esseri umani che abitano zone del globo alle latitudini più estreme - si basa l'equilibrio mondiale frutto della

globalizzazione americana.

È altresì preoccupante l'arretramento del livello di democrazia in Occidente, cui assistiamo. Quale simbolo di questa pericolosa deriva, il Segretario Responsabile aveva portato l'esempio dell'attacco al Campidoglio del gennaio 2021, fomentato dall'ex Presidente americano Donald Trump che, proprio non accettando il risultato elettorale che sanciva la vittoria dell'avversario democratico, andava a minare il principio cardine su cui si basano le fondamenta dell'espressione della democrazia, ovvero il riconoscimento del processo elettorale.



Da sinistra: Carlo Magni e Federico Fanani

Allo stesso tempo, noto che questo fenomeno si estende purtroppo anche al nostro continente. Infatti, se fino a qualche anno fa assistevamo, sia in seno alle Istituzioni Europee, sia all'interno del dibattito pubblico, a ragionamenti circa la bontà del livello di democrazia all'interno dei

singoli Paesi membri UE, adesso tale dibattito è completamente uscito dall'ordine del giorno. Ne sono l'esempio più evidente la Polonia e l'Ungheria, cui spesso veniva rivolta l'accusa di mantenere atteggiamenti anti-democratici, che



UILCA

Insieme

Un altro

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**

Il periodico che dà voce alle idee

avrebbero potuto mettere in discussione la propria permanenza all'interno dell'Unione stessa.

Ebbene oggi, per motivi che stanno agli antipodi nei due casi specifici (uno è il secondo paese del continente per quantità di aiuti militari all'Ucraina, l'altro è il Paese che più spesso minaccia il veto su tali forniture), nonostante non si possano segnalare significativi passi avanti sul tema in oggetto rispetto a prima dell'invasione massiva del territorio ucraino, tale discussione è stata assolutamente "superata" dagli eventi. Il dibattito sulla qualità della democrazia in Europa, ha ceduto il posto a quello riguardante altri temi, ritenuti prioritari.

Questo arretramento di valori a livello generale, permea quotidianamente il nostro lavoro, causando ad esempio una variazione dei toni nella comunicazione, divenuta sempre più aggressiva e piena di attacchi e contenuti espressi per slogan, togliendo spazio al confronto proficuo e al dialogo costruttivo.

Come Uilca, continuiamo a ritenere invece che il costante dialogo tra le parti resti di primaria importanza, poiché solo attraverso un confronto sano e rispettoso della controparte, si possono ottenere risultati significativi per le Lavoratrici e i Lavoratori.

L'ottimo lavoro che la nostra Organizzazione ha portato avanti in sede di trattativa con l'Azienda negli ultimi anni viene riconosciuto anche dagli Iscritti, in termini di apprezzamento delle scelte negoziali della nostra Sigla, certificato dal dato sul proselitismo.

È pertanto il metodo di lavoro giusto

quello di cui ci facciamo interpreti e che, ancora una volta, ha portato i suoi frutti, facendoci raggiungere l'importante Accordo sulle assunzioni siglato l'8 febbraio scorso. Quest'ultimo faceva seguito ai tre accordi di agosto sulla contrattazione di Secondo Livello che sancivano intese, tra l'altro, su temi abbandonati da anni, a causa del contenimento dei costi e della situazione straordinaria del nostro istituto, quali, ad esempio, lo sviluppo professionale e il premio aziendale.



Da sinistra: Marco Spinella e Federico Fanani

Il risultato conseguito dalle OO.SS. sulle assunzioni, oltre ad essere utile per il sostegno operativo che sarà dato dai nuovi ingressi ai Colleghi della Rete, è fondamentale anche in ottica prospettica, grazie al ricambio generazionale che ne consegue; elemento questo da affiancare ad una visione complessiva di tipo strategico, dove anche l'ipotesi stand alone acquisisce oggi una concreta realizzabilità, sulla base dei presupposti che il Sindacato rivendica da tempo, ivi compreso il senso di appartenenza e la dedizione dimostrata dalle Lavoratrici e dai Lavoratori in questo difficile periodo, che sembra oramai alle nostre spalle.



UILCA

Insieme

Un altro

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**

Il periodico che dà voce alle idee

**INTERVENTO DI MARCO SPINELLA, SEGRETARIO DI COORDINAMENTO UILCA GRUPPO E BANCA MPS
AL CONSIGLIO NAZIONALE UILCA MPS- 20,21 MARZO POGGIBONSI (SI)**



Buongiorno a tutti i presenti. Ci troviamo in questi giorni a discutere di politiche sindacali all'interno del Gruppo MPS, ma per avere chiaro dove siamo e dove dobbiamo andare è necessario fare una contestualizzazione economica e finanziaria dell'attuale situazione.

Il sistema bancario italiano ha chiuso i bilanci 2023 con utili record, in fortissimo rialzo rispetto al 2022, frutto non tanto della capacità gestionale dei manager delle nostre banche di migliorare la redditività dei propri gruppi societari, quanto degli effetti della politica monetaria portata avanti dalla BCE che, dopo anni di politiche espansive, ha visto in pochi mesi impennare i tassi di riferimento fino al 4,5% partendo da livelli poco sopra lo 0% e addirittura negativi fino a pochi anni fa, con l'effetto di far lievitare il margine di intermediazione di tutte le banche. Tale politica monetaria, finalizzata a frenare la crescita dell'inflazione, è però estremamente rischiosa se si considera che l'incremento dei prezzi non deriva (almeno in parte preponderante) dall'aumento dei consumi interni, ma dall'aumento del costo dell'energia e delle materie prime dettato dalla situazione geopolitica mondiale che già altri interventi prima di me hanno analizzato.

Per questo motivo la manovra BCE sui tassi sta frenando i consumi ed innescando un potenziale rischio di recessione. È pertanto ipotizzabile che, nel momento in cui dovesse invertirsi la tendenza dei tassi di interesse, oggi considerati al loro massimo da molti analisti, anche le manovre della BCE potrebbero essere nuovamente repentine nell'abbassare i tassi per fugare il rischio di innescare una potente recessione a livello europeo. Con conseguenze drastiche sui margini di intermediazione delle banche.

Il problema per le banche è che, mentre facevano facili utili con l'allargamento della forbice sui tassi, hanno rallentato (come di consueto nel cambio di ciclo economico) la crescita dei ricavi da commissioni. Per mantenere l'attuale livello di redditività ed il valore in borsa delle azioni, sarà pertanto necessario tornare a lavorare sull'intermediazione finanziaria e assicurativa che alimenta le commissioni, forma di ricavo alternativa alle manovre sui tassi.

Ma nel frattempo le banche italiane, ed il MPS più di tutte, hanno continuato ad indebolire la rete filiali con piani di chiusure e riduzioni di organico e tale nuova politica commerciale potrebbe non essere facilmente alla portata di tutti gli istituti di credito.

È quindi ipotizzabile che la classe dirigente delle banche italiane, in assenza di nuove ricette gestionali ed incapace di trovare nuove fonti di ricavi, possa in un futuro non troppo lontano tornare a parlare di aggregazioni creditizie per cercare di recuperare margini di redditività attraverso le classiche ricette da fusione: economie di scala, riduzione dei costi, taglio degli organici e chiusura delle filiali.



UILCA

Insieme

Un altro

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**

Il periodico che dà voce alle idee

Veniamo a questo punto a fare qualche valutazione sulle prospettive del MPS, peraltro già spesso oggetto degli editoriali del nostro Segretario Responsabile UILCA del Gruppo MPS.

La cosa curiosa dell'attuale situazione è che, stando ai vari articoli di giornale che periodicamente rilanciano tutte le possibili composizioni di aggregazione fra i gruppi domestici, più per giustificare l'inchiostro delle proprie pagine che per reali studi di fattibilità, l'attuale governo sembrerebbe molto favorevole ad una ipotesi di aggregazione che veda nascere un nuovo, forte, terzo polo bancario nazionale.

Ma l'era in cui la politica, tramite le fondazioni bancarie, indirizzava le scelte gestionali degli amministratori è ormai definitivamente tramontata. Oggi le fondazioni hanno quote di minoranza ed è il capitale a dettare legge, e, se non si vede un ritorno reddituale a breve termine, è difficile che gli AD di turno possano farsi incantare dal teatrino della politica. Nel bene o nel male la mancata svendita di MPS ad UNICREDIT ne è la riprova.

Soprattutto se quella stessa politica, in maniera decisamente schizofrenica, professa da un lato la creazione del terzo polo e dall'altro anziché usare la sua partecipazione in MPS, oggi pari al 39%, per costruire possibili alleanze, si attiva per vendere la sua quota sui mercati finanziari per fare cassa prima possibile, ben consci che l'attuale corso di borsa potrebbe subire contraccolpi in caso di manovre di riduzione tassi della BCE.

Di fatto, quindi, è del tutto evidente che Banca MPS sia oggi tecnicamente contendibile e che, soprattutto in caso di dismissione totale da parte del governo la sua scalata potrebbe non trovare eccessivi ostacoli fra gli investitori istituzionali.

A mio personale avviso, successivamente alla delibera di distribuzione del dividendo che dovrà essere presa in assemblea degli azionisti sarebbe bene che la banca, stando molto attenta a rispettare tutti i commitment europei sul capitale e sulla liquidità, pensasse anche ad una manovra di buy-back che da un lato darebbe ulteriore forza sul mercato azionario al titolo e dall'altro, senza sforzi economici, rafforzerebbe la posizione dei pochi soci stabili oggi presenti.

E questo perché al di là dei desiderata di politica e analisti finanziari, i dipendenti, che, per la quota di iscritti alla UILCA, ci pregiamo di rappresentare, dopo anni di sacrifici hanno il diritto di vedere un futuro un po' più sereno per la propria banca ed essere protagonisti delle scelte sul loro futuro e su quello della banca più antica del mondo. Futuro nel quale la politica di Stand-Alone deve essere una delle opzioni possibili.

E quindi, tornando più direttamente al nostro mestiere, dopo una stagione di rinnovo del CCNL di tutta soddisfazione che, fra le molte altre conquiste, ci ha fatto recuperare sia la forte inflazione di questi ultimi anni che la maggiore produttività dei dipendenti del settore, è giunto il momento di tornare a parlare di contrattazione aziendale per vedere riconosciute le giuste richieste dei nostri colleghi.

È infatti assolutamente necessario, date le premesse del mio intervento, arrivare quanto prima ad aprire una stagione di rivendicazioni contrattuali e quindi a definire un nuovo Contratto Integrativo Aziendale che possa recuperare, tra i molti altri, i capitoli sulla crescita professionale abbandonati nel 2012. Solo un nuovo contratto integrativo, che rafforzi il legame e l'identità del lavoratore del MPS potrebbe essere un elemento di garanzia, in ca-



UILCA

Insieme

Un altro

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**

Il periodico che dà voce alle idee

so di aggregazione, di non essere vittima di una scalata ma soggetto trattante delle nuove condizioni per una eventuale aggregazione e delle relative ricadute sui dipendenti del Gruppo MPS.

L'altro tema assolutamente imprescindibile, sia per far fronte ai forti disagi della rete filiali, sia per recuperare la forza lavoro necessaria ad affrontare la sfida sui ricavi da commissioni di cui parlavo prima, è quello delle assunzioni e del ricambio generazionale. L'accordo fin qui trovato, che ci vedrà impegnati nei prossimi mesi per arrivare ad inserire nelle nostre filiali i neoassunti concordati con la banca e sbloccare, dove possibile, la mobilità a domanda dei colleghi, ferma ormai da troppo tempo, è solo un primo importante passo di un cammino molto complesso. Si tratta infatti di operare sul delicato equilibrio fra numero di addetti e costo del lavoro che ci ha visto, negli anni, responsabilmente firmare i vari accordi di esodo ed utilizzo del fondo esuberanti e che oggi ci vede reclamare la sostituzione di una parte dei colleghi che ci hanno lasciato in un momento in cui la redditività della banca era in crisi.

Come i colleghi di Segreteria, che nei loro interventi hanno parlato anche del loro lavoro nelle commissioni bilaterali e negli enti di welfare del Gruppo, anche io colgo l'occasione per aggiornarvi su quanto successo in questi ultimi mesi.

Per quanto riguarda il **Piano Case**, avevamo condiviso in commissione alcune ipotesi di modifiche al regolamento (allegato al D78) con l'obiettivo di rimuovere alcuni ostacoli formali alla concessione del mutuo prima casa ai colleghi. La bozza è ferma da tempo sul tavolo delle Relazioni Industriali ed una più ampia analisi delle condizioni ai dipendenti in sede di con-

trattazione aziendale potrebbe essere l'occasione per una sua analisi e per sbloccarne l'iter autorizzativo.

L'altra commissione bilaterale di cui faccio parte è **l'Osservatorio Aziendale**. In detto organismo, che a breve dovrebbe riunirsi per analizzare i dati al 31/12/2023, analizziamo tutta una serie di dati, fra cui quelli oggetto delle informative previste dall'art. 13 del CCNL.

Sono inoltre stato eletto nel **Consiglio Direttivo della Associazione di Mutua Assistenza**, dove, per la UILCA, sono presenti anche Andrea Masi come Consigliere e Andrea Sità come membro del Collegio dei Revisori dei Conti.



Da sinistra: Fulvio Furlan-Segretario Generale Uilca, Marco Spinella, Federico Fanani

In questi giorni i colleghi che hanno sottoscritto la polizza LTC hanno ricevuto anche le indicazioni per la nuova polizza MY DOCTOR offerta loro gratuitamente.

Colgo l'occasione per ricordare a tutti i presenti che **l'iscrizione alla Cassa Mutua ed alla Associazione di Mutua Assistenza non è automatica ed ancora oggi molti colleghi, per effetto di fusioni ed assunzioni dirette, non conoscono bene i nostri enti e non si sono associati.**

A questo punto vi saluto con un vigoroso viva la UILCA viva la UIL.



UILCA

Insieme

Un altro

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**

Il periodico che dà voce alle idee

INTERVENTO DI ERNESTO MASSARO, SEGRETARIO DI COORDINAMENTO UILCA GRUPPO E BANCA MPS

AL CONSIGLIO NAZIONALE UILCA MPS- 20,21 MARZO POGGIBONSI (SI)



La drammatica situazione geopolitica mondiale che stiamo vivendo, è stata la tematica ricorrente del nostro Consiglio Nazionale Mps, sulla scia di quanto condiviso nell'ultimo Esecutivo Nazionale Uilca di Bologna.

La teoria dei corsi e ricorsi storici di Giambattista Vico ritorna alla mente e gettando un occhio alla storia, i vuoti politici oppure, all'opposto gli eccessi, hanno sempre condotto a disastri per l'intera umanità. La spirale sembra inarrestabile e la preoccupazione diventa paura nel futuro, con l'unico rifugio nella speranza che il buon senso alla fine prevalga.

A circa un anno di distanza dalla nostra Assemblea Congressuale Uilca Mps, i pensieri intrecciano le vicende del 2023, il presente e il futuro. L'anno archiviato ci ha visti impegnati in diverse trattative aziendali su temi organizzativi come **l'incorporazione di**

L&F, di Mps CS e l'ennesima chiusura di un lotto di filiali. Trattative in cui la Uilca si è sempre contraddistinta nella mission più importante: la tutela di tutto il personale coinvolto. **Ma il 2023 verrà ricordato come il ritorno alla contrattazione integrativa, dopo tanti anni di sacrifici, con gli accordi di agosto si è tornati a parlare di sistema premiante, di sviluppo professionale, di revisione delle condizioni riservate ai dipendenti.** Cambio di passo perentorio che contiamo di mantenere in ottica futura, perché la Banca è tornata all'utile e al dividendo ben oltre le previsioni e ben prima dei tempi sanciti dal piano industriale, determinando una rinascita dell'immagine del gruppo Mps, testimoniata dalla corsa del titolo azionario.

Anche la morsa del regime speciale a cui è sottoposta la Banca, dovrà essere allentata perché il processo di privatizzazione è iniziato e le OO.SS. auspicano che l'uscita dello Stato avvenga in maniera graduale a favore di un nucleo stabile di riferimento. Chi ha vissuto o semplicemente seguito le vicende della scalata di Abn Amro del 2007, potrà ricordarsi la facilità con cui in pochi mesi il colosso olandese, tra le prime venti banche al mondo, venne smembrato e cancellato dal panorama bancario, dopo un attacco avviato dall'hedge fund The Children's Investment Fund che deteneva solo l'1% di partecipazione azionaria, scatenando una scalata e successivo "spezzatino" tra RBS, Fortis e Bco Santander, che hanno raggiunto l'obiettivo a causa dell'assenza di un nucleo azionario di riferimento e della mancanza di un progetto industriale serio, credibile e a lungo respiro. Naufragava così il progetto del banchiere Rijkman Groenink il quale, concentrato nella campagna d'Italia, si faceva divorare la casa madre olandese, generando nell'opinione pubblica dubbi sull'effettivo merito delle onorificenze a lui riconosciute dall'Università di Venezia per l'operazione Antonveneta. Nel 2008 il governo olandese decise infine di far rinascere dalle ceneri il marchio Abn Amro, per poter contare nuovamente su una forte compagine bancaria nazionale.

Sul fronte nazionale è arrivata la tanto attesa modifica legislativa sui Fringe Benefits che gravavano su migliaia di dipendenti del settore. Tutto il sindacato è stato impegnato su questo fronte, ma in particolar modo la nostra Segreteria Nazionale che ringraziamo per il risultato ottenuto.



UILCA

Insieme

Un altro

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**

Il periodico che dà voce alle idee

Sempre per merito della Uilca Nazionale, abbiamo potuto apprezzare **il rinnovo del CCNL**, basato su una piattaforma rivendicativa per il recupero economico e il rafforzamento delle tutele, la cui enunciazione racchiudeva gli obiettivi raggiunti: "Retribuzioni, diritti, tutele, occupazione e gestione delle trasformazioni". Nelle assemblee appena concluse, che hanno fatto registrare un'ottima partecipazione, sono state presentate le nostre istanze conseguite, ma anche le tutele rafforzate e mai scontate, come il comporto esteso, la maternità e la malattia retribuite in pieno, alcuni allegati che sono diventati articoli esigibili. Quindi grandi risultati, con la stimolante convinzione che il miglior CCNL e il miglior Contratto Integrativo Aziendale saranno i prossimi, sempre grazie alle OO.SS. e con il determinante contributo di tutta la Uilca.

Infine come membro della **Commissione paritetica Welfare**, un aggiornamento sulle iniziative in Banca Mps: in attesa dei dati 2023 di **Mpsolidale** stiamo facendo pressioni affinché la Banca vada ad avviare una campagna di sollecitazione alle donazioni da parte del personale dirigente.

Caspie: sarà questo l'anno del rinnovo, passaggio sempre critico per il lievitare dei costi e per l'ostico equilibrio premi/sinistri. Momenti delicati in cui si avverte fortemente l'importanza di avere una polizza sanitaria, pilastro del nostro welfare.

Grande successo dell'iniziativa **Babbel**, 14 lingue e 12 mesi di utilizzo, rilasciate 500 credenziali, è stato richiesto un ampliamento all'Azienda. Infine, fase pilota di **webinar per la preparazione di curriculum vitae e colloqui di lavoro rivolti ai figli dei dipendenti e dei clienti**, che verranno estesi a tutti i territori.



Da sinistra: Siria Boccalini, Vincenzo Crupi, Ernesto Massaro

CASSA MUTUA MPS: I VANTAGGI DI ESSERE SOCI

- **Rilascio di garanzie sussidiarie per sovvenzioni in convenzione erogate da Banca MPS S.P.A.**
- **Sussidi e agevolazioni per motivi assistenziali e solidaristici**
- **Convenzioni esclusive: polizze, viaggi, immobili, ...**
- **Contributi diploma, laurea Associato**
- **Contributi conseguimento titoli di studio per i figli degli Associati**

VISITA IL SITO <https://www.cassamutuamps.it>

per iscriverti o avere maggiori informazioni

BANCA MPS E LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE**Di Lucia Rinaldi**

Da circa un anno, grazie alla Uilca, faccio parte della commissione Mps Pari Opportunità, in questo articolo vi propongo degli aggiornamenti sugli ultimi sviluppi legati all'attività della Banca in questo ambito.

Come noto, a dicembre del 2023 la Banca, dopo un lungo e impegnativo percorso, ha ottenuto con successo la Certificazione della parità di genere.

Il sistema di certificazione sulla parità di genere è una misura prevista dal PNRR approvato dall'Unione Europea, in particolare nell'ambito **della Missione 5 – Coesione e Inclusione**.

A questa iniziativa possono aderire volontariamente le aziende con più di 50 dipendenti.

Il Governo ha previsto per questa specifica finalità ben 10 milioni di euro.

Le aziende virtuose possono ottenere sgravi fiscali e contributivi fino a 50mila euro annui, oltre a premialità nella partecipazione a bandi italiani ed europei.

Le Aziende vengono valutate da un Ente Certificatore accreditato esterno mediante appositi indicatori riferiti a 6 aree di indagine:

- **Cultura e strategia,**
- **Governance,**
- **Processi HR,**
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda,**
- **Equità remunerativa per genere,**
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.**

Rispetto a questi indicatori è necessario il raggiungimento del punteggio minimo di sintesi complessivo del 60%.

Questi temi sono ormai un punto di attenzione imprescindibile per i grandi Gruppi che intendano restare al passo coi tempi e allinearsi a politiche che altrove sono già realtà consolidate.

La mia esperienza come componente della Commissione Pari Opportunità mi ha permesso di seguire da vicino l'evoluzione di questo importante lavoro. La nostra Banca, ha scelto di accettare la sfida per la costruzione di un ambiente lavorativo improntato all'inclusione, alle pari opportunità, alla sostenibilità e al contrasto di ogni tipo di discriminazione. Il Monte dei Paschi ha superato i vari step di analisi, anche se restano delle criticità importanti soprattutto in riferimento alle opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda e all'equità remunerativa per genere.

Purtroppo, si tratta di disparità tipiche del settore e presenti in tutti gli istituti di credito, dovute molto spesso a privilegi contrattuali acquisiti nel passato, quando la popolazione bancaria era costituita soprattutto da uomini.



UILCA

Insieme

Un altro

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**

Il periodico che dà voce alle idee



Ancora oggi, anche se vengono assunte più donne, per ricoprire incarichi apicali è richiesta una certa flessibilità, sia in termini di orario che di spostamenti/trasferimenti, e non sempre purtroppo le donne possono conciliare in questi termini vita lavorativa e vita privata, essendo ancora prevalentemente loro ad occuparsi del carico familiare, sia che si tratti di figli o di genitori anziani.

In MPS, anche se ad oggi la popolazione è prevalentemente femminile (circa il 52% degli occupati sono donne), nei ruoli di responsabilità c'è ancora una forte predominanza del sesso maschile, molto spesso anche a livello retributivo. È un dato di fatto: a parità di anzianità e con titoli di studio più elevati le donne vengono remunerate di meno.

Proprio il tema delle donne in ruoli di responsabilità rappresenta un ambito in cui l'Azienda si sta impegnando, seppur con risultati attualmente timidi. L'obiettivo presente nel piano industriale sarebbe quello di raggiungere una percentuale del 35% entro il 2024 delle donne nei ruoli apicali, e questo influirebbe positivamente anche sul divario retributivo.

È utile ricordare, poi, il programma di formazione dedicata, attualmente in fase di sperimentazione, chiamato "**GrowthTogether**", pensato per le colleghe donne in ruoli di responsabilità e in crescita, unitamente al rilascio di corsi di formazione manageriale specifici.

Tuttavia, in questo frangente è doverosa la cautela, poiché ad orientare le scelte dell'Azienda dovrebbe sempre essere il merito, e non possiamo lasciare che per mantenere la Certificazione venga discriminato all'opposto il genere maschile.

Per ottenere la certificazione la Banca ha compiuto in questi mesi diversi passi significativi, dalla normativa dedicata **D2780**, alla realizzazione di una guida al linguaggio inclusivo, dalla pubblicazione della Politica sulla parità di genere all'integrazione della Direttiva di Gruppo in materia di Sostenibilità e ESG, fino alla realizzazione di una *survey* tra i dipendenti sul tema "pari opportunità e molestie sui luoghi di lavoro". In questi giorni, sono stati pubblicati i primi risultati del questionario, hanno partecipato al sondaggio 6592 dipendenti su 16.621, 53% donne e 46% uomini, le regioni più collaborative sono state la Calabria/Basilicata con il 50,1%, a seguire la Sicilia con il 47,2%, la Toscana con il 45,5% e la Lombardia/Liguria con il 41,6%.

Di seguito il link con la pubblicazione sul sito aziendale dei singoli quesiti:

[NEWS DEL MOMENTO - Restituzione rilevazione pari opportunità e molestie sul luogo di lavoro primo capitolo \(gruppomps.it\)](#)

Le domande su questo primo step erano tutte sul concetto di pari opportunità inteso principalmente in ambito lavorativo, come pari retribuzione, possibilità di carriera e pari accesso al lavoro.



UILCA

Insieme

Un altro

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**

Il periodico che dà voce alle idee



A livello generale si ritiene che in Banca si adottino strategie sulla parità di genere e che abbiano un impatto importante. L'analisi per genere evidenzia, tuttavia, che tale percezione sia rilevata maggiormente dagli uomini rispetto alle donne.

Le persone ritengono che essere donna nel mondo del lavoro in generale, oggi come oggi, sia motivo di diseguaglianze di trattamento.

Eppure, dalla rilevazione non sembrerebbe esserlo per le donne in Banca. Ma ancora una volta l'analisi per genere mette in luce quanto tale percezione trovi maggiore riscontro tra gli uomini che non tra le donne.

Proprio questo punto merita una riflessione: il fatto che questi argomenti siano percepiti in maniera differente dai colleghi e dalle colleghe è proprio indice di quanta strada ci sia ancora da fare.

È utile soffermarci sul fatto che la valutazione che ci ha portato ad ottenere la Certificazione, consideri non soltanto le iniziative ed i processi a favore delle pari opportunità già realizzati, ma anche gli obiettivi programmatici che la Banca si pone per i prossimi tre anni. Obiettivi inseriti in un piano strategico fatto di azioni concrete, presidiate da un Sistema di Gestione a garanzia della loro applicazione.

Per concludere, la Banca si sottoporrà nel continuo ad una revisione costante e scrupolosa di tutte le lodevoli iniziative intraprese per creare un ambiente realmente inclusivo e rispettoso delle diversità, e non solo perché la Certificazione è sottoposta a rinnovo. Ciò che, a mio avviso, contribuirà realmente a rendere questo percorso un'innovazione vera e tangibile per tutti, e non un fuoco di paglia, **saranno le nostre azioni, di tutte le persone del Sindacato, che dovremo trasmettere alle colleghe ed ai colleghi la consapevolezza di avere ora un valido strumento in più per far valere i propri diritti.**

Il cambiamento, oltre che agito da tutti nel proprio quotidiano, deve riguardare un assetto culturale, che ha bisogno di evolversi. Lo scopo delle politiche di Pari opportunità è la valorizzazione delle differenze e la promozione dell'inclusione, attraverso l'adozione di azioni positive che realizzino in ambito lavorativo l'uguaglianza sostanziale di ogni persona.

La realizzazione di un contesto lavorativo effettivamente ed autenticamente inclusivo, passa senza dubbio dalla convinzione, in ciascuno di noi, del valore e dei benefici che questo porta con sé. Non può e non deve essere un set ideologico calato dall'alto, quanto piuttosto un cambiamento che parte dalla sfera personale e si riverbera positivamente nell'ambiente circostante, incentivando le persone ad esprimere il proprio contributo al meglio, valorizzando le diversità e superando le diseguaglianze di genere. Non lasciamoci sfuggire questa duplice opportunità, di migliorare noi stessi ed allo stesso tempo di creare le migliori condizioni affinché le persone con cui quotidianamente lavoriamo fianco a fianco facciano lo stesso. Non solo tutto ciò è auspicabile, ma oggi è diventato anche **possibile**. Sta a noi.



UILCA

Insieme

Un altro

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**

Il periodico che dà voce alle idee

WELLNESS– UILCANESS Essere UILCA, stare bene

ALLENAMENTO FEMMINILE IDEALE TRA FALSI MITI E CREDENZE SBAGLIATE

Rubrica a cura di Graziella Cicciù

essere UILCA, stare bene.

Uilca-ness

a cura di Graziella Cicciù



Marzo, il mese della donna, è il mese in cui ha inizio quel periodo critico in cui la donna è divisa tra panico ed euforia, quest'ultima perché

finalmente si iniziano a programmare le vacanze, il panico perché è in agguato la temuta "prova costume" e dovrà fare i conti con l'immagine che ha di sé (spesso distorta).

Ed allora si cerca subito una palestra per abbonarsi nella speranza di riuscire a cambiare in tempo per l'estate, ma...quanti dubbi sul programma da iniziare, sull'alimentazione da seguire e su quello che si vorrebbe ottenere come risultato finale.

In effetti per una donna entrare in palestra ed allenarsi inseguendo un obiettivo, non è così semplice come per un uomo. Ci sono molti miti che non è facile sgretolare, perché nonostante si

investano tempo e denaro affidandosi a esperti del settore, queste convinzioni continuano a prevalere a causa di una cattiva informazione.

Vediamo insieme alcune di queste false credenze e proviamo a spiegare perché sbagliate e potenzialmente controproducenti.

L'allenamento con i pesi fa diventare troppo grosse e pesanti. Credo di aver sentito queste parole da quasi tutte le donne che incontro in palestra. Bene, spieghiamo perché non è così. La chimica del corpo femminile è completamente differente da quella degli uomini e la donna non ha un set ormonale idoneo per diventare "grossa" (non produce abbastanza testosterone, l'ormone principe per l'incremento dei muscoli e della forza). Cosa succede invece con l'allenamento con i pesi? L'utilizzo di carichi comporta un elevato consumo calorico, l'aumento di massa magra e riduce il grasso corporeo. Si attua insomma quella che tecnicamente viene chiamata "ricomposizione corporea", che cambia la consistenza del muscolo senza aumentarne volumi e dimensioni. Migliora il metabolismo basale che continua "a lavorare" anche a riposo.

Per tonificare i muscoli bisogna fare molte ripetizioni. Falso. Se si esegue un esercizio per un elevato numero di volte significa che non è richiesta molta energia, vengono utilizzate solo le fibre più piccole dei muscoli, quelle lente, e nemmeno tutte. Questi metodi allenanti possono essere utilizzati semmai come riscaldamento o completamento di eserci-



UILCA
Insieme

Un altro

**MOTIVO
PER
SCEGLIERCI**

Il periodico che dà voce alle idee

zi più intensi. Per modellare in modo significativo i muscoli bisogna stimolare il maggior numero di fibre muscolari e questo è possibile solo con esercizi ad alta intensità con carichi consistenti (che permettono però un'esecuzione corretta) e per un numero di ripetizioni non troppo elevato.

L'attività aerobica permette di consumare prevalentemente i grassi. I substrati energetici sono misti, è vero, ma la quantità di lipidi è molto più bassa di quanto ci si possa aspettare, soprattutto in soggetti poco allenati. Il consumo calorico riguarda in misura maggiore i glucidi: migliorando la sensibilità al glucosio e all'insulina, favorisce il dimagrimento. Ciò che migliora con l'attività aerobica, in definitiva è il metabolismo dei carboidrati.

"Mi alleno in palestra, ma non dimagrisco". Quello che molti non capiscono è che l'aumento della massa magra da una parte e la diminuzione della massa grassa dall'altra, tendono a bilanciarsi tra loro per cui è possibile che non si registri nessuna (o sia solo minima) variazione del peso complessivo. È la composizione corporea di cui abbiamo detto sopra, che rende fortemente ingannevole il peso registrato sulla bilancia. Mai cadere nell'errore di ridurre ulteriormente le calorie introdotte nella ricerca disperata del dimagrimento, perché oltre a non ottenere l'effetto voluto, sono fortemente debilitanti.

L'allenamento femminile ideale esiste? Si che esiste, ma deve considerare la vostra struttura, il livello di mobilità articolare, il vostro obiettivo. Deve essere periodizzato a lungo termine, in associazione a un programma alimentare che consenta un risultato ottimale in tempi rapidi, perché è impensabile credere di poter trasformare il proprio corpo in poche settimane se non ci si è mai allenate o se non si accetta di rivedere e correggere abitudini

alimentari sbagliate.

Le palestre non sono certamente i luoghi per i miracoli, ma se ci si impegna, la prova costume sarà una bella sfida con noi stesse da vincere.

L'ANGOLO DELLA RICETTA SANA

INVOLTINI DI PESCE SPADA

A cura di Graziella Cicciù



INGREDIENTI: Pesce spada 4 fette da 50 gr ciascuna, basilico q.b., pomodorini 100 g

PER IL RIPIENO: Aglio 1/2 spicchio (se gradito) Basilico 3 foglie, Olive verdi 20 g, Capperi sotto sale 20 g, pangrattato 40 g, pomodorini circa 50 g, olio extravergine d'oliva 3 cucchiaini, feta greca (anche nella versione light) 30 gr, sale q.b.

PROCEDIMENTO: sminuzzate con un coltello le olive e i capperi, tagliate i pomodori a dadini. In una ciotola mescolate il pangrattato, i capperi, le olive sminuzzate, lo spicchio d'aglio tritato e la feta greca in pezzettini, mezzo cucchiaino di peperoncino, il basilico fresco, salate e condite con un filo d'olio. Poi occupatevi della preparazione del pesce spada: tagliate a metà le fettine di pesce, farcite ciascuna fetta con il ripieno, 1 cucchiaino colmo di composto, ripiegate prima i bordi laterali in modo da non far fuoriuscire il ripieno, arrotolatelo e fermate gli involtini di pesce spada con gli stecchini. Tagliate a dadini i pomodori, ungete con l'olio una pirofila, disponete all'interno gli involtini e cospargete con i pomodorini in cubetti e il basilico. Prima di infornare, spolverizzate gli involtini di pesce spada con una manciata di pangrattato e conditeli con un filo d'olio d'oliva. Mettete in forno statico già caldo a 180° per appena 10 minuti (oppure in forno ventilato a 160° circa 8 minuti). Quando gli involtini di pesce risulteranno dorati in superficie, sfornateli e serviteli ben caldi.

UILCA*Insieme**Un altro***MOTIVO
PER
SCEGLIERCI***Il periodico che dà voce alle idee***UILCA GRUPPO MPS***Via Ricasoli n. 40**53100 - Siena**Tel.: 0577-48589**Tel int: 0577-299719**Un altro motivo
per sceglierCI!**Non sei ancora iscritta/o**con noi?**Clicca [qui](#) per scaricare la**delega o contatta la nostra**segreteria di coordinamento all'email:**uilca.mps@uilca.it**VISITA IL NOSTRO SITO INTERNET:**[HTTPS://WWW.UILCAGRUPPOMONTEPASCHI.IT](https://www.uilcagruppomontepaschi.it)**SEGUICI SULLA NOSTRA PAGINA FACEBOOK: UILCA Gruppo MPS**In questo numero*

IL PUNTO DELLA SITUAZIONE	1-2
NUOVE SFIDE PER IL MONTE DEI PASCHI Di Carlo Magni	
DAL SITO WWW.UILCA.IT – IL RAPPORTO ANNUALE DI “CHIUSURA FILIALI? NO, GRAZIE” IN PILLOLE	3
GALLERIA FOTOGRAFICA CONSIGLIO NAZIONALE UILCA MPS 20,21 MARZO - POGGIBONSI (SI)	4-5
INTERVENTO DI VINCENZO CRUPI-SEGRETARIO DI COORDINAENTO UILCA GRUPPO E BANCA MPS AL CONSIGLIO NAZIONALE UILCA MPS - 20,21 MARZO POGGIBONSI (SI)	6-7
INTERVENTO DI SIRIA BOCCALINI-SEGRETARIA DI COORDINAENTO UILCA GRUPPO E BANCA MPS AL CONSIGLIO NAZIONALE UILCA MPS - 20,21 MARZO POGGIBONSI (SI)	8-9
INTERVENTO DI FEDERICO FANANI-SEGRETARIO DI COORDINAENTO UILCA GRUPPO E BANCA MPS AL CONSIGLIO NAZIONALE UILCA MPS - 20,21 MARZO POGGIBONSI (SI)	10-11
INTERVENTO DI MARCO SPINELLA-SEGRETARIO DI COORDINAENTO UILCA GRUPPO E BANCA MPS AL CONSIGLIO NAZIONALE UILCA MPS - 20,21 MARZO POGGIBONSI (SI)	12-13-14
INTERVENTO DI ERNESTO MASSARO-SEGRETARIO DI COORDINAENTO UILCA GRUPPO E BANCA MPS AL CONSIGLIO NAZIONALE UILCA MPS - 20,21 MARZO POGGIBONSI (SI)	15-16
BANCA MPS E LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE Di Lucia Rinaldi	17-18-19
WELLNESS-UILCANESS—ESSERE UILCA, STARE BENE. ALLENAMENTO FEMMINILE IDEALE TA FALSI MITI E CREDENZE SBAGLIATE L'ANGOLO DELLA RICETTA SANA:INVOLTINI DI PESCE SPADA Di Graziella Cicciù	20-21