



unmagazine

Uilca Nazionale

agosto 2025 - numero 49



Umano con umano



**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*

Umano con umano

N"Non serve correre, bisogna partire in tempo". Risponde così la tartaruga mentre per prima taglia il traguardo a una incredula lepre. La favola, attribuita a Esopo, è stata rimaneggiata più volte nel corso dei secoli per trarne morali diverse. La vita corre, a volte in direzioni opposte, con la stessa forza e tenacia (in molti casi, si impara crescendo, questo è un bene). Da una parte si afferma con crescente prepotenza il tanto temuto digitale: si può trascorrere un'intera giornata compiendo tutte le necessarie azioni quotidiane senza mai scambiare una parola con un essere umano. Codici, bande magnetiche, *password* e *microchip* sostituiscono un buongiorno, una richiesta di aiuto, una gentilezza. La tecnologia corre, velocemente. Dall'altra si sbatte, a sorpresa, con l'imprevisto: il digitale si inceppa e non risponde. "Houston, abbiamo un problema". È una domenica di fine luglio quando un amico (c'è sempre un amico a un certo punto del racconto) ha bisogno di soldi contanti. Si reca al *bancomat* della propria banca, ma la carta viene rifiutata, accesso non consentito! Eppure funziona, pensa. Inizia così un mini pellegrinaggio (a Roma questo, più degli altri, è l'anno giusto): cammina, cammina, prima verso un'altra filiale della propria banca e poi verso *bancomat* di altri istituti di credito. Accade che la propria banca continua a rifiutare la carta di credito che, invece, continua tranquillamente a funzionare con altri istituti. Mettiamo da parte cosa è accaduto alla carta in questione e arriviamo alla soluzione: recarsi in una filiale bancaria. Umano con umano, non si scappa da questa relazione. Ci si affretta a chiudere filiali bancarie, convinti di poter gestire tutto digitalmente. E invece no: umano con umano. Da questa necessità, dall'insoddisfazione per la progressiva mancanza di servizi essenziali, dal sovraccaricare l'utente finale di attività che competerebbero ad altri, dallo spopolamento di un'Italia più piccola ed esposta prende vita il sito Uilca interamente dedicato alla desertificazione bancaria "chiusura filiali in grazie.it".

Buona navigazione, allora, in questo

...continua a pagina 4

Sommario

- 2 Umano con umano**
di Lea Ricciardi
- 3 Uilca: l'Esecutivo Nazionale a Trieste**
di Giorgia Peretti
- 4 Uilca alle assemblee Ania, Abi e Federcasse**
di Giorgia Peretti
- 5 Gli incontri in Abi a luglio: cosa è successo**
a cura della Redazione
- 6 Banco Desio e Bper: storie diverse di Vap**
di Giorgia Peretti
Vpa Iccrea 2025: la cooperazione premia
di Giuseppe Vaccarella
- 7 Isp e Cai, i Protocolli sulle relazioni industriali**
di Giorgia Peretti
Mps e Banco Bpm, il ritorno alla contrattazione
di Giorgia Peretti

Uilca: l'Esecutivo Nazionale a Trieste

In linea con la volontà della Segreteria Nazionale Uilca di favorire una continua vicinanza con i territori, l'Esecutivo Nazionale Uilca, che si è svolto lo scorso luglio, è stato convocato a Trieste. Molti i temi affrontati e discussi durante la due giorni di lavori, iniziati mercoledì 23 con la relazione del segretario generale Uilca Fulvio Furlan che, tra le altre cose, ha approfondito la situazione internazionale e nel Paese e i riflessi sul mondo del lavoro; gli scenari nei settori del Credito, delle Assicurazioni, della Riscossione e delle Autorità seguiti da Uilca; la firma con Abi del Testo Coordinato del Contratto Nazionale del Credito rinnovato a novembre del 2023 e il rinnovo del Contratto Nazionale dei dirigenti bancari negli incontri del 14 e 15 luglio (di cui si parla più avanti nel giornale, *ndr*); la prossima convocazione della Cabina di Regia con Abi; i riflessi delle varie possibili operazioni societarie tra istituti bancari; le prospettive dell'Organizzazione attuali e future con il prossimo Congresso Nazionale che si svolgerà nel 2026.

A seguire, la presentazione della Piattaforma per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Ania (Associazione Nazionale

fra le Imprese Assicuratrici) del settore assicurativo, a cura del segretario nazionale Uilca Emanuele Bartolucci. Particolare attenzione da parte dei componenti dell'Esecutivo è stata dedicata al nuovo sito internet di Uilca interamente dedicato alla desertificazione bancaria. Il *website*, che raccoglie i dati dell'annuale indagine demoscopica Uilca volta a misurare gli impatti della desertificazione bancaria sugli italiani, vuole essere un importante strumento di analisi del fenomeno, che purtroppo avanza inarrestabile, colpendo numerosi territori del Paese, più esposti al problema dello spopolamento, e lasciando intere comunità, imprese e famiglie prive di un servizio essenziale.

Giovedì 24 luglio il dibattito è ripreso con la votazione finale sulla Piattaforma contrattuale assicurativa, approvata all'unanimità. L'occasione dell'Esecutivo Nazionale è stata, come sempre, un'opportunità di scambio e confronto tra le delegate e i delegati presenti in sala e provenienti da tutta Italia, i cui interventi sono stati ripresi nelle conclusioni del segretario generale Uilca Furlan.

di **Giorgia Peretti**





PIATTAFORMA CCNL ANIA

Salario, Diritti, Futuro: la nostra piattaforma per il rinnovo
(soggetta ad approvazione degli organismi Sindacali Nazionali e delle Assemblee delle Lavoratrici e dei Lavoratori)

Premessa ed Economico

Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si colloca in una fase storica segnata da profonde trasformazioni politiche, economiche, sociali, ambientali e produttive. Gli equilibri internazionali si stanno ridefinendo in modo pericoloso attraverso conflitti e guerre sanguinose. I cambiamenti climatici stanno portando a conseguenze disastrose che sembrano inarrestabili. Le disuguaglianze si acuiscono a tutti i livelli, spingendo sempre di più ricchezza e benessere verso una minoranza di Stati e di popolazione all'interno di essi. Il nostro Paese non fa eccezione. La fascia di popolazione povera si estende sempre di più e intere zone, soprattutto del Sud, sono ormai interessate da una desertificazione produttiva che interessa tutti i settori, anche quelli finanziari. Le grandi sedi di banche e assicurazioni sono concentrate al Nord e il resto del Paese, da anni, sembra essere stato abbandonato dalla politica. Rispetto al rischio di assistere all'abbandono di intere zone del Paese, si può e si deve fare di più.

In un contesto come quello delineato, le aziende assicuratrici possono avere un ruolo importante perché la sicurezza economica e finanziaria delle lavoratrici, dei lavoratori e delle loro famiglie, la salute e la cura dei suoi componenti, l'esistenza in caso di non autosufficienza, la protezione della persona da ogni tipo di rischio, sono da sempre valori fondamentali per il nostro settore. A questo va aggiunta l'importanza del mantenimento dei livelli occupazionali, che rischiano di essere messi in discussione nell'immediato futuro dall'uso massiccio dell'intelligenza artificiale. Tramite il Contratto Collettivo Nazionale, le parti danno concretezza a questi valori.

Un momento della relazione del segretario generale Uilca Fulvio Furlan che ha aperto i lavori dell'Esecutivo Nazionale Uilca svolto a Trieste. In alto, un estratto del testo della Piattaforma per il rinnovo del Ccnl Ania.

IN PRIMO PIANO

Uilca alle assemblee Ania, Abi e Federcasse

Uilca anche quest'anno ha partecipato alle Assemblee annuali di Ania, Abi e Federcasse. A emergere tra le tematiche comuni: il rafforzamento delle relazioni sindacali, la tutela occupazionale e, nel caso delle banche, il contrasto alla desertificazione bancaria.

Qui di seguito i passaggi principali sottolineati dalla Uilca. Per tutti i dettagli sulle dichiarazioni dell'Organizzazione è possibile inquadrare il QR code e leggere i comunicati stampa.

Ania: valorizzazione del personale al centro

In occasione dell'assemblea dell'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici, il segretario generale Uilca Fulvio Furlan ha apprezzato nell'intervento del presidente Ania Giovanni Liverani una discontinuità con il passato nel riconoscere l'importanza delle relazioni industriali, il valore del rinnovo contrattuale e del ruolo fondamentale delle lavoratrici e dei lavoratori. Il segretario nazionale Uilca Emanuele Bartolucci ha sottolineato come la Piattaforma per il rinnovo del Contratto Nazionale sia pienamente in linea con la logica di valorizzazione del personale e di rafforzamento del settore.

**Abi: banche siano protagoniste dello sviluppo sociale**

Alla riunione dell'Associazione Bancaria Italiana, Furlan ha riconosciuto positivamente il passaggio del presidente Antonio Patuelli sul ruolo responsabile e costruttivo svolto dalle Organizzazioni Sindacali "tra i fattori che hanno consentito la ripresa delle banche in Italia". Uilca ha ribadito l'importanza

della contrattazione continua per gestire i cambiamenti tecnologici e le operazioni societarie, richiedendo al più presto la convocazione della Cabina di Regia, cosa poi avvenuta negli incontri tenutisi con Abi il 14 e 15 luglio. Sul tema della desertificazione bancaria, l'appello del segretario generale Furlan alle banche è quello di svolgere in pieno il loro ruolo sociale e di confermare l'importanza che ha nel Paese il settore del Credito ponendosi come traino per evitare lo spopolamento dei territori, invece di limitarsi a subire passivamente il fenomeno.

**Federcasse:****Bcc presidio strategico dei territori**

Al termine dell'assemblea di Federcasse, il segretario nazionale Uilca Giuseppe Del Vecchio ha ribadito il ruolo strategico nel sistema economico e finanziario nazionale del Credito Cooperativo. Le Banche di Credito Cooperativo, uniche presenze bancarie in 781 comuni italiani, rappresentano un modello alternativo alla desertificazione bancaria. Del Vecchio ha apprezzato l'enfasi sulle "intelligenze plurali" come risorsa strategica, sottolineando l'importanza della valorizzazione delle competenze e della formazione tecnico-identitaria introdotta nei contratti.



di Giorgia Peretti

...continua da pagina 2

numero di UN Magazine, tra premi di produzione e aumenti salariali per cercare di resistere all'inflazione, benessere lavorativo e contrattazione permanente. Il tutto in una situazione di grande movimento, perché il gioco alla moda è ancora il *risiko* bancario.

Gli incontri in Abi a luglio: cosa è successo

Raggiunta l'intesa con Abi sul Testo Coordinato del Ccnl del Credito e sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dirigenti del Credito.

Due giornate di incontri – lunedì 14 e martedì 15 luglio – per le Organizzazioni Sindacali e l'Associazione Bancaria Italiana, che non solo hanno portato alla sottoscrizione di due importanti accordi, ma hanno anche definito l'avvio dei lavori della Cabina di Regia a settembre e il percorso per concordare la digitalizzazione dei permessi sindacali retribuiti a cedole.

Per quanto concerne il Testo Coordinato del Ccnl del Credito, Abi ha comunicato, tramite una lettera alle Organizzazioni Sindacali, che fino al 31 dicembre 2025 la misura della riduzione dell'orario di lavoro concordata per il personale *Full-Time* viene riconosciuta in modo proporzionale sotto forma di permesso retribuito non soggetto a scadenza, secondo quanto previsto con la circolare predisposta da Abi il 31 maggio 2024.

Dal 1° gennaio del 2026 troverà quindi applicazione l'articolo 38 comma 12 del Ccnl 23 novembre 2023 (già articolo 37 comma 12 del precedente Ccnl) per cui "il trattamento economico del personale a tempo parziale viene determinato proporzionando la retribuzione complessiva (incluse indennità, compensi vari, ex premio di rendimento e premio aziendale ovvero premio variabile di risultato) contrattualmente prevista per la lavoratrice e il lavoratore a orario intero con la stessa anzianità e inquadramento, alla minore durata della prestazione lavorativa". Di fatto a ogni lavoratrice e lavoratore *Part-Time*, che manterrà lo stesso orario di lavoro, spetterà un corrispondente incremento retributivo.

Analogamente, dal 1° gennaio 2026 il calcolo della paga oraria di cui all'articolo 114, comma 15 del Ccnl del 23 novembre 2023 (già articolo 110 comma 15 del precedente Ccnl), sul lavoro straordinario, sarà effettuato secondo il comune criterio: 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata diviso 7,4 (indicatore coerente con l'orario settimanale stabilito in 37 ore) diversamente dall'attuale 7,5.

In linea con l'impostazione richiesta dalle

Organizzazioni Sindacali sui temi da affrontare durante il confronto, nella giornata di martedì 15 luglio è stato quindi affrontato il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dirigenti del Credito, con la sottoscrizione di un accordo che prevede l'incremento della retribuzione annua a 80.000 euro, con decorrenza immediata (ed erogazione con la mensilità di agosto) e di 85.000 euro dal prossimo 1° gennaio 2026. Sono state anche condivise importanti soluzioni su aspetti normativi, tra cui malattie, infortuni, maternità e formazione, già presenti nel Contratto Nazionale delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi.

Definita poi la convocazione per il prossimo lunedì 22 settembre del Comitato Nazionale Bilaterale e Paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'industria bancaria, più nota come Cabina di Regia, di cui si è ribadita la centralità e l'attualità delle tematiche di competenza e un incontro, in pari data, per concordare il percorso per rendere operativo un sistema di gestione digitalizzata dei permessi retribuiti a cedola dal 1° gennaio 2026, come stabilito con il recente accordo firmato con Abi sulle Libertà Sindacali nel settore del Credito. Di seguito in foto il momento della firma del Testo Coordinato del Ccnl del Credito del segretario generale Uilca Furlan.

a cura della Redazione



DALLE STRUTTURE

Banco Desio e Bper: storie diverse di Vap

Nel mese di luglio si sono concluse le negoziazioni del Premio Variabile di Produzione (Vap) in Banco Desio e Bper. Storie simili, ma con epiloghi diversi. In un comunicato Uilca, First e Unisin si legge: nonostante bilanci 2024 in linea con i principali istituti e redditività in crescita, Banco Desio ha proposto un Vap "nettamente inferiore" all'anno precedente e agli *standard* di mercato. I Sindacati hanno rifiutato l'accordo, denunciando una scelta "grave e irresponsabile" da parte aziendale.

Emanuele Trama, segretario responsabile Uilca Gruppo Banco Desio, ha criticato la volontà di "decisione della Banca di non pagare un Vap adeguato alle aspettative legittime di tutti i lavoratori", classificandola come "grave e irresponsabile per un'azienda che gode di ottima salute".

Un'altra azienda che presenta dati positivi è Bper, con la quale, invece, un accordo sul Vap è stato raggiunto, come riporta un comunicato sindacale unitario.

L'intesa prevede:

- 1.400 euro base riparametrati
- 125 euro aggiuntivi per tutti

- 575 euro in *welfare* (erano 450 nel 2024)

Il premio medio di 2.100 euro (+13,5% sul 2024) si colloca "ai livelli massimi del sistema". Bper, inoltre, fanno sapere i Sindacati, riconosce che i risultati derivano "dall'impegno e sacrifici dei lavoratori".

In Bper nello stesso mese è stato siglato anche un accordo per il personale delle Filiali *On Line* (FOL) che entrerà in vigore dal 1° ottobre. L'intesa prevede maggiore tutela della salute psicofisica delle lavoratrici e dei lavoratori con pause obbligatorie tra le chiamate per prevenire lo *stress* da lavoro correlato. È stato stabilito il principio di volontarietà per i turni serali e del sabato, migliorando la conciliazione dei tempi vita-lavoro. Secondo Paolo Tassi, segretario responsabile Uilca Gruppo Bper, pur riconoscendo l'importanza strategica delle FOL, resta necessario mantenere la rete fisica delle filiali per evitare la desertificazione bancaria del territorio. L'accordo rappresenta un modello innovativo che coniuga evoluzione digitale e valorizzazione delle persone.

di Giorgia Peretti

Vpa Iccrea 2025: la cooperazione premia

Il Gruppo Iccrea, lo scorso 10 luglio, ha sottoscritto l'accordo per l'erogazione del Valore di Produttività Aziendale (Vpa) relativo ai risultati di bilancio 2024.

Un incentivo economico destinato ai dipendenti delle Banche di Credito Cooperativo (Bcc) e delle società del "perimetro diretto" del Gruppo Iccrea, come Iccrea Banca, Bcc Sistemi Informatici, Bcc Sinergia e Bcc Lease. L'accordo sul Vpa rappresenta un riconoscimento dell'impegno dei dipendenti e promuove una cultura aziendale orientata al benessere e alla sostenibilità. Una parte significativa delle risorse sarà destinata a misure collettive di *welfare*, sanità integrativa, previdenza complementare e conciliazione dei tempi vita-lavoro, in linea con i principi cooperativi del Gruppo Iccrea.

Il Vpa è composto all'80% per i risultati della singola Bcc e dal 20% per l'andamento complessivo del Gruppo Iccrea e sul contributo specifico della Bcc.

L'erogazione è prevista in due modalità:

- pagamento in busta paga nel cedolino di settembre 2025, con tassazione agevolata al 5%, fino a un massimo di 3.000 euro (per i redditi 2024 inferiori a 80.000 euro);
- conversione in *welfare* di tutto o parte del premio in servizi di *welfare* aziendale o previdenza complementare, ottenendo una maggiorazione del 18,5% sull'importo convertito.

Questa opzione non è soggetta a tassazione e la scelta deve essere comunicata entro il prossimo 10 settembre. Esprimono soddisfazione Paolo Crielesi, coordinatore nazionale Uilca Bcc, e Marco Mariani, coordinatore nazionale Uilca Gruppo Iccrea, per il risultato ottenuto che ha portato il "giusto premio al personale", con un'erogazione del premio superiore rispetto agli altri anni.

di Giuseppe Vaccarella,
referente comunicazione Uilca Bcc

Isp e Cai, i Protocolli sulle relazioni industriali

Rinnovato fino al 31 dicembre 2028 il Protocollo sulle relazioni industriali in Crédit Agricole Italia, in scadenza a fine 2025.

L'accordo è stato firmato da Uilca e dalle altre Organizzazioni Sindacali con l'Azienda lo scorso 17 luglio. Diverse modifiche saranno introdotte a partire dal primo gennaio. Oltre a una maggiore flessibilità organizzativa del rapporto tra Sindacato e Azienda ci sarà la possibilità di ampliare la partecipazione della platea dei rappresentanti sindacali alle attività sindacali, comprendendo anche i Rappresentanti Sindacali Territoriali (Rst).

Un'apertura, questa, che segue la novità del recente rinnovo del Protocollo delle Relazioni Sindacali a livello nazionale e consente, quindi, di rappresentare le sensibilità delle lavoratrici e dei lavoratori a ogni livello territoriale. Anche in casa Intesa Sanpaolo il 18 luglio scorso è stato siglato dalle Organizzazioni Sindacali il nuovo Protocollo sulle Relazioni Industriali del Gruppo. L'accordo promuove lo sviluppo della contrattazione di gruppo e riconosce il giusto spazio alle Relazioni Sin-

dacali decentrate, in coerenza con l'impegno quotidiano svolto nei territori.

"Abbiamo ottenuto condizioni di agibilità sindacali adeguate ad affrontare il processo di trasformazione digitale, già intrapreso nel Gruppo. Il ruolo del Sindacato al tavolo negoziale e il presidio dei territori saranno centrali per affrontare nuove sfide e trovare le giuste tutele per le lavoratrici e i lavoratori, chiamati a impegni sempre più straordinari", ha commentato alla stampa la segretaria responsabile Uilca Gruppo Intesa Sanpaolo, Simona Ortolani. "Questo Protocollo riconosce l'importanza del dialogo sociale e conferma una tradizione di Relazioni Industriali di valore, in un contesto di grandi cambiamenti organizzativi, in cui ancora una volta sarà importante ricercare soluzioni strategiche e innovative per la tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori valorizzando la contrattazione collettiva continua".

di Giorgia Peretti

Mps e Banco Bpm, il ritorno alla contrattazione

Luglio con la firma di accordi in Abi e in molte aziende è stato un mese che ha posto fine a un lungo periodo di stallo negoziale e aperto scenari da tempo auspicati dal Sindacato, che mirano al benessere e alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Di particolare rilievo in questo senso due recenti intese siglate da Uilca e le altre Organizzazioni Sindacali in Banco Bpm, con l'accordo di percorso sull'armonizzazione dell'assistenza sanitaria integrativa, e in Monte dei Paschi di Siena con il nuovo Contratto Integrativo Aziendale e il premio di produzione 2025.

Entrambi gli accordi condividono un denominatore comune: la volontà di superare frammentazioni che da troppo tempo penalizzavano le lavoratrici e i lavoratori delle due banche. Nel caso di Banco Bpm, dopo sette anni di attesa, si avvia finalmente un percorso per uniformare i trattamenti sanitari, abbandonando le coperture puramente assicurative per privilegiare quelle mutualistiche. Per Monte dei Paschi di Siena, dopo oltre un decennio di disdetta del precedente Cia, si ritorna a una "contrattazione piena, acquisitiva, economica e professionale". La segretaria responsabile Uilca Gruppo Banco Bpm Paola Minzon sottolinea come l'assistenza sanitaria

integrativa sia "fondamentale per sostenere tutto il personale", mentre Carlo Magni, segretario responsabile Uilca Gruppo Monte dei Paschi di Siena evidenzia il ritorno a "un contratto vero, non un elenco di concessioni episodiche".

Centrale in entrambe le intese è il principio dell'equità. Banco Bpm punta a garantire che tutto il personale abbia "accesso agli stessi trattamenti sanitari", con soluzioni che premiano la dedizione con cui le lavoratrici e i lavoratori hanno sempre contribuito ai buoni risultati aziendali, rivendicando con fermezza soluzioni, anche sotto il profilo occupazionale, che la Banca per lungo tempo non voleva riconoscere.

Allo stesso tempo Mps introduce un premio di produzione di 1.500 euro "uguali per tutti, non parametrati, a tutela del potere d'acquisto dei redditi più bassi" si legge nel comunicato Uilca, che testimonia anche come l'Azienda sia riuscita a superare la situazione di difficoltà degli anni passati, grazie a un impegno collettivo in cui è stato determinante il ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori che si sono distinti per spirito di appartenenza e di sacrificio.

di Giorgia Peretti



**UIL
CREDITO
ESATTORIE
E ASSICURAZIONI**

CONTINUA A SEGUIRE UILCA SU TUTTI I SOCIAL

