

Oggi, lunedì 21 aprile, alle ore 7.35

Oggi, lunedì 21 aprile, alle ore 7:35
Il Signore ha chiamato a Sé
IL SANTO PADRE
FRANCESCO



Il Papa della misericordia

& ANIRULA TIRUMALA

La misericordia di Dio è la nostra liberazione e la nostra felicità. Noi viviamo di misericordia e non ci poniamo di metterla a stare senza misericordia: perché se non avessimo misericordia, non ci potremmo leccare le mani. Siamo troppo poveri di perdono, perché abbiamo bisogno di essere perdonati. Se c'è un messaggio che più di ogni altro ha caratterizzato il pontificato di Francesco, è quello destinato a rimanere, e che nessuno può cancellare: la misericordia. Il Papa ci ha lasciato improntando questa mattina, dopo aver dato l'ultima benedizione: *Erløst Os!* nel giorno di Pasqua, la Loggia centrale della basilica di San Pietro, dopo aver fatto l'ultima

SELECT A FIGURE:

Fratello nostro
operatore di pace

of ANDREA MORO

Si è sposo totalmente, senza riserve, fino all'ultimo giorno. Fino alla fine, abbandonata. E se le condizioni non le permettono allora telefonava al suo vero cuoio seminato l'ingresso di far sentire la sua voce. Tu i tanti c'era padre Gabriele Ruffini, il parroco di Gata, che chiamava di pomeriggio, quasi spesso videro chiamare di pomeriggio, quasi spesso videro vedere, quasi spesso videro. «Il faccio a lacerare» per Bergoglio era fondamentale, perché guardarsi negli occhi rende impossibile mentire e permette la vera comunicazione che è innamoramento, relazione, comunione. Il telefono per ridurre la distanza e farsi vicino, per andare alle stelle di Dio fatto di avvicinarsi, comunione e tenerezza», e questa è l'essenza delle distanze.



**Periodico di informazione
di Uilca Nazionale**

Direttore Editoriale
Fulvio Furlan

Direttore Responsabile
Fulvio Furlan

Comitato di Redazione
Filippo Arena
Emanuele Bartolucci
Giuseppe Bilanzuoli
Giuseppe Del Vecchio
Luca Faietti
Massimiliano Pagani
Giovanna Ricci
Renato Rodella
Mariangela Verga

Redazione
Giorgia Peretti
Lea Ricciardi

Progetto Grafico e Impaginazione
Caterina Venturin

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

Editoriale di Lea Ricciardi

Nessuno si salva da solo

Il comune bolognese di Monghidoro è famoso in Italia per aver dato i natali a uno dei protagonisti più amati del mondo musicale e dello spettacolo, l'eterno ragazzo Gianni Morandi. Lunedì 14 aprile, in un collegamento all'interno di un programma di Rai1, la sindaca del paese Barbara Panzacchi annuncia con soddisfazione, insieme al suo illustre concittadino, la riapertura dello storico cinema Aurora, l'unica vecchia sala del paese, quella dove un giovanissimo Morandi mosse i primi passi. "Nelle città chiudono i cinema, noi invece li apriamo e vogliamo dare un forte segnale per il futuro dell'Appennino", dice la sindaca al taglio del nastro, annunciando con amarezza la chiusura, nella stessa giornata, dell'ultima filiale della banca. Da una parte si riapre, per fortuna, all'arte, alla cultura e allo spettacolo. Alla vita. Dall'altra, con la chiusura dell'ultima filiale, la quotidianità delle persone si complica. Eppure, quanto più un comune è piccolo, tanto più è necessaria la presenza dei servizi, a partire da quelli cosiddetti essenziali (e la banca, ci ha ricordato il Covid, è tra questi), ma non solo. Per evitare che quel comune muoia. Diversamente, come si fa a dare forma ai sogni senza il grande schermo? Come si può aiutare una comunità a svilupparsi; un'impresa a crescere o una famiglia a progettare il futuro senza i servizi essenziali? L'episodio di Monghidoro esprime un disagio reale al quale bisogna saper rispondere, una tessera di un domino che porta con sé tante conseguenze. Tanti i grandi fatti che si sono succeduti in queste settimane in Italia e nel mondo. Uno su tutti: lunedì 21 aprile Papa Francesco è tornato alla Casa del Padre. Comunque la si pensi, che si sia o meno credenti, questa morte provoca un grande senso di vuoto e un silenzio assordante. Lo stesso silenzio che forse ha contraddistinto il discorso più importante di Papa Bergoglio, quello di un Venerdì Santo che nessuno potrà mai dimenticare, nel momento più buio della pandemia, in piazza San Pietro a Roma. Nessuno si salva da solo.

Sommario

- 2 **Nessuno si salva da solo**
di Lea Ricciardi
- 3 **Ops, Mps-Mediobanca:
abbia visione lungimirante**
a cura della Redazione
**Unipol: necessario
coinvolgimento delle persone**
di Giorgia Peretti
- 4 **Esecutivo Nazionale,
tra attualità e futuro**
di Giorgia Peretti
- 5 **Agibilità sindacali, raggiunto l'accordo**
di Giuseppe Bilanzuoli
- 6 **Formazione Uilca: cresciamo insieme!**
di Massimiliano Pagani
- 7 **Una piazza per l'Europa**
di Giorgia Peretti
Quando la legge non aiuta le donne
di Mariangela Verga
- 8 **Problemi e prospettive in un settore
del credito in cambiamento**
di Maurizio Baravelli
- 10 **Non solo desertificazione bancaria**
di Vanessa Muzzone
- 11 **In Sicilia gli Stati Generali
degli Assicurativi**
di Giuseppe Gargano
- 12 **Le posizioni Unipol contro il personale**
di Marisa Benevento
**I premi aziendali di aprile 2025,
novità e tempistiche**
di Giorgia Peretti
- 13 **Cia Generali, firmato il rinnovo**
a cura della Redazione

Ops, Mps-Mediobanca: abbia visione lungimirante

Il Consiglio Regionale Uilca Toscana è stata l'occasione per dibattere su diversi temi di attualità, tra cui l'Offerta Pubblica di Scambio lanciata dal Monte dei Paschi di Siena su Mediobanca. Il segretario generale Uilca Fulvio Furlan, presente ai lavori della Struttura, ha sottolineato l'importanza di fondare le aggregazioni bancarie su progetti industriali di lungo periodo, basate sul coinvolgimento attivo del Sindacato: approccio necessario per gestire i processi che impattano su lavoratrici e lavoratori, garantendo la tutela dell'occupazione con relazioni sindacali permanenti. L'istituto senese ha superato le difficoltà del passato, ha ricordato Furlan, grazie alla guida dell'amministratore delegato Luigi Lovaglio e al contributo significativo delle lavoratrici e dei lavoratori "in termini di sacrifici, impegno e professionalità, e delle Organizzazioni Sindacali, che hanno garantito l'applicazione di misure anche severe, dal punto di vista occupazionale, volte a dare una prospettiva all'azienda". Un apporto, quello delle persone, che secondo il segretario generale Uilca "richiede concreti riconoscimenti, a partire dal rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, con segnali a favore del personale, comprese nuove assunzioni, che attualmente non sono visibili". Non è mancato il passaggio sulle

eventuali conseguenze dell'operazione Mediobanca su lavoratrici e lavoratori che "non può essere motivo per ulteriori penalizzazioni per i dipendenti e, nel caso si realizzasse, deve avere l'obiettivo primario di creare un soggetto bancario solido e coerente con lo sviluppo di un settore del credito che favorisce lo sviluppo del Paese e il sostegno a famiglie, imprese e territori, con attenzione al ruolo sociale che deve svolgere un istituto bancario".

L'indipendenza del Monte dei Paschi di Siena è fondamentale per Furlan che auspica chiarezza per "le prospettive industriali dell'eventuale aggregazione tra Mps e Mediobanca e le sue implicazioni su Generali, che rappresenta, per dimensioni e ruolo, un riferimento importante per lo sviluppo del settore assicurativo, anche attraverso le positive relazioni sindacali che caratterizzano l'azienda e lo stesso settore". Infine, il segretario generale Uilca ha esortato a superare l'incertezza attuale, che si riflette nelle dinamiche del rinnovo del Consiglio di Amministrazione di Generali, avvertendo che le lotte di potere tra azionisti non devono ostacolare il percorso di crescita del più grande Gruppo assicurativo italiano.

a cura della Redazione

Unipol: necessario coinvolgimento delle persone

Venerdì 28 marzo 2025 Unipol Assicurazioni ha presentato il Piano Industriale, "Stronger/Faster/Better". Il presidente Carlo Cimbri ha illustrato le nuove prospettive che guideranno il Gruppo nei prossimi anni sottolineando "l'ambizione di rispondere concretamente a scenari sempre più complessi e in rapida evoluzione, anticipando i cambiamenti e le trasformazioni tecnologiche, sociali ed economiche dei nostri tempi". A commentare per Uilca, il segretario nazionale Emanuele Bartolucci che evidenzia come il successo del Piano dipenderà dalla capacità di coinvolgere attivamente le lavoratrici e i lavoratori. "Un Piano ambizioso che rimarca come il settore assicurativo e le compagnie di assicurazione siano uno dei cardini per governare, gestire e traghettare la società verso i cambiamenti anche più complessi. Per questa responsabilità riteniamo che un Piano Industriale di tale portata e di largo respiro acquisisca valore e raggiunga i suoi obiettivi solo se pone al centro le lavoratrici e i lavoratori, anche attraverso relazioni sindacali costruttive e costanti", fa sapere Bartolucci. Mentre il Presidente Cimbri presentava le linee del

Gruppo 2025-2027, i dipendenti hanno fatto sentire la propria voce su tutto il territorio nazionale "con i presidi organizzati fuori dalle sedi di Bologna, Milano, Roma, Torino e Firenze. Iniziative, queste, con cui le lavoratrici e i lavoratori manifestano il proprio disagio verso alcune scelte aziendali e l'indisponibilità di un confronto basato sul dialogo volto alla ricerca di soluzioni condivise".

Iniziative alle quali Cimbri ha replicato con posizioni di pesante offesa per le donne e gli uomini del Gruppo che chiedono attenzione alle loro esigenze di conciliazioni dei tempi vita-lavoro, dimostrando mancanza di riconoscenza verso la professionalità e l'impegno con cui le lavoratrici e i lavoratori hanno sempre contribuito alla crescita dell'azienda e di rispetto per la vocazione cooperativa che ha da sempre contraddistinto Unipol. Al riguardo il segretario nazionale della Uilca nel commento alla presentazione aveva infatti sottolineato che "nessun piano industriale può avere successo senza il pieno coinvolgimento e il sostegno di tutto il personale".

di Giorgia Peretti

IN PRIMO PIANO

Esecutivo Nazionale, tra attualità e futuro

Il 2 e 3 aprile 2025 si è riunito a Roma, presso l'hotel Massimo d'Azeglio, l'Esecutivo Nazionale Uilca, in un evento che ha visto anche lo svolgimento di momenti di incontro con esperti e accademici. Due giorni caratterizzati da partecipazione attiva e interventi. Tra i temi trattati: il recente accordo sulle agibilità sindacali, la formazione e la desertificazione bancaria.

Ad aprire i lavori l'approvazione dei bilanci consuntivo 2024 e preventivo 2025 a cura del tesoriere nazionale Uilca Renato Rodella, seguita dalla relazione del segretario generale Uilca Fulvio Furlan che ha ripercorso l'attualità, restituendo alla sala spunti utili per il dibattito. Tra i primi argomenti maggiormente dibattuti c'è stato quello delle libertà sindacali con la presentazione dell'accordo nel settore del Credito, dello scorso venerdì 21 marzo, a cura del segretario nazionale Uilca Giuseppe Bilanzuoli. In un contesto in continua evoluzione, per Uilca è fondamentale che le lavoratrici e i lavoratori siano costantemente aggiornati e preparati ad affrontare le sfide del futuro. Il segretario nazionale Uilca Massimiliano Pagani, in merito, ha illustrato il Piano di Formazione 2025 dei

Quadri Sindacali, sottolineando come quest'ultima rivesta un ruolo strategico per l'Organizzazione, che investe costantemente su una formazione continua e di qualità destinata ai propri dirigenti.

Tra i temi all'ordine del giorno anche la desertificazione bancaria. L'Esecutivo Nazionale di Roma è stato, infatti, l'occasione per la presentazione in anteprima delle novità del secondo Rapporto Uilca sulla desertificazione bancaria: i tre *focus* macroregionali, con nuove domande mirate a fotografare i risvolti del fenomeno nelle realtà regionali. A tirare le somme il segretario nazionale Uilca Luca Faietti e il professore Roberto Baldassari, direttore generale dell'istituto di ricerca Lab21.01.

Ha avuto grande seguito inoltre il momento di confronto con i professori dell'Università La Sapienza di Roma, Maurizio Baravelli e Valerio Pesic, sulle prime considerazioni della ricerca Uilca in collaborazione con l'Università, sull'organizzazione del lavoro e l'evoluzione professionale nel settore bancario.

di Giorgia Peretti

Nella foto, un momento dei lavori dell'Esecutivo Nazionale Uilca.



Agibilità sindacali, raggiunto l'accordo

Arriva la firma per il rinnovo dell'intesa sulle libertà sindacali tra Uilca e le altre Organizzazioni Sindacali e l'Associazione Bancaria Italiana (Abi). Venerdì 21 marzo, nella sede Abi di Piazza del Gesù a Roma, si è raggiunto l'accordo dopo numerosi incontri di trattativa: la volontà delle parti di addivenire alla firma di un protocollo sulle agibilità sindacali rinnovato e modernizzato è l'ulteriore conferma di come il mondo delle relazioni industriali del credito sia fondamentale per la rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori e per la competitività regolata delle aziende. Tra le novità più rilevanti, la novazione e l'introduzione della figura del Rappresentante Sindacale Territoriale (Rst) su base provinciale che si affianca e aggiunge alla Rappresentanza Sindacale Aziendale (Rsa), mantenendone le stesse prerogative. L'Rst potrà essere nominato dall'Organizzazione Sindacale che nella singola azienda e provincia raggiunga complessivamente almeno 16 iscritti nelle unità produttive con personale inferiore a 16 dipendenti che, tra loro aggregate, contano almeno 32 dipendenti. Questo consentirà di recuperare un presidio e la rappresentanza sindacale anche nelle realtà minori. Una presenza che conta e fa la differenza e che si inserisce, come elemento

di successo per contrastare la riduzione di personale del settore e la desertificazione di sportelli bancari, evidenziata dalla Uilca con la sua campagna *Chiusura filiali? No, grazie*. Tra le molte conseguenze generate da questo fenomeno su persone, imprese e territori, vi era anche quella di non riuscire più a rappresentare le lavoratrici e i lavoratori con le Rsa, mancando il presidio sindacale fisico, e non riuscire ad accompagnare i grandi e complessi processi di riorganizzazioni aziendali, causati dalla velocissima digitalizzazione in atto. Proprio la logica negoziale di frenare e invertire il *trend* della desertificazione bancaria ha reso questa rivendicazione unitaria, forte e coerente, e fatto sì che si concludesse positivamente. L'accordo presenta circa una dozzina di punti migliorativi e qualificanti tra i quali anche un aumento delle ore cedolari per iscritto per ogni Organizzazione Sindacale: da 7 ore e 17 minuti a 7 ore e 30 minuti. Non ultima la durata del negoziato, stabilita dalle parti in quattro anni, con scadenza al 31 dicembre 2028. Il Sindacato e le relazioni industriali nel mondo del credito si confermano vivi, in grande salute e sempre con le persone.

di Giuseppe Bilanzuoli,
segretario nazionale Uilca

Diversi gli incontri di trattativa svolti dalle Organizzazioni Sindacali e Abi, nella sede romana di Piazza del Gesù, che hanno portato al rinnovo dell'accordo sulle agibilità sindacali.



IN PRIMO PIANO

Formazione Uilca: cresciamo insieme!

Velocità e profondità dei cambiamenti, questi gli elementi che stanno caratterizzando il mondo del lavoro e in particolare i settori dove opera la Uilca. La formazione rappresenta una leva strategica essenziale per supportare le persone in questo percorso, migliorare la qualità e l'organizzazione del lavoro, implementando il benessere lavorativo, e gestire le necessarie riqualificazioni e riconversioni professionali.

In questo contesto Uilca, anche per quest'anno, ha deciso di fare la sua parte, prevedendo un piano formativo rivolto ai Quadri Sindacali ampio e articolato, strutturato su più livelli, che coinvolgerà come per il 2024 oltre 250 persone provenienti dai vari settori e territori dell'Organizzazione, per circa 5.000 ore di aula.

Il programma prevede diversi incontri che partono dai livelli base finalizzati all'inserimento e alla crescita di nuovi Quadri Sindacali e si sviluppano attraverso corsi, ad esempio, di comunicazione, *team building*, intelligenza emotiva, *leadership*, dedicati quindi all'accrescimento delle competenze trasversali, oltre che di analisi degli scenari economici attuali e futuri.

Un ulteriore, fondamentale, tassello del programma è rappresentato da attività specifiche relative alla bilateralità e alle dinamiche di negoziazione della formazione finanziata ai tavoli aziendali, che sempre più rivestono particolare rilevanza per la predisposizione di piani formativi di qualità volti a soddisfare i reali fabbisogni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Come per gli anni precedenti, Uilca si è posta l'obiettivo, attraverso la formazione residenziale ed esclusivamente in aula fisica, di sviluppare lo spirito di squadra e di motivare l'Organizzazione attraverso la condivisione di esperienze e la conoscenza delle persone.

"Crescere insieme" e "Sviluppiamo il nostro potenziale", questi i titoli dei piani formativi Uilca: progetti ambiziosi che sarà possibile realizzare anche in questo ultimo anno del mandato congressuale grazie al gruppo di ottimi formatori, sempre attenti a sviluppare e aggiornare i programmi, facendo tesoro delle esperienze maturate nelle aule e alla preziosa e costante partecipazione del segretario generale Uilca Fulvio Furlan.

**di Massimiliano Pagani,
segretario nazionale Uilca**

In foto, uno scatto dei partecipanti del corso di formazione Uilca di primo livello che si è svolto a Rimini dal 12 al 14 marzo 2025.



UILCANEWS

CORSO DI FORMAZIONE PRIMO LIVELLO

RIMINI, 12-14 MARZO 2025



Una piazza per l'Europa

Anche la Uil insieme agli altri sindacati Confederali si unisce alla manifestazione "Una Piazza per l'Europa", nata dall'appello lanciato dal giornalista Michele Serra sulle pagine del quotidiano "La Repubblica" e promossa dai sindaci di 14 città. Stando alle stime degli organizzatori sarebbero state circa 50mila persone, sabato 15 marzo 2025, in piazza del Popolo, a colorare le vie di Roma con i vessilli europei. Nessun'altra bandiera politica, se non quella Europea, nonostante le adesioni fossero trasversali nel mondo politico, istituzionale e civile. "Questa piazza piena è la testimonianza che l'idea di un'Europa solidale e sociale ancora vive e vive più tra queste persone e meno tra chi oggi governa. Serve più attenzione alle persone e ai valori di solidarietà e di vicinanza a chi rimane indietro: speriamo che questa piazza, che chiede all'Europa di fare un passo avanti verso l'integrazione e non un passo indietro, non resti inascoltata". È quanto ha dichiarato il segretario generale

della Uil PierPaolo Bombardieri, a margine della manifestazione che si è svolta sabato pomeriggio a Roma. Presente in Piazza del Popolo accanto alla Uil anche la Uilca, con la Segreteria Nazionale e Quadri Sindacali dell'Organizzazione a testimonianza del sostegno anche della categoria a quell'idea di Europa unita, costruttrice di pace e fondata su valori di unità fra i popoli, democrazia, giustizia sociale, stato sociale e diritti, che erano alla base del Manifesto di Ventotene scaturito dalla visione di Altiero Spinelli, Ernesto Rossi ed Eugenio Colorni, dal confino cui erano stati destinati dal regime fascista. Un documento che è stato alla base della costituzione dell'Unione Europea e che si pone come simbolo contro qualsiasi logica totalitarista e le derive sovraniste e nazionaliste che sono alla base di divisioni e contrapposizioni tra Stati che rischiano sempre di degenerare in conflitti e nella prevaricazione del più forte rispetto al più debole.

di Giorgia Peretti

Quando la legge non aiuta le donne

A 47 coltellate, ma non c'è crudeltà, 300 messaggi al giorno, un anno di paura, ma non c'è *stalking*. Questo si legge nelle discusse motivazioni della sentenza che ha condannato Filippo Turetta all'ergastolo per il femminicidio di Giulia Cecchettin. Un assassino inesperto quindi, che ha avuto bisogno di colpire la sua vittima più e più volte prima di finirla... ma senza crudeltà, solo con una buona dose di inesperienza. Senza volersi addentrare nelle motivazioni giuridiche, anche perché le sentenze vanno sempre rispettate, possiamo comunque dire che queste motivazioni hanno lasciato tutti sorpresi e aperto un grande dibattito sulla loro effettiva correttezza e giustizia e su quanto possa essere stata crudele, questa volta sì, per la memoria della vittima e per il dolore dei familiari. Il tema è uno di quelli molto spinosi, soprattutto quando le donne, così frequentemente, continuano a morire ammazzate e gli uomini continuano ad ammazzare. Soltanto nelle ultime settimane abbiamo assistito ad altri due efferati femminicidi di giovani donne, Sara Campanella e Ilaria Sula, da parte di uomini che erano stati respinti o con cui avevano chiuso relazioni, uomini incapaci di accettare o gestire un rifiuto. Uomini che consideravano le donne esclusiva proprietà, tanto da decidere di togliere loro la vita. E c'è da chiedersi se con questi scenari

di violenza continua, la Corte d'Appello abbia fatto bene a escludere a Filippo Turetta l'aggravante della crudeltà, sancendo che inesperienza e crudeltà non possono coesistere. È stato scritto un pericoloso precedente? Probabilmente sì, perché ogni femminicidio ha in sé profili di crudeltà che iniziano fin da quando decidi di togliere la vita a una donna e forse ancora prima, quando agisci violenza nei suoi confronti e la privi della dignità. Il pericolo è che narrazioni di questo tipo contribuiscano a negare la portata della violenza come questione sistemica, oscurandone le implicazioni e depotenziando la possibilità di mettere in atto misure efficaci per la prevenzione e il contrasto al fenomeno. Questa lettura "minimalista" dei fatti potrebbe, infatti, offrire appigli difensivi in analoghi processi di violenza e femminicidio e rischiare di depotenziare l'arma sanzionatoria insita nella giurisprudenza del caso, oltre che a minare la già debole fiducia della collettività nella giustizia in caso di femminicidi e violenza di genere. E in un Paese dove questi casi di violenza sono purtroppo quotidiani, ogni segnale di minimizzazione della violenza viene letto come una sconfitta, non solo processuale, ma anche per le vittime stesse e per tutte le donne.

**di Mariangela Verga,
segretaria nazionale Uilca**

Problemi e prospettive in un settore del

Intervento del professore Maurizio Baravelli che, insieme al professore i risultati dell'Indagine realizzata dalla Uilca con l'Università La Sapienza di

Il lavoro in banca, negli ultimi anni, è molto cambiato per effetto delle continue ristrutturazioni organizzative, dell'intensificazione della digitalizzazione dei processi, ma è destinato a cambiare in modo ancora più radicale con la diffusione delle applicazioni dell'intelligenza artificiale. L'indagine Sapienza-Uilca, realizzata dai professori Maurizio Baravelli e Valerio Pesic del Dipartimento di *Management* dell'Università La Sapienza di Roma in collaborazione con la Uilca, ha messo in luce una situazione molto preoccupante che dovrebbe indurre le stesse Direzioni bancarie a introdurre cambiamenti non tanto incrementali quanto radicali dei modelli organizzativi e manageriali.

La ricerca si è basata su un apposito questionario rivolto all'intero sistema bancario, con risposte da parte di circa cinquecento dipendenti bancari, che hanno evidenziato un lungo elenco di problemi emergenti e di difficoltà che il personale bancario sta incontrando, e soprattutto subendo, in conseguenza dell'innovazione tecnologica e della dinamica dei modelli di *business*.

Ciò che più colpisce del quadro emergente dalla grande mole dei dati raccolti è il clima organizzativo di generale demotivazione tra il personale. Il modello gerarchico-burocratico continua a dominare gli assetti organizzativi. I carichi di lavoro si sono accresciuti con il taglio degli organici, nonostante la maggiore digitalizzazione dei processi, ed è aumentato lo *stress*. Il personale subisce la gestione del cambiamento senza coinvolgimento e partecipazione. Diffusa di conseguenza è una forte incertezza sul futuro organizzativo.

Il lavoro bancario è diventato sempre più proceduralizzato e operativo anche per effetto di un maggior accentramento decisionale. Si è ridotta la managerialità in tutte le figure professionali. Il tempo di lavoro assorbito dalle procedure digitali è diventato ampiamente prevalente. In media dal 52% al 63%; in alcuni ruoli, come quello di consulente, si è passati dal 66% al 73%. Le professionalità invece si stanno indebolendo; le competenze specialistiche pesano sempre di meno nella struttura dei ruoli passando mediamente dal 35,2% al 32,8%. Lo sviluppo professionale è lasciato

soprattutto all'auto-formazione sul campo.

La pianificazione del personale non è presidiata dalle banche sia di maggiori che di minori dimensioni. Persistono in modo diffuso modelli manageriali poco partecipativi, se non autoritari. In seguito a un ulteriore snellimento e appiattimento degli assetti organizzativi, volti alla compressione dei costi, si è accentuata negli ultimi anni la riduzione del ruolo di *middle management*; pertanto, le strutture operative non hanno più interlocutori direzionali diretti e si sentono isolate. Gli assetti verticistico-gerarchici producono "costi occulti" riguardanti la demotivazione e la dequalificazione del personale ma anche effetti disfunzionali, per le stesse banche, come la scarsa capacità di adattamento, lo scarso livello di servizio, e soprattutto il sottoutilizzo delle capacità creative e di innovazione presenti nell'organizzazione.

La funzione del Personale non si è rafforzata né si è evoluta e risulta assente nel dare risposte alle istanze e alle aspettative provenienti soprattutto dal personale più giovane. Appare quindi forte lo scollamento tra il generale malessere in atto e l'inerzia delle direzioni ad attivare i cambiamenti necessari. Un atteggiamento quindi passivo che denota non solo una mancanza di idee su come affrontare la situazione ma soprattutto uno stile direzionale che ritiene non necessario intervenire nonostante un personale, soprattutto giovane, molto critico nell'attendere miglioramenti significativi, in una fase di sviluppo della *digital transformation*, e che la banca rischia di perdere, viste la difficoltà di *retention* delle nuove generazioni.

È probabile che nella prospettiva della *digital bank*, il *top management* pensi che la banca possa essere gestita da un gruppo ristretto di *manager* grazie a piattaforme tecnologiche che lasciano ai canali distributivi digitali e alle reti dei consulenti la gestione delle relazioni di clientela. Ma le banche stanno correndo, come gli Autori della ricerca ben mettono in luce, un "rischio di modello manageriale" perché queste incoerenze alimentano i già ricordati "costi occulti" che pregiudicano lo sviluppo di quel capitale umano-cognitivo che sta diventando - nell'era della conoscen-

credito in cambiamento

Valerio Pesic, ha presentato, nel corso dell'Esecutivo Nazionale Uilca, Roma sull'Evoluzione dell'Organizzazione del Lavoro nel Mondo Bancario.

za e dell'innovazione tecnologica - molto più rilevante e decisivo nell'innovare i modelli di *business*. La digitalizzazione e l'IA possono sostituire buona parte dei lavori *routinari*, ma resta il problema di disporre di elevate professionalità bancarie e finanziarie, e non solo tecnologiche, in diverse funzioni critiche della banca.

Come evidenziano gli Autori della *Survey* (che da alcuni anni sono impegnati in un programma di ricerca tuttora in corso presso il Dipartimento di *Management* dell'Università La Sapienza sui "Modelli di *business* e manageriali delle banche"), il cambiamento auspicato è realizzabile e alcuni gruppi bancari lo stanno già facendo. Occorrono soprattutto modelli manageriali con una dimensione etica nelle scelte organizzative che hanno un impatto significativo sulla qualità della vita lavorativa del personale e che al tempo stesso favoriscono la motivazione e la crescita della professionalità. Nelle esperienze che già si riscontrano in alcune realtà nel sistema bancario italiano, i modelli partecipativi, basati su *team* auto-organizzati, stanno mostrando un buon impatto con miglioramenti del clima organizzativo grazie al decentramento e alle maggiori autonomie operative che valorizzano la professionalità.

L'attuale organizzazione di tipo burocratico, che ancora prevale nella maggior parte delle banche, resta però nel complesso ancora lontana culturalmente dall'agile *organization* e dai paradigmi del *self-management* che si stanno imponendo nel mondo nelle imprese. Si evidenzia quindi la necessità nel settore bancario di nuovi approcci all'organizzazione e alla gestione del personale per promuovere l'*engagement*, motivare, ridurre lo *stress*, sviluppare e valorizzare le competenze.

Di fronte a una situazione di demotivazione e *disengagement* sono soprattutto le politiche del personale che devono essere riviste da molti punti di vista (formazione e *reskilling*, gestione della carriera, remunerazione e incentivazione) in un contesto in cui lo stile direzionale deve mostrarsi più attento all'ascolto e alla comunicazione interna.

Il tema del *disengagement* sta diventando trasversale nel mondo del lavoro, rivelan-

do, anche nelle banche, un disagio che va oltre la richiesta di una migliore qualità del lavoro. Va preso atto, da parte delle direzioni bancarie, dell'importanza della dimensione valoriale dello scambio tra persone e organizzazione. Le persone avvertono infatti la responsabilità di dare un contributo positivo sul piano sociale grazie al loro coinvolgimento nelle decisioni aziendali. Si spiega così, anche da questo punto di vista, l'importanza di sviluppare relazioni aziendali basate su quelli che nella letteratura organizzativa e manageriale vengono chiamati "contratti psicologici di affinità". Ciò significa soprattutto la condivisione della *mission*, degli obiettivi e del ruolo della banca nella società. Sono queste componenti sociopsicologiche in grado di incidere maggiormente sulla coesione aziendale, sulla qualità delle prestazioni lavorative e sul grado di motivazione delle persone.

di Maurizio Baravelli,
Professore di Economia e gestione della banca
Università La Sapienza di Roma

MAURIZIO BARAVELLI

Maurizio Baravelli è tra i maggiori studiosi di Strategia e Organizzazione della banca. Professore del Dipartimento di *Management* dell'Università La Sapienza di Roma, già Ordinario di Economia della banca, insegna *Corporate* e *Investment banking* ed è Responsabile del "*Finance & Innovation*" Lab sull'innovazione dei modelli di *business* bancari. Per molti anni professore dell'Università Bocconi di Organizzazione delle aziende di credito e docente della SDA Bocconi fino alla fondazione. Consulente di direzione.

VALERIO PESIC

Valerio Pesic è professore associato di Economia degli Intermediari Finanziari e titolare dei corsi di Economia e Gestione della Banca e di *Corporate* e *Investment Banking* nella Facoltà di Economia dell'Università La Sapienza di Roma. Si è occupato di micro e macro regolazione del sistema bancario e finanziario, nonché di valutazione dei modelli di *business* bancari. Nel corso degli anni, ha partecipato a progetti di analisi e ottimizzazione di modelli organizzativi aziendali, implementazione e potenziamento di sistemi di controllo interno presso diverse istituzioni creditizie e finanziarie.

DALLE STRUTTURE

Non solo desertificazione bancaria

Si è tenuto a Ragusa, lo scorso 18 marzo, un convegno dal titolo Non solo desertificazione bancaria - Il territorio al servizio delle persone, organizzato da Uilca Ragusa-Siracusa. Tra i partecipanti il segretario generale Uilca Fulvio Furlan. Il tema dell'abbandono dei territori da parte degli istituti di credito è da tempo al centro del dibattito della Uilca e vede la Sicilia tra le regioni più impattate. Secondo l'ultimo report di Banca d'Italia, oltre un terzo dei comuni siciliani, ben 147, non ha uno sportello bancario. In Sicilia, nell'ultimo anno, sono state chiuse 56 filiali. Ampliando il periodo di riferimento agli ultimi 4 anni, il numero degli sportelli chiusi è di 132 per 940 posti di lavoro persi. Un problema, questo, che incide fortemente sullo sviluppo dell'economia locale, ponendo limiti al credito alle famiglie, ai giovani e alle piccole e medie imprese. Il fenomeno dell'abbandono dei territori da parte degli istituti di credito pesa maggiormente nelle regioni del Sud, spesso esposte a forme di credito "pericoloso".

Ad aprire i lavori Sergio la Rosa, segretario generale Uilca Ragusa-Siracusa, sul tema del costante abbandono dei territori da parte degli istituti di credito. A seguire il saluto del segretario generale Uilca Sicilia Giuseppe Gargano che, in occasione del dibattito sul tema della desertifi-

cazione bancaria, ha lanciato un appello alle istituzioni: costituire un Osservatorio Regionale che coinvolga tutte le parti in causa, dalle istituzioni locali agli istituti di credito alle Organizzazioni Sindacali, per monitorare il fenomeno e cercare di proporre soluzioni, tramite politiche attive. Al tavolo, a dare il loro contributo al dibattito, Vincenzo Spampinato, direttore Area Mercato Bcc Pachino e Ivan Fonti, responsabile Direzione Risorse Umane della Banca Agricola Popolare di Sicilia. Il confronto è proseguito con Luisella Lioni, segretaria generale Uil Sicilia e Area Vasta, che, rilanciando la tematica della "desertificazione bancaria e non solo", ha focalizzato il dibattito sulle altre forme di desertificazione che coinvolgono la regione Sicilia: da quella occupazionale a quella dei servizi sanitari e non solo. Ha concluso il dibattito Fulvio Furlan, segretario generale Uilca, raccontando l'esperienza della campagna Uilca *Chiusura Filiali? No, grazie* e l'apertura del tavolo al Cnel, un primo importante passo verso il coinvolgimento delle istituzioni su una tematica che non impatta un solo settore economico, ma risulta essenziale per favorire lo sviluppo del Paese.

di Vanessa Muzzone,
segretaria regionale Uilca Sicilia

Focus: **NON solo DESERTIFICAZIONE BANCARIA**

Il territorio a servizio delle persone

Dibattito
18 MARZO
16:00 - 17:30



Interverranno

Presidente Anci Sicilia

Paolo Amenta

Rappresentanti di

Banca Agricola Popolare di Sicilia S.c.p.A., BCC di Pachino, Unicredit S.p.A.

Parteciperanno

Deputati Regionali

Ignazio Abbate, Giorgio Assenza, Stefania Campo, Nello Dipasquale

Segretario Generale Uil Sicilia E Area Vasta

Luisella Lioni

Segretario Generale Uilca

Fulvio Furlan

Organizzazione

UILCA RG/SR

Hotel Poggio del Sole - Sala degli Archi Ragusa



In Sicilia gli Stati Generali degli Assicurativi

È facile raccontare una storia di successo, come quella che ha visto protagonisti gli assicurativi Uilca in Sicilia. Circa due anni fa Diodoro De Guilmi, siciliano e dirigente sindacale, storico dipendente di Alleanza Assicurazioni, sceglie Uilca per dare seguito al proprio impegno sindacale. Da allora, la voglia di realizzare un'azione sindacale più vicina alla base, svolta da lavoratori tra i lavoratori e da persone capaci di intercettare e di rappresentare le esigenze degli assicurativi, innesca un meccanismo virtuoso di consenso e di adesione da parte di tanti che non solo vogliono aderire alla Uilca ma desiderano anche impegnarsi nell'attività sindacale. Gli Stati Generali degli Assicurativi Uilca Sicilia, celebrati lo scorso 19 marzo a Caltanissetta, rappresentano un punto di arrivo e di immediata ripartenza nell'opera di rappresentanza e di crescita della Categoria. L'evento, connotato da contenuti politico-sociali propri di un Sindacato confederale, ha registrato una presenza massiva dei lavoratori siciliani, circa 120 partecipanti provenienti da tutte le province. Dopo il saluto delle autorità locali, il segretario territoriale di Caltanissetta e Enna Massimiliano Cicero ha rimarcato la forte crescita del settore assicurativo nel territorio. Nel mio intervento, come segretario generale Uilca Sicilia, ho sottolineato la decisiva importanza di rapporti solidali e trasversali tra diverse strutture del territorio e tra i quadri storici e nuovi

della Uilca. Il segretario responsabile Uilca Unicredit, Rosario Mingoia, ha rimarcato il forte valore aggiunto della confederalità in un mondo in cui il settore bancario e quello assicurativo si intersecano nel tessuto sociale del territorio. Si sono susseguiti poi gli interventi di Diodoro De Guilmi, segretario responsabile di Uilca Alleanza, che ha fatto il punto sulle vicende contrattuali; di Massimiliano Messinese, consigliere della Cassa Assistenza di Alleanza, con un *focus* sulle nuove modalità di accesso e fruizione delle garanzie sanitarie; di Diego Di Gioia, responsabile del proselitismo Uilca Sicilia in ambito assicurativo, che si è soffermato sulla forte valenza sociale delle assicurazioni e sul valore della coesione e del lavoro di squadra. Gino Sammarco, responsabile del Dipartimento Proselitismo Nazionale Uilca, ha ricordato l'importanza del proselitismo come strumento utile a raggiungere una rappresentanza qualificata dei lavoratori. A concludere i lavori il segretario generale Uilca Fulvio Furlan, che ha toccato tutti i punti delle manovre politiche ed economiche che coinvolgono gli attori del *risiko* bancario e assicurativo in corso, sottolineando quanto fondamentali siano le relazioni sindacali per una corretta interpretazione della direzione da dare all'azione sindacale.

di Giuseppe Gargano,
segretario generale Uilca Sicilia

In foto, in piedi da sinistra Diego Di Gioia, responsabile del proselitismo Uilca Sicilia e Fulvio Furlan, segretario generale Uilca.



DALLE STRUTTURE

Le posizioni Unipol contro il personale

Venerdì 28 marzo, in concomitanza con la presentazione del nuovo Piano Industriale del Gruppo Unipol, migliaia di lavoratrici e lavoratori hanno manifestato in tutta Italia per esprimere una profonda insoddisfazione verso le attuali politiche di gestione delle risorse umane e delle relazioni sindacali.

Una mobilitazione ampia, partecipata e determinata, che ha coinvolto tutte le principali sedi del Gruppo, da nord a sud, dimostrando che il disagio è diffuso e reale.

Uilca ha riportato al centro dell'attenzione temi fondamentali che da troppo tempo vengono ignorati: condizioni di lavoro più eque, reale attenzione alla conciliazione tempi vita-lavoro, relazioni sindacali autentiche e redistribuzione della ricchezza. Non sono passate inosservate le recenti dichiarazioni del presidente del Gruppo,

Carlo Cimbri, che ha liquidato le rivendicazioni dei lavoratori come una richiesta di meri "privilegi". Una definizione che ha profondamente ferito i dipendenti, perché evidenzia una visione distante, rispetto al lavoro quotidiano svolto da migliaia di persone.

Eppure, nonostante la critica, il fronte sindacale e i lavoratori hanno scelto di rilanciare con un messaggio chiaro e costruttivo: la porta al dialogo resta aperta. Ora serve un cambio di passo. Servono relazioni industriali solide, fondate sul rispetto reciproco, l'ascolto e la partecipazione. L'auspicio è che il Gruppo sappia cogliere questo appello con la serietà che merita.

di Marisa Benevento,
referente comunicazione
Uilca Gruppo Unipol

I premi aziendali di aprile 2025, novità e tempistiche

Un mese intenso per gli accordi sui premi aziendali nel settore bancario. Deutsche Bank, ING Bank e Intesa Sanpaolo hanno definito le erogazioni per i propri dipendenti, con alcune significative novità. Di seguito i punti principali.

Deutsche Bank: firmato il 7 aprile l'accordo sul Premio Aziendale 2024. Grazie al raggiungimento dei parametri contabili e di efficienza, il premio sarà erogato a maggio. Previsto un Conto *welfare* di 600 euro per tutti i dipendenti. Il premio monetario varia per categoria (fino a 1.310€ lordi per QD3-QD4), con tassazione al 5% per redditi inferiori a 80.000€. Possibilità di conversione in *welfare* o Fondo Pensione con maggiorazioni.

ING Bank: comunicati il 14 aprile gli importi del premio 2024, leggermente inferiori rispetto all'anno scorso. Diverse opzioni: *welfare* (1.840,75€), misto (746,25€ *welfa-*

re/746,25€ cash) e *cash* (1.343,25€ lordi). Tassazione sul *cash* al 5%. Scelta *welfare*/misto entro il 28 aprile per redditi inferiori a 80.000€. Erogazione *cash* a maggio. Contributo aziendale aggiuntivo del 3,5% per fondi pensione.

Intesa Sanpaolo: raggiunto il 16 aprile l'accordo sul PVR 2025, con erogazione prevista per maggio 2026. *Bonus pool* in crescita a 170 milioni di euro. I premi base andranno quindi da un minimo di 1.275€ a un massimo di 3.140€ a seconda della propria figura professionale. Potranno ulteriormente crescere fino a un 30% in relazione all'andamento del bilancio 2025. Introdotta la Quota C, legata ai ricavi commissionali di specifiche filiali. Aumentati i giorni di congedo parentale senza impatto sul PVR. Cresce la quota *una tantum* per neoassunti.

di Giorgia Peretti

Cia Generali, firmato il rinnovo

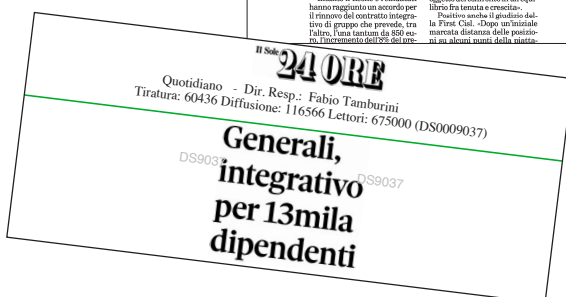
È nella notte del 18 aprile che arriva la firma del rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale (Cia) del Gruppo Generali. Un accordo "fondamentale per la stabilità dell'intero settore assicurativo in un periodo caratterizzato da complessità e incertezza", fa sapere il segretario nazionale Uilca Emanuele Bartolucci. Di particolare importanza, sottolinea il segretario Uilca è l'articolo dedicato ai diritti sociali e alla trasformazione digitale "perché pone ai massimi livelli l'attenzione e l'importanza alle persone e alle relazioni sindacali". Tra i punti principali del rinnovo:

- una *tantum* pari a 850 euro
- incremento dell'8% del premio variabile, a regime
- incremento del *welfare* di 130 euro
- aumento del buono pasto di un euro, che passa da 7 a 8 euro, a regime
- aumento della previdenza dello 0,5% per le assunzioni *post* 1999 e dello 0,3% per quelle *ante* 1999
- incremento dei massimali della polizza sanitaria base
- versamento una *tantum* di 500 euro in previdenza per i nuovi nati

- *Welion*, riconoscimento di una percentuale di Prv, una *tantum*, *welfare* e previdenza
- miglioramenti specifici per produttori e parte terza

A questi importanti elementi si aggiungono elementi di valore riguardanti il *time management* e lo *smart working*, anch'essi inseriti nel Cia. Anche Maurizio Angelone, segretario responsabile Uilca Gruppo Generali, ha espresso grande soddisfazione per il risultato raggiunto, definendolo un altro passo importante che "consolida ulteriormente le mature relazioni industriali" all'interno del primario gruppo assicurativo italiano e un "passo in avanti significativo verso il percorso di crescita sostenibile volto a valorizzare le persone". Uilca sottolinea il proprio impegno nel garantire stabilità e attenzione al personale del settore assicurativo, soprattutto in un contesto economico complesso. L'accordo rappresenta un segnale positivo per il mantenimento di buone relazioni industriali e per la valorizzazione del capitale umano all'interno del Gruppo Generali.

a cura della Redazione





UIL
CREDITO
ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

CONTINUA A SEGUIRE UILCA SU TUTTI I SOCIAL

