



unmagazine

dicembre 2025 - numero 51





Periodico di informazione
di Uilca Nazionale

Direttore Editoriale
Fulvio Furlan

Direttore Responsabile
Fulvio Furlan

Comitato di Redazione

Filippo Arena
Emanuele Bartolucci
Giuseppe Bilanzuoli
Elisa Carletto
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

75 anni di Uilca

Quest'anno la Uil Credito, Esattorie e Assicurazioni compie 75 anni. È un compleanno importante. Riflette una lunga storia di cambiamenti che hanno attraversato il Paese e trasformato il mondo del lavoro. E Uilca ne è stata protagonista. Decenni durante i quali non è mai cambiata, per converso, la scelta di stare, sempre, dalla parte delle persone. Nel tempo, l'Organizzazione Sindacale ha sostenuto persone e famiglie, senza mai far venire meno presenza e supporto alle comunità. Ha tutelato lavoratrici e lavoratori e creato nuove opportunità, rivendicando diritti e lottando per un mondo del lavoro più equo e solidale, che consideri le persone in quanto tali. Settantacinque anni che parlano di impegno, fiducia, diritti, di storia e futuro.

È un compleanno importante, alla vigilia di una nuova stagione congressuale, l'ottava, che vede l'Organizzazione già in campo con lo svolgimento dei Consigli Regionali: momento di confronto e dialogo, per approfondire i temi e i problemi della Categoria, mettere a punto la squadra con cui affrontare le prossime sfide e progettare, insieme, la Uilca di domani.

Il compleanno, soprattutto se in prossimità della fine dell'anno, è occasione per un bilancio, e per una sintesi delle tante voci che Uilca raccoglie, ascolta e sa fare diventare progetti condivisi e patrimonio comune. Entrano a far parte dell'animo di chi, ogni giorno, fa questo mestiere, dove il confine tra il lavoro e la vita personale si riduce sempre di più. Il tutto, in un continuo e costruttivo confronto con le altre sigle sindacali, con le parti datoriali, con la politica e con la società civile. Uilca, oggi, è questo: una grande comunità, che agisce secondo i valori e gli ideali della Confederazione e tutela tutti, senza lasciare indietro nessuno, sotto una guida salda e con alle spalle un'Organizzazione sicura. Auguri Uilca!

Sommario

- 2 **75 anni di Uilca**
di Lea Ricciardi
- 3 **Parte la Stagione Congressuale Uilca**
a cura della Redazione
- 4 **Un accordo contro la violenza sulle donne**
di Niccolò Fabretti
I Lego come filosofia di vita
di Elisa Carletto
- 5 **Riscossione, il rinnovo del Ccnl non decolla**
di Giovanna Ricci
- 6 **In Allianz rischio esuberi, ma l'Azienda non apre al dialogo**
di Emanuele Bartolucci
- 7 **Uilca: basta pressioni commerciali**
di Giorgia Peretti
- 8 **In E-R, si discute la desertificazione bancaria**
di Simona Ortolani
- 9 **Gli accordi in Crédit Agricole Italia**
di Francesco Bassi
Banco Bpm, accordo su occupazione di valore
di Marco Ravanelli
- 10 **Gruppo Intesa Sanpaolo, rafforzato il Fondo Sanitario**
di Deborah Diana
Educazione finanziaria per tutti
di Giovanna Riello
- 11 **Bper, accordi su occupazione e inquadramenti**
di Giacomo Negro

Parte la Stagione Congressuale Uilca

Rinnovi contrattuali, desertificazione bancaria, pressioni commerciali, centralità del sistema economico e finanziario nella vita del Paese, tutela dei più deboli, bullismo nell'ambiente lavorativo, violenza contro le donne e tanto altro.

Sono solo alcuni dei temi di cui si è discusso a Roma dal 10 al 12 novembre durante il Consiglio Nazionale Uilca. Tre giorni intensi, caratterizzati dalla partecipazione e dal dibattito di oltre 200 partecipanti provenienti da tutta Italia.

L'evento ha ufficialmente aperto la stagione congressuale dell'Organizzazione. Un primo passo che dà il via a un percorso denso di assemblee di base, congressi territoriali e congressi regionali e che arriverà alla sua conclusione con l'VIII Congresso Nazionale in programma dal 25 al 28 maggio 2026.

Intervistato ai microfoni Uil, il segretario generale Uilca Fulvio Furlan ha definito la tre giorni "molto interessante, con dibattiti intensi e molta partecipazione". Ha poi aggiunto: "Abbiamo tracciato le linee per l'av-

vio della stagione congressuale per costruire la Uilca del futuro e renderla sempre più protagonista a tutti i livelli". Presente all'evento e intervenuto ai lavori anche il segretario generale Uil PierPaolo Bombardieri (in foto) che, dopo essersi occupato delle conclusioni affrontando temi di ampio respiro, sui suoi canali social ha commentato: "Abbiamo ascoltato con grande attenzione gli interventi delle delegate e dei delegati Uilca e del segretario generale Fulvio Furlan. È stato un confronto importante, che ci ha permesso di ribadire alcune verità: oggi non esiste più un vero diritto internazionale, dominano logiche di forza e di potenza militare e gli equilibri che garantivano stabilità sono saltati. In questo scenario noi scegliamo di lavorare per la pace, senza ambiguità e senza bandiere. L'obiettivo del Congresso, in generale, è quello di coinvolgere le nostre delegate e i nostri delegati in un grande momento di democrazia".

a cura della Redazione



IN PRIMO PIANO

IN PRIMO PIANO

Un accordo contro la violenza sulle donne

Il Protocollo per favorire il rimborso dei crediti in favore delle donne vittime di violenza di genere è stato rinnovato. L'intesa fra Organizzazioni Sindacali del credito e Abi è arrivata lo scorso 24 novembre, proprio a ridosso della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

"Come Uilca riteniamo il Protocollo particolarmente importante per favorire un sostegno concreto alle donne in termini economici e come riconoscimento, per loro e per i figli, della necessità di un impegno collettivo per affrontare il dolore e le difficoltà di situazioni che purtroppo occupano la cronaca in modo sempre più drammatico e frequente, per cui servono interventi radicali sotto il profilo culturale e in termini di prevenzione", ha commentato il segretario generale Uilca Fulvio Furlan attraverso un comunicato stampa.

All'interno del Protocollo elencati tutti i soggetti beneficiari, le modalità di richiesta, l'a-

desione all'iniziativa e gli altri impegni delle parti, come quello di particolare rilevanza attinente l'assunzione da parte delle aziende di una percentuale destinata alle donne vittime di violenza o a figlie e figli di donne vittime di femminicidio.

Una misura subito applicata in accordi di uscite e assunzioni nelle varie banche.

Federkasse non si è fatta attendere, diffondendo un comunicato unitario e una dichiarazione congiunta con tutte le Organizzazioni Sindacali per affermare nuovamente e con convinzione l'impegno nella prevenzione e nel contrasto della violenza di genere. Per l'occasione, l'edizione della *newsletter* del Dipartimento Pari Opportunità di novembre ha titolato: "Il silenzio degli uomini è la voce della violenza".

Leggila inquadrando il QR Code



di Niccolò Fabretti

I Lego come filosofia di vita

È una grande emozione questa mia nomina in Segreteria Nazionale e ringrazio tutta l'Organizzazione per la fiducia: la vivo con entusiasmo, ma anche con grande senso di responsabilità. Da bambina timida quale ero - anche se oggi non si direbbe - ho fatto dei mattoncini Lego il mio mondo: costruire, pezzo dopo pezzo, nuovi mondi e differenti prospettive, con calma e pazienza. Ed è così che, da sempre, vivo il mio fare ed essere sindacalista, un mestiere complesso che implica sia innumerevoli competenze tecniche che relazionali: non ci si improvvisa dirigente sindacale e, analogamente a quanto accade quando si realizzano le abitazioni, la professionalità e i grandi risultati si creano nel tempo dalle fondamenta, mattone su mattone, e, in ogni caso, insieme alla squadra.

In una società sempre più individualista e in continuo cambiamento, relazioni sindacali di qualità rappresentano uno strumento indispensabile per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Esse sono essenziali per raggiungere accordi all'avanguardia, ma anche per coltivare il senso del collettivo e guardare al futuro in un concetto di economia civile, dove i beni relazionali possano integrarsi coi rapporti economici e il lavoro sia basato, in modo sostanziale e non strumentale, sulla centralità della persona.

In tale direzione la Uilca ha fatto molto in

questi anni e, in questa mia nuova avventura, sarò a servizio dell'Organizzazione, con la passione e la dedizione di chi cerca, ogni giorno, di migliorarsi e di contribuire a rendere la realtà più giusta e inclusiva.

di Elisa Carletto,
segretaria nazionale Uilca



Riscossione, il rinnovo del Ccnl non decolla

Il rinnovo del Ccnl della Riscossione, scaduto il 31 dicembre 2024, e per il quale già dal 1° aprile di quest'anno è stata inviata la piattaforma rivendicativa - approvata a larga maggioranza dalle lavoratrici e dai lavoratori - rappresenta un obiettivo importante per la valorizzazione della categoria. I risultati del lavoro degli addetti alla Riscossione sono aumentati sempre di più negli anni, nonostante la costante riduzione degli organici di AdER a causa dei numerosi pensionamenti, senza ricorso ad assunzioni per oltre dieci anni.

Le somme riscosse, arrivate alla rilevante cifra di 16 miliardi di euro nel 2024, consentono al Governo, anno dopo anno, di garantire servizi ai cittadini e misure a favore dell'intero sistema Paese. Ciò nonostante, la trattativa non decolla a causa di un temporeggiamento della parte datoriale, che risulta incomprensibile. I primi due incontri, il 25 novembre e il 16 dicembre, si sono risolti in una illustrazione dei temi rivendicati dal Sindacato e nell'individuazione delle tematiche da affrontare nelle successive riunioni calendarizzate per la seconda metà di gennaio.

All'interno del dibattito sono, però, emerse esigenze aziendali relative alla revisione degli inquadramenti, alla volontà di rivedere la normativa relativa alla mobilità nonché gli orari di lavoro e di sportello comprese le attuali flessibilità.

Uilca non ha pregiudiziali di metodo né di merito, la piattaforma rivendicativa seguiva una logica imprescindibile: adeguare la contrattazione nazionale a un mondo che è cambiato, rispettando la necessità delle persone di veder crescere le proprie retribuzioni e ottenere un sistema di valutazio-

ne e di sviluppo professionale che segua criteri meritocratici.

Una vera e seria risposta alle legittime aspettative di avanzamento di carriera.

I dati dell'inflazione programmata per il triennio 2024-2026 citati dalla controparte non potranno rappresentare l'unico elemento che influenzerà il confronto sulla parte salariale. Anche la revisione degli assetti inquadramentali, richiesta soprattutto da AdER, non potrà rappresentare l'ennesimo taglio alle carriere nel solco di una prassi datoriale volta, da anni, all'efficientamento dell'Ente e a scapito di lavoratrici e lavoratori, con blocchi delle promozioni, taglio di straordinari e indennità e *policy* aziendali che limitano diritti con interpretazioni unilaterali del Ccnl e del Cia.

Come Uilca non accettiamo che si ponga come ostacolo l'insufficienza dei fondi stanziati dal Governo per i rinnovi per un vero riconoscimento economico delle professionalità.

Dopo anni in AdER si è tornati ad assumere, ma si è assistito a tantissime rinunce da parte di coloro che avevano superato la selezione: questo dimostra quanto le retribuzioni e la mancanza di flessibilità operativa e di prospettive di carriera rendano ad oggi assolutamente poco attrattivo lavorare per l'Ente.

La trattativa dovrà entrare nel vivo e, soprattutto, essere vissuta con una "visione" prospettica, caratterizzata dalla convinzione che riconoscere diritti o aumenti retributivi al personale non rappresenta solo un costo aziendale, ma un investimento sul futuro e sui risultati per il sistema Paese.

di Giovanna Ricci, segretaria nazionale Uilca

IN PRIMO PIANO

IN PRIMO PIANO

In Allianz rischio esuberi, ma l'Azienda non apre al dialogo

La ventilata decisione di Allianz di uscire da Ania ha scosso il settore assicurativo italiano, anche perché non si sarebbe trattato di un semplice atto formale, ma di una scelta dalle implicazioni profonde, in un comparto dove la coesione tra imprese e la rappresentanza unitaria sono elementi essenziali per affrontare sfide industriali, regolatorie e di tutela di lavoratrici e lavoratori.

Per fortuna il problema pare essere superato, dopo la conferma da parte di Allianz della sua permanenza nell'associazione datoriale, ma sul futuro dell'Azienda permangono situazioni da chiarire.

Secondo quanto riportato da fonti giornalistiche, in Allianz Partners sarebbe già avviata una fase di ristrutturazione, che vedrebbe, a livello europeo, circa 1.800 persone in "eccedenza", destinate a essere sostituite da sistemi di Intelligenza Artificiale (IA).

Una notizia, che, se confermata, non può essere ignorata da chi, come le Organizzazioni Sindacali, è impegnato nella tutela dell'occupazione e della dignità del lavoro.

Il ricorso massiccio all'automazione – senza un confronto serio con le rappresentanze sindacali – rischia di generare una perdita importante di posti di lavoro e di diritti, oltre che di minare la tenuta sociale e industriale del settore. Come Sindacati, abbiamo il dovere di valutare ogni possibile impatto sulle

relazioni industriali e sulle prospettive occupazionali. Il dialogo partecipativo è un patrimonio che non può essere indebolito. Anche per questo, i segretari nazionali di tutte le sigle hanno chiesto un incontro al vertice di Allianz, per un confronto trasparente e costruttivo. Purtroppo, a entrambe le richieste non è seguita alcuna disponibilità da parte del vertice aziendale. Un silenzio che non contribuisce a rasserenare un clima già denso di incertezze. La forza del settore assicurativo italiano è sempre derivata dalla capacità di tenere insieme interessi diversi in una visione comune di un'industria moderna, sostenibile e orientata alla qualità del lavoro, in equilibrio con la valorizzazione e le tutele delle lavoratrici e dei lavoratori. Confidiamo che Allianz torni in tempi rapidi a un confronto diretto e rispettoso con le parti sociali e con i propri interlocutori del sistema. Perché le decisioni più delicate, soprattutto quando incidono sul tessuto collettivo, si affrontano con il dialogo, non con distanze che rischiano di ostacolare il percorso di crescita e tutela.

La Uilca continuerà a lavorare al fianco delle lavoratrici e dei lavoratori con senso di responsabilità ma anche con la fermezza, necessaria quando il dialogo viene meno.

di Emanuele Bartolucci,
segretario nazionale Uilca

Uilca: basta pressioni commerciali

"Ora che sei tornato dalle ferie, devi recuperare il tempo perduto. Hai già in mente a chi vendere il prodotto del mese?". "Quante polizze hai fatto oggi?". "Hai chiamato tutti i clienti?". "Oggi sei a zero, che giustificazioni hai?". Queste non sono solo domande di routine, ma esempi concreti delle pressioni commerciali che i dipendenti bancari subiscono quotidianamente sul posto di lavoro. Un fenomeno che si manifesta attraverso comportamenti e richieste eccessive, talvolta vessatorie, imposti dai superiori per raggiungere obiettivi di vendita, spesso insostenibili, con gravi conseguenze sul benessere psicofisico delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le aziende del credito si sono progressivamente trasformate in vere e proprie aziende commerciali, con obiettivi reddituali sempre più elevati che hanno modificato radicalmente le competenze richieste al personale. Quello che prima era il servizio di consulenza finanziaria oggi, dalle testimonianze dei lavoratori, è diventato una corsa alla vendita in cui il dipendente si ritrova schiacciato tra le esigenze aziendali e la propria professionalità. Il principio è chiaro: il lavoro non deve mai essere causa di morte, infortunio o malattia.

Nel 2017, l'Accordo nazionale tra l'Associazione Bancaria Italiana (Abi) e le Organizzazioni Sindacali di Categoria sulle pressioni commerciali ha certificato l'esistenza del problema e l'inserimento dello stesso nel rinnovo del Ccnl del Credito del 2023 ne riconosce l'importanza e l'attualità. L'accordo riconosce che le pressioni si manifestano quando le politiche di vendita si trasformano in pressioni sui dipendenti, quando comportamenti impropri e intensità del lavoro generano livelli cronici di stress e quando ricatti psicologici, richieste irragionevoli e controlli costanti diventano la norma quotidiana.

Per questo motivo, Uilca ha lanciato la campagna #BastaPressioniCommerciali, un'iniziativa che mira a sensibilizzare l'opinione pubblica su un tema che ha ricadute non solo sui lavoratori, ma sull'intera società: dalla qualità

della consulenza finanziaria erogata ai cittadini, alla salute mentale e fisica di migliaia di lavoratori, fino al ruolo del sistema bancario nel Paese. L'iniziativa vuole inserire il tema in un dibattito più ampio, che coinvolga diversi attori sociali e rafforzi il valore del personale all'interno delle aziende del settore.

Come denunciare.

Non sei solo. Se subisci pressioni commerciali inappropriate, hai diversi strumenti a disposizione per tutelare la tua dignità lavorativa. Molte imprese hanno istituito apposite caselle e-mail per raccogliere, in forma anonima o tramite rappresentanza sindacale, le segnalazioni di comportamenti che ledono la dignità della persona. Puoi anche rivolgerti direttamente al tuo rappresentante sindacale, che potrà offrirti assistenza e tutela, oppure utilizzare direttamente la casella di segnalazione aziendale per denunciare comportamenti non conformi che minano la tua serenità personale e professionale.

I dati Uilca delle segnalazioni su Il Sole 24 Ore Plus.

Negli ultimi mesi il tema delle pressioni commerciali nel settore bancario è entrato con forza nel dibattito pubblico, anche grazie all'azione di Uilca, che da tempo denuncia e monitora un fenomeno sempre più pervasivo. A conferma di questo impegno, lo scorso dicembre il Sindacato ha comunicato per la prima volta, su Il Sole 24 Ore Plus, i dati delle segnalazioni delle pressioni commerciali. Come riportato nell'articolo di Vitaliano D'Angerio, i numeri diffusi da Uilca mostrano un fenomeno progressivamente in crescita: nel 2025 le denunce sono salite a 480, contro le 323 del 2024, con un incremento di quasi il 50 per cento. Dati che riguardano cinque tra i principali gruppi bancari operanti in Italia – Intesa Sanpaolo, Unicredit, Bper, Banco Bpm e Crédit Agricole Italia – che, da soli, rappresentano circa il 60 per cento degli asset e il 43 per cento degli sportelli bancari del Paese.

di Giorgia Peretti

“OGGI QUANTE
POLIZZE HAI FATTO?”



#BASTAPRESSIONICOMMERCIALI

DALLE STRUTTURE

In E-R, si discute di desertificazione bancaria

La diminuzione degli sportelli bancari in Emilia-Romagna è stato il tema al centro della tavola rotonda "Chiusura filiali? No, grazie", organizzato il 19 novembre a Bologna, da Uilca Emilia-Romagna e Uil Emilia-Romagna. Ad aprire i lavori,



l'intervento del presidente della Regione Emilia-Romagna, Michele De Pascale, che ha sottolineato la necessità di un impegno della politica nella lotta alla desertificazione bancaria. Il dibattito è poi entrato nel vivo con la relazione di Roberto Telatin, responsabile del Centro Studi Uilca Orietta Guerra, che ha fatto il punto sui numeri del fenomeno, illustrandone l'evoluzione e delineandone alcuni possibili scenari futuri. Presenti alla tavola rotonda: Davide Baruffi, assessore al Bilancio regionale Emilia-Romagna; Gian Luca Galletti, presidente di Emil Banca; Fulvio Furlan, segretario generale Uilca e Marcello Borghetti, segretario generale Uil Emilia-Romagna. A moderare Valerio Baroncini, vicedirettore de Il Resto del Carlino (in foto).

Obiettivo dell'iniziativa non era solo denunciare le criticità legate alla chiusura delle filiali, ma aprire un confronto concreto tra banche, istituzioni, enti locali e sindacati. La riduzione degli sportelli, infatti, non incide soltanto sull'occupazione, ma mette in discussione l'intero sistema di servizi, che sostiene il tessuto sociale ed economico di un territorio. Quando una banca chiude, si attiva un circolo vizioso: diminuiscono i servizi, calano le attività economiche, si riduce la popolazione residente e, di conseguenza, scompaiono ulteriori servizi necessari. Esistono però anche realtà che scelgono di muoversi in controtendenza. Tra queste, Emil Banca, che ha deciso di mantenere – e in alcuni casi riaprire – sportelli non redditizi, per garantire servizi essenziali alle comunità locali. Un modello che rimette al centro la funzione sociale del credito e valorizza il ruolo delle banche nella tutela del risparmio, come riconosciuto dalla Costituzione italiana. Un richiamo, questo, alla necessità di operare con obiettivi e responsabilità realmente orientati al bene comune. "L'accesso ai servizi bancari non è solo una questione economica, ma un elemento fondamentale di democrazia, coesione sociale e sviluppo", ha dichiarato il segretario generale Uilca Emilia-Romagna, Mario Cusano (in foto). "Per questo è indispensabile istituire un osservatorio regionale sulla desertificazione bancaria che consenta un confronto continuo tra tutti i soggetti coinvolti, monitori il fenomeno, anticipi le chiusure e protegga le persone più fragili".

di Simona Ortolani,
referente comunicazione Uilca Emilia-Romagna

Gli accordi in Crédit Agricole Italia

Il 7 novembre scorso, Uilca Gruppo Crédit Agricole Italia ha firmato, assieme alle altre sigle sindacali, un pacchetto di accordi di secondo livello focalizzato su uscite di personale e assunzioni, l'assistenza sanitaria e il premio aziendale 2025. Il risultato più significativo riguarda l'accordo sul ricambio generazionale. A fronte di un piano di 500 uscite gestite attraverso il Fondo di Solidarietà, il Sindacato ha ottenuto un impegno aziendale a garantire un bilancio occupazionale ampiamente positivo con 590 tra nuove assunzioni e stabilizzazioni. Questo pareggio effettivo tra entrate e uscite consente di non depauperare ulteriormente la Rete commerciale e dei servizi, rappresentando una fondamentale iniezione di personale giovane nel Gruppo. Per Uilca, la tutela dell'occupazione è un elemento imprescindibile per la sostenibilità futura. Un altro punto di rilievo è l'estensione della copertura sanitaria: i benefici del piano sanitario, attualmente in corso, sono stati garantiti e prolungati fino al 31 dicembre 2027, offrendo ai dipendenti e alle loro famiglie una sicurezza e una continuità assistenziale di lungo periodo. Mantenere un alto livello di *welfare* sanitario è

una priorità che incide direttamente sulla qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori e rientra tra gli obiettivi di "benessere aziendale" da sempre sostenuti da Uilca. Infine, è stato definito l'accordo per il Premio Aziendale (Vap). Per tutti i dipendenti del Gruppo bancario, è stato raggiunto un accordo per un importo medio di circa 2.100 euro. Questo risultato, frutto di una negoziazione serrata e del riconoscimento del grande impegno profuso dal personale, rappresenta una voce economica fondamentale, che contribuisce in modo significativo al recupero del potere d'acquisto in un contesto economico complesso. Questi accordi dimostrano la centralità del ruolo Uilca nella contrattazione di Gruppo, in grado di coniugare le esigenze di sviluppo aziendale con la tutela rigorosa dei diritti dei lavoratori, ottenendo risultati concreti su occupazione, *welfare* e retribuzione. Si tratta di un successo che rafforza la fiducia nella contrattazione come strumento primario per costruire un ambiente di lavoro equo e più sostenibile.

di Francesco Bassi, referente comunicazione Uilca
Gruppo Crédit Agricole Italia

Banco Bpm, accordo su occupazione di valore

Nel Gruppo Banco Bpm continua il confronto e la ricerca di soluzioni su occupazione e ricambio generazionale.

I due temi rappresentano, infatti, per Uilca e le altre Organizzazioni Sindacali, il terreno di dialogo e di presidio più importante e vitale per tutto il settore. Nel mese di novembre, infatti, è stato firmato un altro importante accordo, sull'onda positiva delle intese firmate lo scorso anno, che hanno visto Uilca in prima fila nel difendere e sostenere la buona e giusta occupazione all'interno del Gruppo, in linea con una visione confederale di prospettiva. A fronte di un piano di pensionamento incentivato varato da Banco Bpm, che riguarderà 120 lavoratrici e lavoratori, sono state concordate 90 nuove assunzioni con un tasso di sostituzione pari al 75%.

Si tratta di un risultato non scontato e per nulla dovuto, primo esempio all'interno del settore, considerato che si tratta di pensionamenti, che rappresenta un passo verso il consolidamento di relazioni industriali mature e socialmente responsabili.

Inoltre, con questo accordo si è applicato quanto firmato nel protocollo con l'Associazione Bancaria Italiana (Abi) a ridosso del

la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, ovvero: a fronte delle uscite previste, ulteriori assunzioni – pari al 2% – riservate a donne vittime di violenza di genere o a figli e figlie di vittime di femminicidio. "Avere ottenuto così tante assunzioni con un processo di pensionamenti volontari in corso è un'innovazione nel settore e costituisce un importante passo avanti per la tutela dell'occupazione", ha commentato il segretario nazionale Uilca Giuseppe Bilanzuoli. "Siamo orgogliosi del risultato ottenuto – ha aggiunto la segretaria responsabile Uilca Banco Bpm Paola Minzon – e continueremo a tenere altissima l'attenzione sul tema degli organici e della mancanza ormai cronica di personale nel Gruppo. In questo senso, nel mese di gennaio inizieremo gli incontri territoriali semestrali sugli organici, che rappresentano un'altra importante novità concordata con il Gruppo e che serviranno a fotografare la situazione del personale della rete commerciale ed evidenziare le singole problematiche territoriali".

di Marco Ravanelli,
referente comunicazione Uilca Gruppo Banco Bpm

DALLE STRUTTURE

Gruppo Intesa Sanpaolo, rafforzato il Fondo Sanitario

Dopo mesi di confronto, Intesa Sanpaolo e le Organizzazioni Sindacali hanno siglato un accordo che rafforza in modo significativo il Fondo Sanitario integrativo del Gruppo, garantendone la sostenibilità economica e ampliando le tutele per dipendenti e familiari. Un'intesa "di valore" per la segretaria responsabile Uilca Gruppo Intesa Sanpaolo, Simona Ortolani, che sottolinea come il risultato "rafforzi la protezione assistenziale di tutte le persone del Gruppo in un contesto sanitario e demografico sempre più complesso".

Il nuovo assetto prevede un intervento economico, con impatto contenuto sugli iscritti e ispirato ai principi di mutualità e solidarietà, affiancato da un contributo aggiuntivo dell'Azienda pari a circa 7 milioni di euro.

A ciò si aggiunge una delle principali novità dell'accordo: l'estensione a tutti gli iscritti e ai beneficiari maggiorenni della polizza *Long Term Care*, cumulabile con quella prevista dal Contratto Nazionale. Una misura pensata per rafforzare la risposta ai bisogni legati alla non autosufficienza, tema che Ortolani ha definito come "un'emergenza invisibile, che grava sulle famiglie italiane, spesso prive di

adeguato supporto pubblico".

Confermata anche la possibilità di mantenere l'iscrizione al Fondo in caso di future cessioni di ramo d'azienda e per i figli non fiscalmente a carico non più conviventi.

Tra le tutele introdotte figura, inoltre, la possibilità di escludere un familiare beneficiario anche solo con provvedimento giudiziario relativo a violenza domestica.

L'accordo prevede nuovi progetti da sviluppare nel 2026, tra cui soluzioni per le categorie non assicurabili e lo studio di un modello interno di *Long Term Care*. Rimangono invariati massimali e tipologie di prestazioni, mentre è prevista una finestra straordinaria di adesione, per i non ancora iscritti, fino al 30 aprile 2026. Per Uilca, l'intesa rappresenta "un passo decisivo verso un *welfare* più equo, sostenibile e vicino ai bisogni reali di lavoratori, pensionati e famiglie", con l'impegno a proseguire nel rafforzamento del sistema di protezione del Gruppo.

di Deborah Diana,
referente comunicazione
Uilca Gruppo Intesa Sanpaolo

Educazione finanziaria per tutti

Il 19 novembre scorso la sala civica di Creazzo ha ospitato il secondo appuntamento dell'iniziativa promossa da Uilca Vicenza, dedicata all'educazione finanziaria e alla consapevolezza economica dei cittadini.

L'evento, che ha ricevuto la certificazione del Ministero dell'Economia e delle Finanze, si inserisce nel calendario del Mese dell'Educazione Finanziaria e ha visto una partecipazione attiva di famiglie, studenti e pensionati, uniti nell'interesse di comprendere meglio i meccanismi che regolano il risparmio e la gestione del denaro. Tra i temi trattati nel corso della giornata:

- la gestione del bilancio familiare, come pianificare entrate e uscite evitando sprechi;
- il risparmio consapevole, strumenti e strategie per proteggere i propri risparmi;
- l'educazione bancaria, comprendere meglio prodotti come mutui, prestiti e conti correnti;

- tutela dei cittadini, con particolare attenzione alle truffe finanziarie e ai rischi digitali.

Il tema, oggetto di studio e sviluppo dal 2019 in Uilca Vicenza, evidenzia l'importanza di una cultura finanziaria diffusa, in grado di rafforzare la fiducia dei cittadini nelle istituzioni e di renderli più autonomi nelle scelte economiche quotidiane. L'iniziativa ha confermato il ruolo che la Uilca Vicenza vuole svolgere come ponte tra il mondo del lavoro, le banche e la cittadinanza, con l'obiettivo di rendere accessibili a tutti conoscenze che spesso restano confinate agli addetti ai lavori.

La partecipazione numerosa ha dimostrato quanto il tema sia sentito e quanto ci sia bisogno di momenti di confronto aperto e inclusivo.

di Giovanna Riello, responsabile del Dipartimento
Educazione Finanziaria Uilca Veneto

Bper, accordi su occupazione e inquadramenti

Il 19 dicembre nel Gruppo Bper sono stati raggiunti due importanti accordi su esodi e percorsi professionali, con la regolamentazione degli inquadramenti minimi, accolta con grande soddisfazione da Uilca.


Le intese arrivano alla vigilia della fase operativa dell'incorporazione del Gruppo Banca Popolare di Sondrio. L'accordo sugli esodi prevede un ricambio generazionale superiore all'80%, tra i più elevati del settore: a fronte di 800 uscite volontarie e incentivate (pensionamenti e accessi al Fondo di Solidarietà), sono previste 400 assunzioni a tempo indeterminato, 250 stabilizzazioni e ulteriori assunzioni, fino al 2% delle uscite, riservate a donne vittime di violenza o a figli e figlie di vittime di femminicidio. Giudizi positivi giungono dal segretario nazionale Uilca Giuseppe Bilanzuoli: "Si tratta di un risultato importante, frutto del confronto sindacale" e aggiunge "ancora una volta viene confermato come, nel Gruppo, le relazioni sindacali proficue rappresentano sempre un valore aggiunto e uno strumento fondamentale per tutelare l'occupazione, valorizzare le persone e ac-

compagnare i processi di riorganizzazione aziendale". In vista della fusione con Banca Popolare di Sondrio, l'intesa garantisce livelli occupazionali stabili e attenzione ai territori più colpiti dalla desertificazione bancaria. Altrettanto rilevante e atteso da lavoratrici e lavoratori è l'accordo che disciplina i percorsi professionali, gli inquadramenti minimi e le indennità.

Dopo oltre otto anni è finalmente superato il cosiddetto *Footprint*, ancora vigente, ma escludente i nuovi percorsi professionali sorti dopo le importanti riorganizzazioni che hanno interessato il Gruppo negli ultimi due anni e che meritavano da tempo di essere inquadrate. "Abbiamo ottenuto l'impegno da parte dell'azienda di condividere eventuali integrazioni o revisioni dell'accordo in caso di ulteriori cambiamenti organizzativi", sottolinea il segretario responsabile Uilca Gruppo Bper, Paolo Tassi, soddisfatto, inoltre, per l'intesa sulle uscite e sulle correlate assunzioni.

di Giacomo Negro,
referente comunicazione Uilca Gruppo Bper



A decorative graphic of two curved strings of yellow light bulbs with blue bases, set against a teal background. The strings are positioned behind the main text.

BUONE FESTE

www.uilca.it