



La responsabilità (e i cerchi nell'acqua)



**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*

La responsabilità (e i cerchi nell'acqua)

I movimenti culturali, sociali, le mode, solitamente nascono nel centro di un Paese e poi si estendono, gradualmente, alle periferie. Così come accade quando si lancia un sasso nel mare: osservando il comportamento dell'acqua, si nota il propagarsi di concentriche onde superficiali. Giugno è quel mese che, tra il suono delle campane e i mezzi di trasporto pubblici un po' meno intasati (a indicare la fine della scuola!) e le prime prove d'estate, tra giornate al mare e risate all'aperto, invita a guardare ai mesi passati, pensando – con soddisfazione, si spera! – da una parte ai risultati ottenuti e alle sfide affrontate e dall'altra a quello che ancora ci attende fino alla fine dell'anno. Pensando ai risultati, questo numero di UN Magazine racconta – tra le altre cose – dei tanti accordi raggiunti, nei settori in cui opera la Uilca, all'interno dei Gruppi, fonte di soddisfazione per l'Organizzazione e le altre sigle sindacali. A volte, quindi, può capitare che siano le "periferie", più vivaci, a trainare il "centro", più fermo: l'importante è che si riapra un confronto, costruttivo e leale, su questioni ancora irrisolte dopo ormai troppo tempo. A guidare, in ogni fase, dai primi incontri informali che precedono la negoziazione vera e propria fino al momento della firma, è il senso di responsabilità. Quello del sindacalista, ho appreso, spesso è un lavoro difficile, perché da situazioni incerte e confuse bisogna saper trarre strade, se non certe, quanto meno percorribili. Responsabilità, appunto. Lo stesso senso di responsabilità al quale le banche dovrebbero fare riferimento, riappropriandosi del proprio ruolo, anche sociale, e lasciando da parte posizioni autoassolutorie, su temi quale, ad esempio, la desertificazione bancaria. Questo l'appello che il segretario generale Uilca Fulvio Furlan rivolge all'Associazione Bancaria Italiana (Abi): la banca è quel sasso lanciato nell'acqua, dal quale poi si propagano effetti positivi per comunità, famiglie e imprese. Senza il centro, la periferia soffre.

Sommario

- 2 La responsabilità
(e i cerchi nell'acqua)**
di Lea Ricciardi
- 3 Risiko risponda
a logiche industriali solide**
a cura della Redazione
- 4 Insieme, il futuro del lavoro in banca**
a cura della Redazione
- 5 Uilca: su desertificazione
bancaria Abi assolutoria**
a cura della Redazione
- 6 AdER: Vap 2025 primo passo,
necessario cambio di rotta**
di Giovanna Ricci
- 7 Uilca: Piano Industriale
Iccrea 2025-2027**
di Giorgia Peretti
- 8 Per luoghi più sicuri e dignitosi,
il 1° maggio Uil**
di Giorgia Peretti
La IV festa della Uil
a cura della Redazione
- 9 Il rapporto annuale dell'Uif**
di Gianfranco De Gasperis
- 11 Banco Bpm, Smart Working
e agibilità sindacali**
di Marco Ravanelli
Un Fondo pensione unico
per Intesa Sanpaolo
di Deborah Diana
- 12 Crédit Agricole Italia:
accordo su Smart Working**
di Francesco Bassi
Gruppo Sella:
firmato il Premio per il personale
di Marco Parisi
- 13 Deutsche Bank, importanti novità
in tema di Lavoro Agile**
di Silvia Massei
Anac, sciopero generale
di Patrizia Bosco

Risiko risponda a logiche industriali solide

Il mondo del credito italiano è attraversato da un'ondata di ipotetiche fusioni e possibili acquisizioni, che potrebbero ridisegnare profondamente il panorama bancario nazionale. Il movimento, noto come *risiko* bancario, riguarda oltre 100 mila addetti del settore - circa il 40% della forza lavoro bancaria - e solleva non pochi interrogativi sul futuro del sistema finanziario del Paese. Fulvio Furlan, segretario generale Uilca, non nasconde le preoccupazioni per quello che definisce uno scenario caratterizzato da "poca chiarezza anche da parte delle banche stesse". In questa fase di riassetto molti istituti si trovano, infatti, nella posizione di essere contemporaneamente soggetti attivi e passivi delle operazioni di aggregazione. La principale perplessità riguarda l'assenza di logiche industriali chiare dietro queste operazioni. Il tema è stato affrontato con il Diario del Lavoro, nell'intervista a cura di Tommaso Nutarelli, pubblicata il 20 maggio scorso. Di seguito un estratto:

Il sindacato vede di buon occhio le aggregazioni? Noi pensiamo che, se deve esserci un'aggregazione, debba avere una logica industriale ed essere finalizzata alla creazione di un soggetto bancario o assicurativo solido, che garantisca i livelli occupazionali. Per anni si è detto che più una banca è grande e più è capace di svolgere meglio il proprio ruolo. Per molto tempo tante operazioni sono rimaste nel cassetto e si sono rimesse in moto dopo l'Ops di Unicredit su Banco Bpm. Al momento le motivazioni industriali sono solo accennate e tutte da verificare, mentre appaiono più evidenti gli interessi degli azionisti.

Secondo lei il Governo come si sta muovendo? Il Governo in questo *risiko* non si sta comportando come soggetto terzo, che indica una strada di politica industriale e una visione di sistema per il settore, ma si sta

schierando. Il vicepremier Salvini ha detto chiaramente che era favorevole a un'operazione tra Banco Bpm e Mps. Così come è manifesto che il Governo, o una parte di esso, non ha espresso gradimento per l'interesse mostrato da Unicredit nei confronti di Banco Bpm. Così come non è un segreto che il Governo, in quanto azionista di Mps, appoggi l'operazione verso Mediobanca.

Che idea si è fatto delle Ops di Mps su Mediobanca e di Mediobanca su Banca Generali? L'amministratore delegato di Mps Luigi Lovaglio vede grandi prospettive industriali, che andranno verificate. Se Mps oggi può immaginare di acquisire un istituto che ha tre volte il suo valore, ossia Mediobanca, significa che la banca è uscita dalle difficoltà in cui verteva. Per essere in questa nuova posizione sono stati fondamentali i sacrifici fatti dai lavoratori in tanti anni e nell'ultimo piano d'impresa, che ha visto un accordo tra banca e sindacati con 4 mila uscite volontarie. Ora, in primo luogo, sarebbe il momento di dare ai lavoratori riconoscimenti economici, normativi e di benessere lavorativo per il loro impegno, la loro dedizione alla banca e i sacrifici fatti. Per quanto riguarda Mediobanca e Banca Generali, dal punto di vista industriale al momento si può giudicare ben poco e tutto andrà verificato. A una prima analisi leggo l'operazione come una risposta all'Ops che ha ricevuto da Monte dei Paschi, sulla quale sembrano palesi gli interessi di azionisti come Caltagirone e Delfin di arrivare al controllo di Generali tramite le partecipazioni nell'istituto senese e in Mediobanca.



Leggi l'intervista integrale inquadrando il QR code.

a cura della Redazione

Insieme, il futuro del lavoro in banca

Il sistema bancario italiano si trova al centro di una trasformazione epocale: digitalizzazione, intelligenza artificiale, modelli organizzativi e nuove professioni, che stanno ridefinendo tempi, spazi e competenze del lavoro. In questo scenario, il Sindacato gioca un ruolo cruciale, non solo nella tutela dei diritti di lavoratrici e lavoratori, ma anche nella gestione dei cambiamenti. A parlarne è stato il segretario nazionale Uilca Giuseppe Bilanzuoli, nell'intervista rilasciata a *Forme*, periodico indipendente di informazioni e opinioni sulle politiche attive del lavoro, a cura dell'*Editor In-Chief*, Laura Reggiani. Una delle innovazioni più significative del settore bancario è la creazione di una "Cabina di Regia" bilaterale e paritetica, nata con il contratto collettivo nazionale del 2019 e rafforzata nel rinnovo del 2023.

Questo importante e innovativo strumento, tra le altre cose, può consentire un confronto continuo tra i Sindacati e l'Associazione Bancaria Italiana (Abi) per affrontare le sfide tecnologiche e gestirne gli impatti sull'occupazione e sulle condizioni lavorative. L'intervista Uilca sottolinea come questa collaborazione strategica miri a gestire i cambiamenti, tra cui l'avanzata dell'intelligenza artificiale, attraverso contrattazione continua, formazione e attenzione al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, dimostrando un approccio proattivo e partecipativo alla transizione digitale. Qui di seguito un estratto dell'intervista:

Nel contratto del 2023 la Cabina di Regia viene ulteriormente rafforzata. In che modo? Abbiamo introdotto un principio importantissimo: la contrattazione continua. Questo significa che possono esserci aggiornamenti normativi, e non solo, durante la sua vigenza, senza dover aspettare il successivo rinnovo del Contratto Nazionale. È un cambio di paradigma, necessario in un contesto in cui la tecnologia evolve a una velocità impressionante. Inoltre, abbiamo elevato il livello di interlocuzione: nella Cabina siedono i segretari generali dei sindacati, due segretari nazionali, il responsabile del Comitato Affari Sindacali e del Lavoro di Abi, e possono partecipare anche esperti esterni e accademici.

Quali sono oggi i temi caldi sul tavolo della Cabina di Regia? Il tema principale è l'impatto dell'intelligenza artificiale, in particolare quella generativa. È una tecnologia che può rivoluzionare l'intero settore finanziario, ma i suoi effetti concreti sono ancora in parte indefiniti. Alcuni studi, come quello di *The European House Ambrosetti*, parlano di un possibile incremento della produttività del 26% nel settore. Ma questo comporta anche un rischio serio: la possibile riduzione degli organici. Per questo abbiamo già introdotto, nel nuovo Contratto, misure come la riduzione dell'orario lavorativo. E continueremo a intervenire, se necessario, con nuovi strumenti.

C'è anche un'attenzione specifica al benessere delle persone, giusto? Sì, ed è un altro punto qualificante. Abbiamo previsto un'indagine di clima sull'intero settore, affidata a soggetti terzi e indipendenti, per capire come i cambiamenti – tecnologici e culturali – stiano impattando sulla vita delle persone. Non parliamo solo di *stress* o *burnout*, ma anche di senso di appartenenza, motivazione, relazione con i luoghi di lavoro. I risultati saranno analizzati dalla Cabina di Regia e diventeranno la base per possibili interventi migliorativi.

Quindi la Cabina non è solo un organo tecnico, ma anche politico, in senso alto? Esattamente. È uno spazio dove si costruisce la strategia del settore, dove si anticipano le trasformazioni e si trovano soluzioni condivise. In un mondo che cambia alla velocità del digitale, serve una *governance* flessibile, ma solida, capace di leggere la realtà e orientarla.



L'intervista integrale è disponibile scaricando l'ultimo numero di *Forme*.

a cura della Redazione

Uilca: su desertificazione bancaria Abi assolutoria

Gli istituti di credito sono una causa della desertificazione o conseguenza dello spopolamento? A rispondere al quesito, posto da Vitaliano D'Angerio per Il Sole 24 Ore Plus di sabato 7 giugno, è il segretario generale Uilca Fulvio Furlan. "L'importanza dei servizi bancari è emersa durante la pandemia. Gli sportelli rimasero aperti perché quello bancario è considerato un servizio essenziale. Visto che hanno questa natura, vanno garantiti anche nelle aree interne o a bassa demografia. Chiuderli è un moltiplicatore di penalizzazioni per chi è già penalizzato". Nell'articolo "Quanto è lontana la tua banca" il segretario generale Uilca ricorda alcune affermazioni del presidente dell'Associazione Bancaria Italiana (Abi), Antonio Patuelli, che, intervenendo a una tavola rotonda organizzata dall'Associazione Nazionale per lo Studio dei Problemi del Credito (Anspc), ha liquidato la desertificazione bancaria come "un luogo comune": il vero problema sarebbe lo spopolamento di alcune aree dell'Italia perché "laddove c'è lo spopolamento, le prime attività che vengono chiuse non sono quelle bancarie, ma sono quelle di altri segmenti del commercio. Le banche vanno a ruota di altre attività ed è difficile pensare che rimangano attive se i negozi stanno chiudendo". Furlan ricorda la centralità del sistema bancario per il Paese e ribatte così: per Abi "la causa della desertificazione bancaria è lo spopolamento. Ebbene, è una posizione autoassolutoria considerando, peraltro, l'importanza del settore nel Paese. E comunque banche come Unicredit e Bper non hanno previsto nei loro piani industriali la chiusura di sportelli. Quindi si può fare".

Il vicedirettore generale vicario Abi, Gianfranco Torriero, interpellato da Il Sole 24 Ore replica: «Non vogliamo essere autoassolutori. Le nostre considerazioni si basano su fatti oggettivi. L'Istituto nazionale di statistica (Istat) nella sua ultima relazione ha lanciato l'allarme sull'inverno demografico in atto in Italia. La chiusura degli sportelli è una conseguenza dello spopolamento delle aree interne. Il nesso di causalità è evidente».

Ad aggiungersi al grido di denuncia Uilca, anche il Cnel presieduto da Renato Brunetta, che ha lavorato, insieme alle Organizzazioni Sindacali e a tutte le parti coinvolte, alla

proposta di legge presentata a Camera e Senato per arginare la desertificazione bancaria. Nella relazione di accompagnamento della proposta si legge: "Se mancano soggetti legali e regolati per lo svolgimento delle funzioni di erogare il credito e gestire le risorse economiche, si rischia di lasciare spazio all'illegalità, alla criminalità, all'usura e al riciclaggio dei proventi di attività illecite". Paolo Pirani, consigliere Cnel e coordinatore del tavolo di lavoro sulla desertificazione bancaria, spiega che con questa proposta "aumentano le opportunità di partecipazione alle gare per le tesorerie comunali anche da parte di altri soggetti. Quando la proposta diventerà legge, scatterà l'obbligo della gara: se poi andrà deserta, interverranno le Poste. La stessa Abi aveva chiesto di fare di nuovo le gare nei piccoli comuni".

Il tema è stato dibattuto anche nel *webinar* de Il Sole 24 Ore Plus, lunedì 9 giugno, che ha visto la partecipazione del segretario generale Uilca Fulvio Furlan, del vicedirettore generale vicario dell'Associazione bancaria italiana (Abi) Gianfranco Torriero e del presidente dell'Unione Nazionale Comuni Comunità Enti Montani (Uncem) Marco Bussone. In quella occasione Furlan ha ribadito: "sul tema mi aspetterei che aziende così rilevanti come le banche svolgano un ruolo di traino per contrastare il fenomeno dell'abbandono dei territori e non si limitino a essere soggetti passivi". Nella foto un momento del confronto.

a cura della Redazione



IN PRIMO PIANO

AdER: Vap 2025 primo passo, necessario cambio di rotta

Lo scorso 5 giugno è stata una giornata importante per l'Agenzia delle Entrate e Riscossione (AdER), non solo per la sottoscrizione, pur significativa, dell'accordo per il Premio di Produttività 2025, ma soprattutto perché sono stati rappresentati i risultati rispetto agli obiettivi del 2024 evidenziando, ancora una volta, la grande professionalità con la quale i dipendenti hanno saputo dare assistenza qualificata al cittadino contribuente e, al tempo stesso, incassare ingenti risorse, che hanno permesso allo Stato di garantire servizi all'intera popolazione.

Risultati ancora più sorprendenti se si guarda al forte sotto organico che caratterizza la struttura, derivante dagli ingenti pensionamenti degli ultimi anni, a fronte dei quali, solo dal 2024, dopo decenni di blocco e di incertezze sulle future prospettive dell'AdER, il Comitato di Gestione ha finalmente deliberato nuove assunzioni. La lunga e complessa procedura di concorso a evidenza pubblica, i cui numeri erano già decisamente inferiori alle effettive necessità, si è concretizzata solo recentemente e i risultati delle prove di ammissione non garantiranno a breve un efficace contributo dei neoassunti sull'ingente mole di lavoro richiesta dagli obiettivi sfidanti deliberati anche per il 2025. Nonostante ciò, le *performance* dell'Ente continuano a migliorare, grazie alla grande professionalità e abnegazione dimostrata dagli addetti, per i quali sono riprese anche le progressioni di carriera, anch'esse bloccate per tanti, troppi anni.

Questo cambio di rotta, ovviamente, è importante e apprezzabile ma, secondo Uilca, assolutamente insufficiente e viziato da criticità di fondo che rischiano di minarne l'efficacia in termini di vera incentivazione del personale. Sono eccessivamente ristretti i numeri deliberati a fronte delle innumere-

voli e legittime aspettative dopo tanti anni di blocco. Il processo che sta alla base delle promozioni nasce da un meccanismo "perverso" di valutazione, che non rispecchia l'effettivo valore dei dipendenti, arrivando a mortificarne, piuttosto che incentivarne, la quotidianità lavorativa.

Valutazione, che, oltretutto, viene molte volte inficiata dall'obbligo imposto ai responsabili dei vari uffici di attenersi alla curva di Gauss, svilendo in tal modo sia gli addetti che gli stessi responsabili. La conseguenza di tutto ciò è un clima sempre più demotivato, nonostante gli eccezionali risultati ottenuti. L'Ente vanta, addirittura, nei propri organici lavoratrici e lavoratori con oltre quindici anni di anzianità, che hanno ricevuto l'assegno del grado superiore senza aver mai avuto la soddisfazione di una promozione che, a costo zero, li avrebbe gratificati e rimessi in gioco. Tra questi troviamo anche alte professionalità come coloro che, per esempio, non solo sono laureati in giurisprudenza, ma hanno anche l'abilitazione alla professione di avvocato, sebbene non l'abbiano mai potuto esercitare per l'azienda, nonostante il rilevante contenzioso necessiti sempre più di tali figure. Per Uilca bisogna uscire da questo approccio miope e guardare con modernità ed entusiasmo al futuro, puntando sul personale, giovane e meno giovane, in un gioco di squadra che è sempre vincente. Investire su lavoratrici e lavoratori, sul loro benessere, sia economico che lavorativo, migliorandone la quotidianità, ma anche le prospettive di carriera, può essere una vera leva motivazionale, di fronte ai sempre più ambiziosi e sfidanti risultati richiesti dal sistema Paese.

di Giovanna Ricci, segretaria nazionale Uilca

Uilca: Piano Industriale Iccrea 2025-2027

Lo scorso 7 maggio è stato presentato alle Organizzazioni Sindacali il Piano Industriale 2025-2027 del Gruppo Iccrea da parte del direttore generale Mauro Pastore.

L'incontro, che ha visto la partecipazione anche della delegazione Uilca del Gruppo Iccrea, ha permesso di ripercorrere i risultati conseguiti negli anni precedenti e delineare le future prospettive di sviluppo. Il segretario nazionale Uilca, Giuseppe Del Vecchio, ha sottolineato che "il piano industriale Iccrea evidenzia le peculiarità del Credito Cooperativo rispetto a quello ordinario, in quanto si preserva, ad esempio, il presidio delle filiali, con anche reinvestimenti sui territori. Un contesto di estrema difficoltà per le singole Bcc, in alcuni casi unico presidio fisico rispetto alle banche, che, invece, abbandonano quelle sedi e rinunciano a svolgere il proprio ruolo sociale". Questo aspetto è cruciale, poiché le Banche di Credito Cooperativo (Bcc) rappresentano un importante presidio sui territori sostenendo famiglie e imprese.

Un punto fondamentale del piano riguarda

il personale. Del Vecchio ha proseguito: "È importante che il Piano non preveda esuberi del personale, ma che, al contrario, rafforzi il livello occupazionale". Aspetto su cui la Uilca ha assicurato una stretta vigilanza: "Su questo, e sugli obiettivi da raggiungere, vigileremo attentamente perché il Piano venga correttamente realizzato. Il nostro compito è valutare la strategia del Gruppo e comprenderne gli effetti".

Durante il confronto, oltre ai temi legati al sostegno ai territori e all'economia reale, all'innovazione e alla digitalizzazione, sono stati affrontati altri argomenti strategici. Tra questi figurano gli Esg (*Environmental, Social, and Corporate Governance*), la sostenibilità e l'inclusione. In merito a questi temi, Marco Mariani, coordinatore Uilca Gruppo Iccrea, ha espresso il proprio augurio: "che possano essere rafforzati e declinati sempre meglio nel Contratto Integrativo di prossima discussione".

di Giorgia Peretti

CHIUSURA FILIALI? NO, GRAZIE.

Visita la pagina della campagna Uilca contro la desertificazione bancaria. Inquadra il QR code e vai al sito uilca.it



Per luoghi più sicuri e dignitosi, il 1° maggio Uil

Uni per un lavoro sicuro. Uil, Cgil e Cisl dedicano il primo maggio 2025 - la Giornata dei lavoratori - al tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, scegliendo tre luoghi simbolo per le iniziative nazionali unitarie, ciascuna chiusa dagli interventi dei tre segretari generali confederali.

È nel comune di Montemurlo, in provincia di Prato, che si tiene il discorso del segretario generale Uil PierPaolo Bombardieri. La scelta è in memoria di Luana D'Orazio, morta a 22 anni, il 3 maggio 2021, perché stritolata da un macchinario dell'azienda in cui lavorava. Il segretario generale Uil ha

parlato così: "Parliamo di vite umane, parliamo di sicurezza, di tutela della salute. Sono i temi che saranno sul palco e nelle piazze". La Uil da tempo sta affrontando il tema con grande impegno con la Campagna Zero Morti sul Lavoro, per denunciare la gravità di una situazione che vede la continua crescita di incidenti che provocano feriti e morti e per richiedere soluzioni concrete al Governo e alle aziende.

Le tre Confederazioni Sindacali nella giornata dedicata ai lavoratori si sono unite per chiedere luoghi di lavoro più sicuri, dignitosi e rispettosi della vita di chi ogni giorno fa andare avanti il Paese. Qui due foto della partecipazione Uilca nelle piazze del primo maggio.

di **Giorgia Peretti**



La IV festa della Uil

“È l'occasione per ricordare, a tutti, che, nel nostro Paese, e in particolare nel Sud, persistono le disuguaglianze e che lavoro nero, povero e insicuro rendono fantasmi milioni di persone e soprattutto i giovani”. È quanto ha dichiarato il segretario generale Uil, PierPaolo Bombardieri, in occasione della festa nazionale dell'Organizzazione, che quest'anno si è svolta a Reggio Calabria. L'iniziativa, giunta ormai alla sua quarta edizione, è aperta a tutta la cittadinanza e ha visto confluire nella città reggina centinaia di attivisti d'ogni parte d'Italia. Un momento di incontro, riflessione e celebrazione, che ha contato l'adesione di numerosi iscritti, rappresentanti sindacali e cittadini uniti tutti dall'obiettivo di rafforzare i valori di solidarietà, giustizia e partecipazione democratica. L'evento si è svolto in un'atmosfera di entusiasmo e collaborazione, con momenti di confronto sui temi caldi del mondo del lavoro, della sicurezza e dei diritti civili. Durante la giornata, sono stati organizzati dibattiti e incontri con le istituzioni locali, per discutere delle sfide che il Sud Italia affronta

e delle strategie per promuovere uno sviluppo equo e sostenibile. “La definiamo una festa, ma in realtà questo è un appuntamento che si pone l'obiettivo di richiamare le Istituzioni, il Governo, la politica, l'opinione pubblica alla necessità di fare di più per il Paese e per il Mezzogiorno. Questa - ha sottolineato Bombardieri - è una terra in cui mancano infrastrutture essenziali e l'occupazione, soprattutto quella femminile, è ai minimi livelli. Noi pensiamo che sia ora di pensare ai ragazzi, ai nostri giovani, di dare qualche certezza a chi vuole costruire un futuro e di offrire una possibilità, a chi lo vuole, di restare in questa terra. Servono interventi concreti, più investimenti e occasioni di lavoro stabile e dignitoso. Se, invece, continuano a prevalere i contratti a tempo determinato e i *Part Time*, la qualità del lavoro resterà scadente e i giovani, spesso sfruttati, lasceranno il nostro Paese e il nostro Sud. Tutto ciò continueremo a rivendicarlo, insieme alla sicurezza sul lavoro, ai tavoli istituzionali”.

a cura della **Redazione**

Il rapporto annuale dell'Uif

Uilca ha partecipato anche quest'anno alla presentazione del Rapporto annuale dell'Unità di Informazione Finanziaria (Uif), un evento di grande rilevanza, cui era presente anche il ministro dell'Economia e delle Finanze Giancarlo Giorgetti (in foto).

Durante il suo intervento, il ministro ha rimarcato con enfasi l'importanza cruciale della lotta contro il riciclaggio di denaro e il finanziamento del terrorismo, tematiche sempre più urgenti in un contesto mondiale segnato da instabilità geopolitica, rapide innovazioni tecnologiche e crescenti minacce transnazionali.

Le Segnalazioni di Operazioni Sospette (Sos) costituiscono una delle fondamenta principali nella prevenzione dei crimini finanziari; infatti, permettono l'avvio di indagini giudiziarie fondamentali e, spesso, portano al sequestro di beni significativi.

L'Uif, inoltre, svolge un ruolo centrale all'interno del Comitato di Sicurezza Finanziaria, istituito presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze, contribuendo anche alla definizione di strategie contro il finanziamento del terrorismo e all'applicazione delle sanzioni internazionali, come dimostrato con i casi di Russia e Bielorussia.

Per rendere ancora più efficace la prevenzio-

ne dei crimini finanziari, il Mef ha creato una nuova Direzione Generale dedicata a queste attività, una scelta strategica pensata anche per adeguarsi alle nuove e imminenti normative europee. Con l'arrivo dell'Autorità Europea Antiriciclaggio (Amla), guidata dall'italiana Bruna Szego, l'Italia conferma l'intenzione di affrontare con determinazione le sfide globali e di assumere un ruolo da protagonista nella lotta al riciclaggio.

Il direttore dell'Uif Enzo Serata ha evidenziato l'importanza di un approccio coordinato e tempestivo, che includa una stretta collaborazione con *partner* europei e internazionali.

Le segnalazioni sospette si rivelano sempre più complesse e devono affrontare rischi legati a innovativi canali finanziari, come gli schemi transnazionali di riciclaggio e l'uso di *Iban* virtuali.

Il 2024 è stato un anno di importanti investimenti nella digitalizzazione e nella collaborazione istituzionale e la nascita dell'Amla offrirà un'opportunità unica per rafforzare la cooperazione tra autorità europee e migliorare l'efficacia delle misure antiriciclaggio, consolidando il ruolo dell'Italia.

**di Gianfranco De Gasperis, coordinatore
Dipartimento Antiriciclaggio e Autonomi Uilca**





**BASTA
PRESSIONI
COMMERCIALI**

**UILCA CON
LE PERSONE**

 **VALORE
A CHI CREA
VALORE** |  **UILCA**

WWW.UILCA.IT



Uilca contro le
pressioni commerciali



**SONO
UILCA
PERCHÉ**

 **SONO
UILCA
PERCHÉ** |  **UILCA**

Cosa unisce le persone Uilca?
Scopri la campagna
Sono Uilca perchè



Banco Bpm, Smart Working e agibilità sindacali

Lo scorso 13 maggio sono stati firmati due importanti accordi nel Gruppo Banco Bpm: l'implementazione della sperimentazione dello *Smart Working* e il rinnovo delle agibilità sindacali. Si tratta di importanti passi in avanti per rendere ancora più moderno e fruibile lo strumento del lavoro agile, che rappresenta un pilastro fondamentale della conciliazione dei tempi vita e lavoro. Sono state poste le basi per estenderlo anche al personale della Rete di Banco Bpm. Per Paola Minzon, segretaria responsabile Uilca Gruppo Banco Bpm, "l'impegno alla contrattualizzazione del lavoro agile anche presso la Rete delle filiali, previsto a partire dal prossimo ottobre, è teso a conciliare i tempi vita e lavoro senza discriminare quanti non lavorano nelle strutture centrali. L'accordo, nell'aumentare la possibilità e la flessibilità nelle giornate agli attuali fruitori, vede finalmente Banco Bpm in sintonia con il Sindacato nel ricercare le migliori soluzioni per tutti i dipendenti. Come Uilca siamo soddisfatti che sia stata raccolta la nostra richiesta, nata già durante la pandemia". Un accordo condiviso in cui le istanze, rappresentate unitariamente dalle Organizzazioni Sindacali Confederali, hanno

guidato la trattativa. Una trattativa che deve rappresentare l'inizio di un nuovo dialogo su cui verrà misurata la volontà di Banco Bpm di mettere al centro, nei fatti, e non a parole, le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo. Un altro strumento di questo rinnovato e necessario confronto sono anche le agibilità sindacali il cui "Protocollo - spiega ancora Paola Minzon - recepisce l'intento, già espresso da quello Nazionale del Credito del 21 marzo, di investire sulle Relazioni Industriali, quale strumento per raggiungere soluzioni condivise e dare risposte alle esigenze, ai bisogni e alle aspettative delle persone, valorizzando il principio di rappresentanza, di cui le Organizzazioni Sindacali sono espressione essenziale". Le misure concordate sono state ritenute soddisfacenti e Uilca intende continuare, con la stessa determinazione dimostrata finora, a ricercare, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali, le migliori soluzioni possibili per le lavoratrici e i lavoratori del Gruppo nelle prossime trattative che vedranno le parti coinvolte.

**di Marco Ravanelli, referente comunicazione
Uilca Gruppo Banco Bpm**

Un Fondo pensione unico per Intesa Sanpaolo

Abbiamo operato con impegno per assicurare continuità nei regimi di appartenenza, nelle modalità contributive, nelle prestazioni e nelle garanzie, a tutela di tutte le iscritte e di tutti gli iscritti. L'obiettivo è costruire un sistema previdenziale più solido, efficiente e in linea con le nuove esigenze del contesto attuale". Con queste parole Simona Ortolani, segretaria responsabile Uilca Gruppo Intesa Sanpaolo, evidenzia il lungo processo di integrazione nel Fondo di Gruppo, iniziato nel 2015 e concluso con l'accordo dello scorso 13 maggio. Dopo l'accordo del 1° ottobre 2024, che ha tracciato il percorso di integrazione, e quello del 25 novembre 2024, che ha consentito la revisione dello Statuto, per l'introduzione della sezione a prestazione, approvata dalla Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione (Covip) nel marzo di quest'anno, si è ora compiuto un ulteriore passo decisivo. Con l'ultimo accordo, infatti, prende avvio il processo, che si concluderà il 1° gennaio 2027, di completa unificazione previdenziale del Gruppo nel FondISP: il fondo pensione integrativo più grande del Paese, con 130 mila aderenti e un patrimonio gestito

superiore ai 10 miliardi di euro. I Consigli di Amministrazione del Fondo a Prestazione Definita del Gruppo Intesa Sanpaolo, che riunisce numerosi fondi provenienti dalle banche acquisite nel tempo, e del Fondo Cariplo stanno lavorando alle diverse fasi del percorso di unificazione. Tra queste, vi è la definizione delle offerte individuali di capitalizzazione della prestazione per gli aderenti attualmente in regime di prestazione definita, oltre ai successivi adempimenti necessari per garantire la confluenza definitiva nei tempi previsti: rispettivamente il 1° gennaio 2026 e il 1° gennaio 2027. L'eventuale accettazione dell'offerta avverrà su base interamente volontaria; per quanti non aderiranno, le posizioni saranno trasferite automaticamente in FondISP. La gestione dei patrimoni immobiliari trasferiti dai due fondi dovrà continuare a ispirarsi ai principi di valorizzazione responsabile, assicurando in ogni fase, anche nella vendita, il rispetto di criteri etici.

**di Deborah Diana, referente comunicazione
Uilca Gruppo Intesa Sanpaolo**

DALLE STRUTTURE

Crédit Agricole Italia: accordo su Smart Working

Lo scorso 14 maggio è stato finalmente raggiunto il nuovo accordo sullo *Smart Working*, che, con decorrenza primo settembre 2025, aggiorna e sostituisce il precedente sottoscritto nel 2017. "L'intesa riconosce il valore dello *Smart Working* come modalità di lavoro stabile, volontaria e regolamentata, che favorisce un importante traguardo nella costruzione di un modello di lavoro moderno, equo e sostenibile, e un esempio positivo di relazioni industriali partecipative", così Luca Faietti, segretario nazionale Uilca. L'accordo prevede misure dirette a tutto il personale del Gruppo, compresi i canali e l'intera Rete commerciale, con un numero di giornate di lavoro in *Smart Working* che terrà in debita considerazione le condizioni soggettive di disagio sanitario e sociale, nonché le necessità familiari e personali, con particolare attenzione ai casi emergenziali derivanti da eventi catastrofali. In tal senso prende corpo nel Gruppo "una disciplina più flessibile che consente alle lavoratrici e ai lavoratori di conciliare al meglio i tempi di vita e lavoro", commenta Maurizio Timaco, segretario responsabile Uilca Crédit Agricole Italia. "Con questo accordo vengono introdotte maggiori tutele e flessibilità a vantaggio dei colleghi e la possibilità di una maggiore esigibilità della modalità di Lavoro Agile anche al personale

di Rete", commenta il segretario responsabile Uilca Gruppo Crédit Agricole, Claudio Piccirilli. L'attività lavorativa potrà essere svolta in un'altra sede aziendale (con riconoscimento del buono pasto) oppure nella residenza privata/domicilio del dipendente (da intendersi anche come altro luogo privato di pertinenza del lavoratore), tramite l'utilizzo di strumenti informatici di lavoro messi a disposizione dall'azienda. La prestazione in *Smart Working*, previa richiesta dell'interessato autorizzata dal Responsabile diretto o suo delegato, potrà essere usufruita per un totale di 48 giorni all'anno dai dipendenti che operano nella Rete Retail e per un totale di 96 giorni all'anno dal restante personale. Lo *Smart Working* potrà aumentare, fino a un massimo di 120 giorni all'anno, per tutto il personale (senza distinzione di ruolo) che si trovi nelle condizioni di fragilità come da normativa ex Covid; dipendenti e familiari percettori di legge 104 art. comma 3; personale disabile ai sensi della legge 68/99; pendolarismo giornaliero di almeno 80 km a tratta; personale in gravidanza; studenti lavoratori.

di Francesco Bassi,
referente comunicazione
Uilca Gruppo Crédit Agricole Italia

Gruppo Sella: firmato il Premio per il personale

Il 15 maggio la delegazione della Uilca di Banca Sella, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali, e l'Azienda hanno sottoscritto il verbale di verifica sul Premio Aziendale (Vap)/*welfare* per il 2024 nel Gruppo Sella. L'accordo, con il quale sono stati individuati gli indicatori di produttività e di redditività utili al calcolo del Vap, era stato già sottoscritto il 28 ottobre 2024.

Gli importi del premio, riferito all'inquadramento 3A3L (da riparametrare), prevedono, in base all'opzione scelta:

- 100% *cash*: 2.250,50 euro;
- 50% *cash* e 50% *welfare*: 2.363,03 euro;
- 100% *welfare*: 2.475,55 euro.

Con la scelta del 100% di monetizzazione, il premio ha una trattenuta fiscale del 5% (fino a 3.000 euro, come previsto dalla normativa vigente) e l'erogazione avviene nel mese di giugno. Con la scelta del 100% *welfare*, il premio risulta incrementato del 10%, è esente da tasse e può essere fruito a partire dal prossimo 1° luglio fino al 30 novem-

bre 2026 (novità prevista dall'accordo del 28 ottobre 2024), utilizzando beni e servizi *welfare* dedicati al benessere della persona, previsti nell'apposita piattaforma aziendale. Per il personale con imponibile fiscale riferito al 2024 superiore a 80.000 euro, il premio sarà corrisposto esclusivamente in *welfare*. Ulteriore novità dell'accordo è che l'intero importo sarà destinato anche in caso di assenze dovute all'utilizzo di permessi della legge 104/1992, per lavoratrici e lavoratori disabili, in condizioni di gravità, oppure che assistano familiari in condizioni di gravità. La Uilca del Gruppo considera soddisfacente il risultato ottenuto, tra i più alti del settore, perché consente di riconoscere l'impegno e la professionalità profusa quotidianamente dalle colleghe e dai colleghi del Gruppo Sella per il raggiungimento dei rilevanti risultati aziendali.

di Marco Parisi,
segretario responsabile Uilca Banca Sella

Deutsche Bank, importanti novità in tema di Lavoro Agile

Dopo una trattativa durata più di due mesi, lo scorso 19 maggio Uilca, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali, ha sottoscritto con l'Azienda un accordo che stabilisce importanti novità in tema di lavoro agile. La trattativa è stata lunga e complessa: grazie alle proposte avanzate dal Sindacato, tra cui quelle avanzate da Uilca, sono stati inseriti miglioramenti e innovazioni rispetto a quanto stabilito dalla casa madre tedesca.

Prima di questo accordo, il contratto individuale di *Smart Working*, firmato dai dipendenti di Deutsche Bank (denominato "*Future of Work*", F.o.W.), prevedeva due giorni di lavoro agile a settimana, non cumulabili in caso di mancato utilizzo. Con la sottoscrizione di questo accordo, oltre ai due giorni a settimana, è stata introdotta la possibilità - per coloro che hanno in essere un contratto F.o.W. - di fruire di due settimane all'anno, anche non consecutive, interamente utilizzabili in modalità agile.

Inoltre, si potrà lavorare in *Smart Working* in via continuativa, per esigenze temporanee ed eccezionali, derivanti da: necessità di assistenza ai propri familiari; particolari stati di salute del dipendente; eventi calamitosi che rendano oltremodo difficoltoso per il collega raggiungere il proprio posto di lavoro.

Le Organizzazioni Sindacali hanno richiesto e ottenuto che il concetto di "nucleo familiare" venisse esteso, oltre che ai familiari conviventi, anche ai genitori e/o figli non conviventi. Un'altra importante novità riguarda la possibilità di poter lavorare, sempre per esigenze temporanee ed eccezionali, in luoghi aziendali diversi da quelli di assegnazione, per assistere familiari portatori di *handicap*

o con patologia grave diagnosticata e residenti a oltre 30 km di distanza dalla sede di lavoro del dipendente.

Un'ulteriore possibilità introdotta è quella di utilizzare il lavoro agile in via continuativa, quale misura temporanea *ad hoc* volta a limitare il pendolarismo giornaliero necessario a raggiungere la propria sede di lavoro per le seguenti categorie:

- a) lavoratrici in stato di gravidanza in presenza di prescrizione medica in tal senso;
- b) dipendenti che necessitino di svolgere cicli di cure documentate al di fuori dell'orario di lavoro;
- c) dipendenti che rientrano in servizio dopo un congedo parentale di lungo periodo;
- d) ulteriori eventi comprovati di carattere eccezionale che riguardino il dipendente o il suo nucleo familiare.

Sempre su espressa richiesta delle Organizzazioni Sindacali è stata accettata la possibilità di fruire di tale modalità durante l'intero anno solare e non solo in determinati periodi contingentati, definiti arbitrariamente dall'azienda. In ultimo è stata ottenuta, seppur in via sperimentale, l'estensione del lavoro agile agli sportelli con almeno cinque risorse in organico, per due giorni al mese, fatta eccezione per chi ricopre il ruolo di "addetto clientela", in ottemperanza a quanto previsto dalla *policy* globale della casa madre. Le Organizzazioni Sindacali e la Banca, comunque, hanno stabilito che a breve si incontreranno per avviare un più ampio confronto in tema di *work-life balance* e di lavoro flessibile.

di Silvia Massei,
referente comunicazione Uilca Deutsche Bank

Anac, sciopero generale

È stata di quasi il 90% la partecipazione al primo sciopero generale del personale dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (Anac), indetto unitariamente da tutte le Organizzazioni Sindacali, che si è svolto lo scorso 20 maggio per l'intera giornata, con inizio alle ore 9,30 e termine alle 17,30. L'azione di protesta è stata proclamata per le scelte unilaterali del Consiglio dell'Autorità in merito a organizzazione degli uffici, priorità strategiche, relazioni sindacali e trattamento giuridico ed economico del personale. Le Organizzazioni Sindacali e il personale

contestano una gestione dell'Anac che ha portato a un clima di chiusura, unilateralità e svuotamento del confronto sindacale.

Sono stati denunciati effetti penalizzanti delle recenti scelte amministrative in materia di *welfare*, previdenza e trattamento di quiescenza, sia dal punto di vista economico che di trasparenza e partecipazione.

In particolare, viene contestata la modifica unilateralmente adottata dal Consiglio dell'Autorità nell'ambito della disciplina in materia previdenziale e quiescenza del personale, con una delibera che si colloca come

DALLE STRUTTURE

epilogo e al termine di una serie di comportamenti in palese aperta violazione con quanto previsto in materia dalla normativa vigente e tale da impedire l'esercizio dell'attività sindacale nel rispetto delle prerogative e posizioni delle parti.

Nel merito va rimarcata negativamente la scelta, come detto, senza trattativa sindacale, di un taglio del 30% dell'Indennità di Fine Rapporto, ovvero si è inciso su diritti acquisiti dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Qualunque proposta delle Organizzazioni Sindacali è stata ritenuta non accettabile e non è stata offerta alcuna mediazione. È evidente che la modifica unilaterale, adottata con la delibera n. 599 del 30 dicembre 2024, viola la normativa vigente e presenta inevitabili connotati di antisindacalità essen-

do stato, di fatto e concretamente, svilito il ruolo del Sindacato nell'ambito di una materia rimessa alla concertazione sindacale e, necessariamente, oggetto di accordo tra le parti.

È stato di per sé smentito quello che è il principio regolatore del confronto sindacale, ossia un paritetico confronto nel rispetto dei principi di correttezza, lealtà e reciproco riconoscimento delle prerogative e degli interessi contrapposti e tutelati dalle parti.

L'augurio, nel solo interesse delle lavoratrici e dei lavoratori, è di assistere, quanto prima, a un ripensamento e alla effettiva riapertura delle trattative in materia previdenziale e di acquiescenza del personale.

di Patrizia Bosco, coordinatrice Uilca Autorità



UIL
CREDITO
ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

SEGUI UILCA SU TUTTI I SOCIAL

