

Giugno 2022

**MENSILE  
A CURA DEL TEAM  
COMUNICAZIONE  
UILCA GRUPPO MPS**

*Siria Boccalini  
Tiziana Blasilli  
Graziella Cicciù  
Paolo Fongaro  
Maria Chiara Milanese  
Annalisa Pancione  
Paolo Panzacchi  
Lucia Rinaldi*

## RUBRICHE

- **INTERVISTA A CARLO MAGNI:  
IL PIANO INDUSTRIALE MPS  
2022-2026:  
UN QUADRO SUL DOMANI**  
a cura di Siria Boccalini
- **COMUNICATI STAMPA UILCA  
PIANO INDUSTRIALE MPS**
- **MITI E LEGGENDE SUL SESSO  
INTERVISTA AD ARANNA  
LANA**  
a cura di Siria Boccalini
- **WELFARE IN CONFETTI**  
a cura di M. Chiara Milanese
- **WELLNESS UILCANESS**  
a cura di Graziella Cicciù
- **LEGI-PENSANDO**  
a cura Annalisa Pancione

**PARTECIPA ANCHE TU  
CON LA RUBRICA:**

**"LA MIA PAGINA" !**

**VUOI PROPORRE UN AR-  
TICOLO, FARCI UNA DO-  
MANDA O RACCONTARE  
LA TUA STORIA? CONTAT-  
TACI ALL'EMAIL**

[uilca.mps@uilca.it](mailto:uilca.mps@uilca.it)



# UN ALTRO

## MOTIVO PER SCEGLIERCI

*Il nostro nuovo mensile pensato per te*

**INTERVISTA A CARLO MAGNI—SEGR. RESP. UILCA GRUPPO E BANCA MPS  
IL PIANO INDUSTRIALE MPS 2022-2026: UN QUADRO SUL DOMANI**

*A cura di Siria Boccalini*



**Carlo Magni— Segr. Responsabile  
Segreterie di Coord. UILCA Gruppo e Banca MPS**

Il 23 giugno per il nostro Gruppo è stato un giorno cruciale. Dopo mesi di attesa è stato presentato ai mercati il Piano Industriale a firma dell' A.D. Luigi Lovaglio, arrivato alla guida del Monte Paschi, in sostituzione di Guido Bastianini, lo scorso febbraio.

Venerdì 24 giugno, a Siena, si è tenuto l'incontro con le delegazioni delle Organizzazioni Sindacali di Gruppo, scandendo le prime battute di un confronto che si auspica possa essere costante e continuo nella gestione delle diverse manovre contenute nel Piano.

Nel corso dell'incontro, i Segretari Responsabili dei Coordinamenti di Gruppo sono intervenuti ribadendo la posizione e le priorità delle OO.SS. indirizzate ad affrontare al meglio questo nuovo percorso.

Abbiamo intervistato Carlo Magni, Segretario Responsabile Uilca Banca e Gruppo MPS, per raccogliere le prime opinioni sul Piano industriale MPS 2022-2026.

**Siamo al terzo Piano Industriale presentato ai mercati negli ultimi tre anni. Cosa differenzia questo da quelli precedenti, rimasti solo su carta?**

In effetti, da dicembre 2020 ad oggi, il management del Monte dei Paschi ha presentato ben tre Piani Industriali, nessuno dei quali ha ricevuto in maniera ufficiale il placet delle Autorità Europee di riferimento. Ciò che tuttavia differenzia questo Piano Industriale - riferito al periodo 2022-2026 - rispetto ai precedenti, è il percorso di delega, che l'attuale A.D. sembrerebbe avere ricevuto dall'Azionista di maggioranza, il MEF. Una delega tale, da permettere al medesimo Amministratore di dialogare e interloquire direttamente con le Autorità Europee di riferimento, BCE e DG COMP della Commissione Europea in primis. Ci sono poi altri elementi da tenere in considerazione: come questo Piano Industriale è costruito, i target patrimoniali, economici e reddituali di prospettiva, oltre alla tempistica prevista per la messa a terra dei diversi obiettivi.



Giugno 2022

*Il nostro nuovo mensile pensato per te*

Da questo punto di vista è inoltre possibile fare riferimento ad un ulteriore elemento di contesto, ovvero il fatto che, nel precedente Piano (2017-2022), molti target ed obiettivi non sono stati raggiunti. Non mi riferisco solo ed esclusivamente ai parametri di tipo reddituale, ma anche ai costi, con attinenza al capitolo degli esuberi, sul quale le parti sociali aziendali, nonostante l'impegno profuso ai tavoli di trattativa, non sono riuscite, per motivazioni legate alla sostenibilità della manovra complessiva, a raggiungere il risultato di 4800 esuberi previsto a fine Piano.

In conseguenza di ciò, le Autorità Europee necessitavano probabilmente di alcune "rassicurazioni" e di alcuni elementi più convincenti per concedere una dilazione dei tempi di permanenza del MEF nel capitale sociale della Banca – ad oggi ancora non ufficialmente concessa – che a questo punto non sarebbe stata più possibile a causa degli impegni assunti in passato, e a causa delle dinamiche previste all'interno del Piano Industriale 2017-2022. Ciò che si evince su questo nuovo Piano Industriale è quindi una stretta sui tempi e sugli obiettivi, ma anche una promessa, evidente, che è quella di restituire alla Banca ed al Gruppo la propria dignità, la propria posizione all'interno del sistema creditizio domestico ed internazionale, rivitalizzando il marchio e l'attività commerciale di riferimento, insomma, ricostruendo una storia autonoma che sembrava oramai accantonata. Questi sono gli elementi che davvero fanno la differenza rispetto ai precedenti progetti strategici.

C'è poi un'altra considerazione da fare, sotto questo punto di vista: i presupposti sui quali il Piano Industriale 2022-2026 si basa sono totalmente diversi rispetto al passato. Non si parla infatti di parcellizzazione ed esternalizzazione delle attività, né di cessione a terzi delle unità operative; non si parla di processi di acquisizione o integrazione societaria basati su percorsi di smembramento delle attività stesse, il cosiddetto spezzatino, ma si parla piuttosto di mantenimento dell'integrità societaria, di valorizzazione dell'identità storico/culturale, di focalizzazione sull'attività commerciale tipica della Banca e del Gruppo MPS. I presupposti, pertanto, sono completamente diversi rispetto al passato, e su queste premesse la sfida che il Sindacato è chiamato ad affrontare, indubbiamente impegnativa in quanto si tratta di una vera e propria apertura di credito nei confronti dell'Azienda e delle sue prerogative, è quella di intraprendere un percorso che possa finalmente restituire, alla Banca ed al Gruppo MPS, la propria dignità, la propria identità, il proprio ruolo a servizio dell'economia nazionale, del territorio, delle imprese e dei cittadini.

**Si parla di 4000 uscite, da realizzare prevalentemente entro il 2022. Quali sono gli obiettivi perseguibili in trattativa nella gestione di questa fondamentale partita?**

Come ogni progetto strategico, anche questo Piano Industriale si compone di elementi che possono essere valutati in molteplici modi, soprattutto al tavolo negoziale. Elementi di positività ed elementi meno condivisibili. Non voglio dire che si tratta di un Piano Industriale a luci ed ombre, ma sicuramente che si tratta di un progetto che dovrà essere valutato in maniera molto approfondita, e questo lo potremo fare solo nel momento in cui ci sederemo al tavolo con l'Azienda. Ecco perché, come



Piazza e Palazzo Salimbeni—Siena

Foto di Carlo Magni



Giugno 2022

*Il nostro nuovo mensile pensato per te*

Uilca e come Sindacato Aziendale unitario, abbiamo chiesto un coinvolgimento integrale nella conduzione dei progetti discendenti dal Piano stesso. Un coinvolgimento che non deve riguardare solo le materie che prevedono ricadute dirette sul personale, ma anche quelle che, secondo le norme del CCNL, sono oggetto della cosiddetta "contrattazione debole", vale a dire le procedure legate all'evoluzione del modello logistico, all'organizzazione del lavoro e alla revisione del processo produttivo, che comunque impattano fortemente sui Dipendenti in termini di sostenibilità operativa, sviluppo professionale e clima interno. Da questo punto di vista si gioca una partita molto importante, che è connotata a quella relativa all'individuazione degli esuberanti e anche all'efficacia del negoziato per fare in modo che il risultato ricercato, quello delle uscite, possa essere un risultato effettivo, tangibile e concreto. Se la manovra dovesse avere successo, e si tratta di una manovra importante sotto il profilo numerico, saranno necessari un nuovo modello di banca ed una nuova organizzazione aziendale, tale da garantire un'efficace relazione con la clientela con un numero di addetti assai inferiore rispetto al passato, gestendo così le conseguenze di un presidio del territorio probabilmente meno incisivo rispetto all'attualità.



Carlo Magni

Intervento al Congresso Regionale Uilca Toscana

È quindi questo il motivo per cui la Uilca e le altre OO.SS. chiedono pieno coinvolgimento nelle scelte, e un ruolo effettivo nella negoziazione di tutti i progetti che compongono il Piano Industriale e, soprattutto, chiedono di poter avere voce in capitolo su tutte le manovre che impatteranno sulla Banca e sul personale nell'immediato futuro. Fatta questa doverosa premessa, con riferimento al tema degli esuberanti, leggendo attentamente il Piano si evince che non sono precisamente 4000. Le uscite previste, infatti, sono 3500 nel 2022 e 300 nel 2023, alle quali negli anni successivi dovrebbero aggiungersi le uscite fisiologiche, che porterebbero ad una riduzione di organico complessiva di 4200 risorse entro il 2026.

La manovra sulla quale quindi ci confronteremo subito è riferita alle 3500 uscite del 2022, e quello che per noi sarà importante è come, e su quali basi, questa manovra verrà gestita.

In primo luogo, è fondamentale precisare che si tratta di un'operazione che per la Uilca e le altre OO.SS. prevede l'utilizzo esclusivo degli ammortizzatori sociali di settore, vale a dire il Fondo di Solidarietà, su base volontaria. Questo è il primo ed essenziale elemento da tenere in considerazione affinché il Sindacato possa effettivamente sedersi al tavolo negoziale, cosa che comunque potrebbe accadere in tempi brevi se tale presupposto verrà confermato.

Il secondo elemento fondamentale, per noi, è quello di individuare delle soluzioni che, in termini di prestazione del Fondo, diano dei risultati analoghi a quelli ottenuti nelle precedenti trattative dello stesso genere. Come dicevo, la trattativa non è ancora iniziata, ma partendo da questi due elementi è lecito e auspicabile ipotizzare che, anche attraverso studi e approfondimenti, le condizioni possano essere ulteriormente ampliate o migliorate, introducendo ad esempio previsioni che valorizzino tutti i capitoli del welfare e della previdenza. Comunque, ciò che è stato fatto e ottenuto fino ad oggi per



Giugno 2022

*Il nostro nuovo mensile pensato per te*


le trattative dello stesso genere, vale a dire le garanzie per le Lavoratrici ed i Lavoratori, l'importo della prestazione finale, gli elementi sotto il profilo retributivo diretto e indiretto, costituiscono per noi una imprescindibile base di partenza.

Trattandosi di una manovra basata sulla volontarietà, risulterà poi fondamentale il processo di comunicazione che le parti sociali aziendali metteranno in piedi a favore dei Dipendenti. È essenziale che le persone abbiano consapevolezza dei contenuti inseriti negli accordi e che siano in grado di fare le loro valutazioni, economiche, personali e di prospettiva, avendo tutti gli elementi e le informazioni utili a disposizione.

In relazione a tutto ciò sarà basilare che l'Azienda metta a disposizione dei Colleghi riguardati dalla trattativa programmi di simulazione, software, task force e canali di assistenza per avere rispo-

ste in tempi brevi, per poter fare le proprie riflessioni e prendere una decisione avendo il quadro della situazione perfettamente chiaro. La circolarità delle informazioni e la conoscenza possono dare un grande contributo, permettendo ai colleghi potenzialmente coinvolti di effettuare una scelta consapevole. C'è da dire una cosa, a mio avviso sostanziale: il successo di questa manovra sarà fondamentale per la messa a terra e per la prosecuzione del Piano Industriale. La riuscita dell'esodo, collegata al successo dell'aumento di capitale, da realizzare per una quota parte a condizioni di mercato, sono i presupposti per garantire la "continuità aziendale" e per dare una nuova visione prospettica alla Banca ed al Gruppo. Se gli obiettivi sulle uscite previste non venissero raggiunti, saremo costretti a capire quali ulteriori soluzioni individuare, nella consapevolezza che, considerando l'attuale situazione della Banca e del Gruppo, le alternative percorribili potrebbero essere molto più invasive e pericolose per le prospettive professionali di tutto il personale in servizio.

D'altra parte, il successo della manovra e la messa a terra del Piano Industriale sono il presupposto imprescindibile e fondamentale per permettere, a tutti i Colleghi che rimarranno in servizio, di voltare pagina e di cominciare a pensare a qualcosa di diverso: ad una Banca dove finalmente potremo non dover più gestire manovre sulla contrazione dei costi, allo sviluppo della contrattazione integrativa, al ripristino del sistema premiante ed incentivante, alla reintroduzione dei percorsi di carriera e di sviluppo professionale.

**Il Piano si pone l'obiettivo di tornare verso un percorso di valorizzazione delle Risorse Umane nel medio periodo. È un aspetto su cui la Uilca e le altre Organizzazioni Sindacali puntano da diversi anni, ma che finora non è stato mai realmente recuperato. Pensi che un ritorno alla crescita professionale sia realmente percorribile?**

Come detto in precedenza, il sogno della Uilca è quello di tornare a fare contrattazione di secondo livello di tipo acquisitivo, di uscire quindi dalla fase emergenziale per riprendere in mano il ruolo di negoziazione che è proprio delle OO.SS aziendali.

Da questo punto di vista, il Piano Industriale 2022-2026 pone una premessa di grande interesse per le parti sociali, non solo per il Sindacato: se le azioni di ristrutturazione e contenimento dei costi avranno successo, sarà possibile, si afferma, tornare ad effettuare un tipo di contrattazione legato all'ordinarietà.



Giugno 2022

*Il nostro nuovo mensile pensato per te*

La domanda che mi poni è interessante, ma è anche una previsione difficile da fare, perché qui si tratta di partire da un presupposto, a nostro avviso condivisibile, che è quello della prosecuzione della "continuità aziendale", per mettere insieme tutta una serie di programmi atti ad individuare, concretamente, questa visione di insieme e di prospettiva. Diciamo quindi che l'auspicio è che questo tipo di percorso sia costellato da opportunità e possa contare sul successo delle iniziative e delle strategie contemplate soprattutto nella prima fase di attuazione del Piano Industriale.

D'altro lato dovremo tutti impegnarci affinché le azioni che fungono da presupposto e da corollario rispetto alla concretizzazione di questo importantissimo obiettivo, cioè il recupero dell'efficienza e della stabilità della Banca, abbiano una concreta possibilità di attuazione.

Io credo che se noi, tutti insieme – Lavoratrici, Lavoratori, management, stakeholders e organizzazioni sindacali aziendali - ci rendiamo conto che questo percorso è una sorta di ultima chiamata alle armi per evitare delle conseguenze che potrebbero rivelarsi irreversibili e difficili da gestire, la possibilità di tornare ad essere una Banca solida e guardare al futuro potrebbe realmente essere percorribile.

Inoltre, il nostro impegno alla riuscita di questo progetto potrebbe essere compensato dal ritorno ad un percorso di contrattazione indirizzata all'acquisizione di nuovi diritti e prerogative per i Colleghi, e non essere totalmente focalizzato sulla difesa del welfare, delle condizioni al personale e dei livelli occupazionali, come è stato inevitabile e indispensabile fare negli ultimi anni. Si potrebbe tornare a guardare al futuro con maggiore sicurezza e ambizione, recuperando un percorso di contrattazione realmente integrativa rispetto a quella nazionale degno di un'Azienda sana e redditizia, che ha un suo posto all'interno del settore, del sistema Paese e dell'economia.

### **Il Monte dei Paschi ieri, il Monte dei Paschi oggi, il Monte dei Paschi domani. Se dovessi definire la banca in questi tre spazi temporali, quali parole useresti?**

Il Monte de Paschi ieri: una grande Banca italiana, con potenzialità e prospettiva, che purtroppo è stata amministrata in maniera pessima, almeno da un certo momento in poi, a causa delle eccessive ingerenze della politica.

Il Monte dei Paschi oggi: una Banca in risanamento, fiera delle proprie origini, sostenuta costantemente dalle Lavoratrici e dai Lavoratori che ne fanno parte e che con dedizione e spirito di appartenenza le hanno permesso di non abbassare mai la testa in tutti questi anni, anche di fronte ai violenti e ripetuti attacchi dei media, dell'opinione pubblica e della stessa politica.

Il Monte dei Paschi domani: e qui, ancora una volta, il sogno che, dal mio punto di vista, dovrebbe e potrebbe trasformarsi in realtà. Vedo una Banca autonoma, padrona del proprio destino, riconoscente e attenta verso i propri Dipendenti, dotata di una forza propulsiva, efficienza organizzativa e capacità negoziale, atte ad affrontare e a gestire qualunque ipotesi di prospettiva strategica per il futuro.



Foto di Carlo Magni



Giugno 2022

*Il nostro nuovo mensile pensato per te*
**COMUNICATI STAMPA UILCA**
**PIANO INDUSTRIALE MPS 2022—2026**

**FULVIO FURLAN — SEGRETARIO GENERALE UILCA**
**UILCA SU MONTE DEI PASCHI DI SIENA: VA GARANTITO UN FUTURO SOLIDO ALLA BANCA E PRESERVATA L'IDENTITÀ**

"L'indicazione di circa 4 mila esuberanti di dipendenti, da realizzare prevalentemente in un solo anno, prospetta una riduzione di quasi il 20 per cento del personale, con ricadute negative in termini occupazionali e inevitabili implicazioni sull'operatività di quanti resteranno in servizio", ha commentato Fulvio Furlan - segretario generale Uilca, ai margini dell'incontro con l'A.D. MPS Lovaglio per la presentazione del Piano Industriale. Dopo aver ribadito l'importanza che gli esuberanti siano volontari, ha poi aggiunto che il Piano ha comunque il pregio di porsi "l'obiettivo che auspicavamo di garantire un futuro a MPS e preservarne l'identità".

[LINK AL COMUNICATO](#)

**LUCA FAIETTI — SEGRETARIO NAZIONALE UILCA  
REFERENTE BANCA E GRUPPO MPS**
**UILCA SU MPS: BENE LA CONTINUITÀ AZIENDALE MA IL SINDACATO DEVE AVERE UN RUOLO CENTRALE**

Il segretario nazionale Uilca, Luca Faietti, ai margini dell'incontro del 24 giugno tra le OO.SS. e l'AD di MPS Luigi Lovaglio: "Il Piano Industriale 2022-2026, approvato ieri dal Cda del Monte dei Paschi di Siena, nell'impostazione positiva di voler rilanciare la Banca, presenta anche aspetti non ancora completamente definiti, sui quali è importante prestare la massima attenzione. Come Uilca crediamo sia giunto il momento della concretezza: le lavoratrici e i lavoratori hanno aspettato una soluzione per troppo tempo, fra incertezze e sacrifici, garantendo sempre impegno e professionalità". "Il mantenimento dell'unità del Gruppo, della sua sede storica e l'assenza di progetti di esternalizzazione e parcellizzazione delle attività dell'azienda, sono per noi condizioni fondamentali per iniziare una trattativa che possa basarsi sulla responsabilità e il rispetto da entrambe le parti, sindacale e aziendale", ha aggiunto Carlo Magni, segretario responsabile delle Segreterie di Coordinamento Uilca Gruppo e Banca MPS.

[LINK AL COMUNICATO](#)

**CARLO MAGNI — SEGRETARIO RESPONSABILE  
SEGR. COORD. UILCA GRUPPO E BANCA MPS**



Giugno 2022

*Il nostro nuovo mensile pensato per te*

## MITI E LEGGENDE SUL SESSO - MANUALE DI SOPRAVVIVENZA PER GIOVANI E ADOLESCENTI

Intervista ad Arianna Lana - bancaria, sindacalista, madre e scrittrice - a cura di Siria Boccalini

Da anni si ragiona in Italia sull'opportunità o meno di inserire tra le materie scolastiche l'educazione sessuale - obbligatoria in Svezia dal 1955 e ampiamente diffusa in diversi Paesi del Nord Europa fin dalla prima infanzia - ma su questo percorso il nostro Paese è culturalmente indietro e il sesso, in molte famiglie, è ancora un argomento tabù.

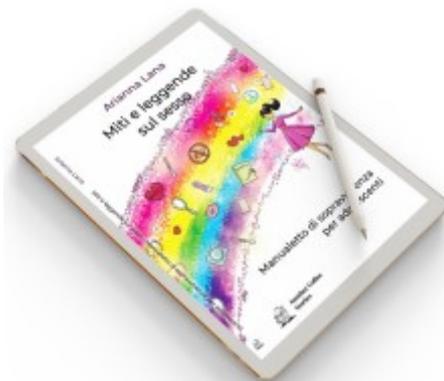
Se dal lato scolastico e familiare spesso assistiamo ad un imbarazzato e imbarazzante silenzio, privando i giovani della possibilità di approcciare a questi temi in modo graduale e sano, dall'altro lato possiamo notare un aumento incontrollato di contenuti sessuali su internet e sui media, in molti casi facilmente accessibili, che potrebbero incoraggiare un approccio alla materia confuso e poco equilibrato, non privo di rischi e pericoli.



Vale la pena parlare di sessualità con i propri figli o è meglio lasciare che l'esperienza e il tempo giochino il loro ruolo? Siamo certi che la società attuale sia una valida scuola di vita per i giovani e possa favorire un approccio sano a questi argomenti?

Lo scopriamo con **Arianna Lana** - bancaria, sindacalista e neo scrittrice - che da poco ha pubblicato il **suo primo libro: "Miti e leggende sul sesso"**, un manualetto di sopravvivenza per giovani e adolescenti.

**Sindacalista, lavoratrice e madre di due bambine. Una vita piena di impegni, nella quale hai trovato il tempo per dedicarti alla scrittura affrontando un argomento che, per quanto mediaticamente inflazionato, in molti ambiti resta ancora un tabù. Come e quando è nata l'esigenza di scrivere questo libro e quali difficoltà hai incontrato nell'elaborare una guida su questi temi?**



Diventata mamma per la seconda volta, mi sono chiesta come avrei affrontato

l'adolescenza delle mie figlie e, nello specifico, come mi sarei posta in tema di educazione alla sessualità. Ho pensato che provare a buttare giù due righe, con l'intento di mettere nero su bianco le informazioni più utili e necessarie, con un po' di ironia e tanta sincerità, potesse essere un buon inizio. Ho quindi iniziato a caricare i capitoli su una piattaforma di scrittura condivisa, dove i lettori più giovani mi incoraggiavano ad andare avanti e commentavano spesso fra di loro il fatto che ancora oggi si parli troppo poco del tema, sia a casa che a scuola. Una di queste lettrici ha poi proposto il testo a una giovanissima casa editrice per la quale lavoravo. Non ho incontrato particolari difficoltà, se non quella di vincere qualche piccolo imbarazzo che avrebbe potuto limitare quel che sentivo di dover raccontare, ovvero quel che



Giugno 2022

*Il nostro nuovo mensile pensato per te*

avrei voluto che fosse stato raccontato a me quando ero poco più che una ragazzina alle soglie dell'adolescenza.

**Per le generazioni precedenti, gli attuali cinquantenni/quarantenni/trentenni, com'è stato l'approccio a questi argomenti e come è cambiato nel tempo fino ad arrivare ai giovani di oggi?**

Il grande spartiacque credo sia stato l'avvento di internet e la libera fruizione della pornografia online, con tutte le implicazioni che ne conseguono. Per il resto, la differenza la fanno come sempre le famiglie: in alcuni casi, purtroppo non così frequenti come ci si augurerebbe, sono i genitori a fornire qualche nozione sulla materia, peraltro molto spesso legata unicamente all'utilizzo del preservativo. Paradossalmente mi sono accorta che l'imbarazzo ad affrontare in modo naturale e scientifico queste tematiche accomuna un po' tutte le generazioni, anche quelle attuali. Non voglio affatto demonizzare internet, poiché lì esistono anche molte fonti scientifiche accreditate che possono essere di grande aiuto, però il problema è che oggi, tramite un semplice telefonino, un bambino delle elementari rischia di imbattersi in contenuti che, volendo usare un eufemismo, sono completamente fuorvianti.

**Quali sono per te gli argomenti più utili che i ragazzi dovrebbero poter conoscere ed elaborare in modo sano, attraverso un dialogo costruttivo con i propri referenti educativi, scolastici o familiari?**

Le pratiche anticoncezionali (anche la c.d. contraccezione d'emergenza), il rischio di trasmissione di malattie veneree, la ricerca del piacere che deve sempre far rima con benessere psico-fisico, la consapevolezza di noi stessi, il consenso, il rispetto e qualche nozione di anatomia, per capire che eventuali problemi possono essere gestiti.

**Il tuo è un libro per i genitori o per i figli?**

Entrambi, è un testo che si presta molto ad essere letto assieme.

**Quale ritieni possa essere l'età giusta per affrontare queste tematiche con i ragazzi?**

Fin dalla scuola dell'infanzia, ovviamente andando per gradi, ma sicuramente il prima possibile. I focus sono molteplici: biologia, affettività, medicina etc.

**Parliamo della rete: da risorsa e opportunità, usata scorrettamente, potrebbe rivelarsi una trappola piena di insidie e pericoli. Affronti queste tematiche nel tuo libro? In che modo possiamo difendere i giovani dai rischi dei social e del web?**

Sì, la tematica è ampiamente affrontata nel testo, pur cercando di non fare "terrorismo". Si parla di revenge porn e di pornografia, ad esempio, con l'intento di informare e rendere tutte e tutti più consapevoli, il prima possibile. Credo che una sana informazione sia la sola arma di cui possiamo disporre.





Giugno 2022

*Il nostro nuovo mensile pensato per te*
**WELFARE IN CONFETTI Rubrica a cura di Maria Chiara Milanese**
**PACCHETTO MICROSOFT OFFICE 365 GRATIS PER DIPENDENTI E FAMILIARI**


Da un'unica piattaforma si può accedere ad una serie di servizi informatici sempre aggiornati e in forma del tutto gratuita: la notizia è vecchia di tre anni ma ancora non tutti i colleghi sanno che **la Banca offre ai dipendenti la possibilità di installare sui dispositivi personali e familiari il pacchetto Office 365 a costo zero.**

PC, tablet e smartphone, anche non aziendali, possono dunque essere dotati del pacchetto messo a punto da Microsoft, con l'aggiunta di applicazioni scaricabili online, adatte a qualunque tipo di dispositivo (Android, Apple, Microsoft).

**Ogni dipendente ha la facoltà di scaricare gratuitamente il pacchetto su 15 dispositivi, 10 dei quali possono essere personali.**

La procedura per installarlo è semplice e intuitiva e non è prevista la possibilità di richiedere un'eventuale assistenza tecnica alla Banca per i dispositivi non aziendali.



Di seguito i passaggi necessari per usufruire dell'agevolazione:

**Entrare sul sito [www.office.com](http://www.office.com)**

Cliccare su **"Accedi"**, inserendo le credenziali aziendali (mail di lavoro e password corrente)

**Scaricare le applicazioni desiderate**

In assenza di questo benefit, il costo per scaricare il pacchetto Office per singola persona sarebbe pari a **69,00 euro** l'anno mentre per una famiglia da 2 a 6 persone il costo annuale sarebbe pari a **99,00 euro.**

**Il pacchetto standard si compone di dieci programmi** (Outlook, OneDrive, Word, Ex-





**UN ALTRO**

**MOTIVO  
PER  
SCEGLIERCI**

Giugno 2022

*Il nostro nuovo mensile pensato per te*



cel, PowerPoint, OneNote, SharePoint, Microsoft Teams, Yammer e Access), **cui si aggiungono altre 14 applicazioni di varia utilità, nella versione più aggiornata** (Defender, Delve, Forms, Kaizala, Microsoft Lists, Planner, Project, Publisher, Skype for Business, Stream, Sway, To-Do, Visio, Lavagna).

All'interno del sito, cliccando in alto a destra sull'icona **"Impostazioni"** e seguendo il percorso **"Aggiorna le preferenze di contatto"** > **"Stato installazioni"** è possibile prendere visione del numero di installazioni effettuate e tenere il conto di quante ne restano ancora gratuitamente a disposizione.

Un piccolo grande vantaggio per dipendenti e famiglie, per usufruire di Office 365 ovunque e senza costi!

**SCOPRI I PROGETTI E I SERVIZI DELLA UIL**

**CLICCA SULLE ICONE PER VISITARE I SITI INTERNET DEDICATI**

**TERZO MILLENNIO**



IL SINDACATO DEI CITTADINI





Giugno 2022

*Il nostro nuovo mensile pensato per te*
**WELLNESS – UILCANESS Essere UILCA, stare bene**
**Rubrica a cura di Graziella Ciccù**
**MANTENERSI IN FORMA ANCHE AL MARE? ECCO COME FARE**


Il sole forte dell'estate allunga le giornate e le illumina rendendo piacevoli i nostri molteplici impegni, ma con il caldo afoso, che toglie le energie, diventa sempre più difficile iniziare ad allenarsi ma anche mantenere la solita routine di allenamento, per chi si è preparato già nei mesi scorsi alla stagione estiva.

È quindi fondamentale trovare dei modi per tenersi attivi anche in vacanza, evitando che il caldo intacchi il nostro entusiasmo, ma soprattutto diventa utile seguire un programma che ci doni energia e ci consenta di rimanere in forma senza stress.

Una volta scelta la meta delle nostre vacanze, tra mare e montagna, ma anche per chi decide di rimanere in città, la prima cosa da tenere in considerazione è il momento della giornata in cui si sceglie di allenarsi d'estate. Sarebbe preferibile svolgere attività fisica durante le prime ore del giorno o nel tardo pomeriggio, evitando le temperature più elevate e quindi concedendosi anche la possibilità di allenarsi all'aria aperta.

Se si trascorrono le ferie al mare le alternative per tenersi in forma possono essere diverse, anche divertenti, oltre che efficaci: partendo dalla semplice e salutare camminata veloce (detta anche "fitwalk") sia sulla battigia che in acqua, immersi fino a metà gamba, ad esempio, per una stimolazione muscolare

maggior, attraverso l'attrito dell'acqua, che permette di incrementare il lavoro aerobico. Questo tipo di attività è praticabile da chiunque, in quanto consente di modulare l'intensità dell'esercizio e la durata (basta anche mezz'ora al giorno per trarre giovamento). I più allenati potranno scegliere di introdurre, anche a giorni alterni, delle sessioni di jogging, che non devono essere eseguite però a piedi nudi, ma con calzature confortevoli che controllino l'appoggio plantare e consentano di poter correre agilmente anche sulla sabbia evitando sollecitazioni delle articolazioni di ginocchia e caviglie. Correre sulla spiaggia, o sul bagnasciuga, aumenta il grado di difficoltà rispetto alla corsa praticata sull'asfalto o sul tapis roulant, perché coinvolge in misura maggiore i quadricipiti, i glutei e anche gli addominali. La durata consigliabile ai fini di un apprezzabile dispendio calorico dovrebbe fissarsi tra i 40 e i 60 minuti, a ritmo moderato, senza strafare e ricordandosi di bere molta acqua (meglio se arricchita con sali minerali) durante la corsa.

In acqua, oltre a fare delle lunghe nuotate, potete approfittarne anche per rimodellare il punto vita tonificando i muscoli addominali. Non si tratta solo di un fatto estetico, i muscoli addominali stabilizzano il busto proteggendo la colonna vertebra-





Giugno 2022

*Il nostro nuovo mensile pensato per te*

le. Si può scegliere di allenarli in acqua bassa o dove non si tocca, aiutandosi con un galleggiante per allineare tronco e bacino, avvicinando le ginocchia al busto, contraendo i muscoli addominali, con un movimento completo e lento.

Si consiglia di eseguire qualche serie da 15 ripetizioni a intervalli brevi, a seconda della resistenza di chi pratica l'esercizio.

In acqua potrete anche fare delle routine di allenamento più complete, che coinvolgano anche gli altri gruppi muscolari, braccia e spalle, ad esempio, approfittando di un altro grande vantaggio del fitness in acqua: un linfodrenaggio naturale che agisce sulla cellulite e preserva da eccessive sollecitazioni le articolazioni e la colonna vertebrale.

Le vacanze al mare offrono inoltre possibilità di sport di gruppo come il beach-volley o altre attività che puntando sul divertimento e sul coinvolgimento di più persone, sono un'ottima alternativa per abbattere le calorie degli sgarri estivi e per fare attività fisica senza annoiarsi.

E per chi sceglie di trascorrere le ferie in montagna?

Nessun problema, tutti gli appassionati potranno vivere la montagna oltre che in modo "slow", spirituale e meditativo, anche praticando sport all'aria aperta, dalla più semplice "speed hiking", la marcia veloce in montagna, ad andamento sostenuto per un intenso lavoro cardio, al più difficile "trail running", la corsa immersi nella natura seguendo i sentieri e i percorsi sterrati. Quest'ultima tendenza richiede però una più avanzata preparazione atletica.

Qualunque sia la meta delle nostre vacanze, praticare sport e prendersi cura del proprio corpo, ci aiuterà a raggiungere un maggiore benessere fisico e di conseguenza anche mentale.

Il souvenir di questa estate potrebbe essere proprio una ritrovata sinergia psico-fisica, da spendere sul lavoro e non solo, con un atteggiamento positivo.

## L'ANGOLO DELLA RICETTA SANA

### I FIT PANCAKE PROTEICI

*A cura di Graziella Cicciù*



#### INGREDIENTI:

- 150 gr di albume
- 50 gr di farina d'avena aromatizzata
- 50 gr di yogurt greco
- 10 gr di fruttosio o zucchero di canna
- 1 pizzico di lievito per dolci in polvere

**PROCEDIMENTO:** Montare leggermente gli albumi, per ottenere dei pancake più soffici e voluminosi. Da parte unire tutti gli ingredienti secchi, la farina d'avena aromatizzata, lo zucchero, il lievito e aggiungerli delicatamente agli albumi montati.

In ultimo mescolare lo yogurt al composto sempre facendo attenzione a non smontarlo.

Su una padella già calda, antiaderente, versare qualche cucchiaino di composto, creando i pancake della forma preferita.

Cuocere per qualche minuto da entrambi i lati a fuoco medio.

**SUGGERIMENTI:** potete farcire i pancake con crema di arachidi, o spalmarli al cioccolato fondente o ancora con frutta fresca e sciroppo d'agave.



Giugno 2022

*Il nostro nuovo mensile pensato per te*
**LEGI-PENSANDO Rubrica a cura di Annalisa Pancione**
**IL CONTROLLO A DISTANZA SUI LAVORATORI - II PARTE**

Nel numero precedente era stato fatto un excursus giuridico (Costituzione-Legge 300/70-Job act), che forniva un quadro normativo di riferimento e che dava un'idea del cambiamento delle organizzazioni lavorative in relazione ai mutamenti della società.

Se da una parte, è stata stabilita la liceità dei controlli, dall'altra è necessario andare alla ricerca di un bilanciamento tra la privacy e sistemi di sorveglianza da parte del datore di lavoro.

I recenti sviluppi tecnologici hanno reso ancora più labile questo equilibrio rendendo il compito di Giudici e Legislatori particolarmente difficile. Gli esiti differenti ed a volte contrastanti di diversi organi giurisprudenziali mostrano come sulla questione non esistano criteri ermeneutici univoci.

**Emblematiche, in questo senso, sono due sentenze di organismi internazionali: la prima riguarda il caso Bărbulescu contro Romania (2017)**, in cui erano state registrate alcune conversazioni intime e personali con i parenti e la fidanzata del ricorrente nella chat interna aziendale. Il lavoratore era stato licenziato per aver utilizzato impropriamente la chat considerata uno strumento prettamente lavorativo che, per ragioni di sicurezza, non avrebbe dovuto in alcun modo essere compromesso con intromissioni esterne, che potevano esporre l'azienda a rischi importanti. Tutti i successivi gradi di giudizio avevano stabilito la legittimità del licenziamento, sino ad arrivare alla Corte di Strasburgo che, invece, ravvisava una violazione dell'Art 8 della corte Edu stabilendo che l'attività di controllo e sorveglianza "è funzionale agli interessi



*del datore di lavoro e non può giustificare di per sé qualsiasi intrusione nella privacy del dipendente".*

**Epilogo differente, lo ritroviamo nella sentenza di Lopez Ribalta ed altri contro Spagna (2019)** in cui un gestore di un supermercato aveva installato all'interno del negozio delle videocamere all'insaputa dei lavoratori in una posizione che consentiva la sorveglianza generalizzata ed indistinta di tutto il personale al fine di sorprendere alcuni lavoratori intenti a rubare, in quanto avendo delle differenze di magazzino, aveva avanzato dei sospetti sulla commissione dei furti. In questo caso, la Corte europea ha ritenuto legittima l'iniziativa datoriale, in quanto proporzionata rispetto all'obiettivo di garantire l'interesse organizzativo-patrimoniale del datore di lavoro. Questa sentenza, quindi, conferma la piena compatibilità dei controlli difensivi con la tutela della riservatezza di cui all'art. 8 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo.

Giugno 2022

*Il nostro nuovo mensile pensato per te*

Sulla base di ragionevoli dubbi nutriti dal datore di lavoro, al fine di tutelare l'iniziativa imprenditoriale e vegliare sulla correttezza dei dipendenti, **il datore di lavoro è autorizzato ai controlli**, che proprio per questo motivo vengono considerati "**difensivi**", perché posti in essere in una sezione temporale postuma agli accadimenti che stimolano i sospetti. Situazione differente è costituita invece dai controlli preventivi (aventi sempre l'obiettivo della tutela del patrimonio e l'immagine aziendale) che vengono esercitati a prescindere da sospetti di illeciti; il datore di lavoro dovrà, però, inviare ai propri dipendenti una chiara informativa ai sensi dell'art. 4, C. 3, Stat. Lav., al fine di poter utilizzare le informazioni raccolte, tramite gli strumenti di lavoro, anche a fini disciplinari.



Per chiarire questo concetto è opportuno citare **una recentissima sentenza della cassazione (22 settembre 2021n. 25731)** che stabilisce l'inutilizzabilità dei dati raccolti in una chat aziendale in quanto, pur avendo considerato legittimo l'accesso aziendale dovuto a specifiche esigenze di manutenzione del sistema, **"era mancata l'adeguata informazione preventiva del lavoratore"** (ai sensi del sopracitato art. 4 dello Statuto dei Lavoratori)

**Per concludere, alla luce del bilanciamento fra controlli e privacy, sarà sempre necessario stabilire se il controllo, sia esso preventivo o difensivo, è troppo invasivo e comporta una violazione della sfera privata del lavoratore e soprattutto se rispetta i seguenti principi:**



**Trasparenza**

**Necessità**

**Lealtà**

**Proporzionalità.**

*Il nostro nuovo mensile pensato per te*

**UILCA GRUPPO MPS**

Via Ricasoli n. 40  
53100 - Siena

Tel.: 0577-48589  
Tel int: 0577-299719

*Un altro motivo  
per sceglierci!*

*Non sei ancora iscritta/o*

*con noi?*

*Clicca [qui](#) per scaricare la  
delega o contatta la nostra  
segreteria di coordinamento all'email:*

[uilca.mps@uilca.it](mailto:uilca.mps@uilca.it)

*VISITA IL NOSTRO SITO INTERNET:*

[HTTPS://WWW.UILCAGRUPPOMONTEPASCHI.IT](https://www.uilcagruppomontepaschi.it)

*SEGUICI SULLA NOSTRA PAGINA FACEBOOK: UILCA Gruppo MPS*

### *In questo numero*

<b>INTERVISTA A CARLO MAGNI: IL PIANO INDUSTRIALE MPS 2022-2026: UN QUADRO SUL DOMANI</b> a cura di Siria Boccalini	<b>1-5</b>
<b>COMUNICATI STAMPA UILCA SUL PIANO INDUSTRIALE MPS 2022-2026</b> <b>LE DICHIARAZIONI DI FULVIO FURLAN—SEGRETARIO GENERALE UILCA, LUCA FAIETTI—SEGRETARIO NAZIONALE REFERENTE PER GRUPPO E BANCA MPS, CARLO MAGNI—SEGR. RESPONSABILE COORD. GRUPPO E BANCA MPS</b>	<b>6</b>
<b>MITI E LEGGENDE SUL SESSO— MANUALE DI SOPRAVVIVENZA PER GIOVANI E ADOLESCENTI</b> <b>INTERVISTA AD ARIANNA LANA</b> A cura di Siria Boccalini	<b>7-8</b>
<b>WELFARE IN CONFETTI</b> <b>PACCHETTO MICROSOFT OFFICE 365 GRATUITO PER DIPENDENTI E FAMILIARI</b> A cura di Maria Chiara Milanese	<b>9-10</b>
<b>WELLNESS-UILCANESS Essere UILCA, stare bene</b> <b>MANTENERSI IN FORMA ANCHE AL MARE? ECCO COME FARE e L'ANGOLO DELLA RICETTA SANA</b> A cura di Graziella Ciccù	<b>11-12</b>
<b>LEGI-PENSANDO</b> <b>I CONTROLLI A DISTANZA SUI LAVORATORI—II PARTE</b> A cura di Annalisa Pancione	<b>13-14</b>