

## 7° CONGRESSO

### **SEGRETERIA REGIONALE LOMBARDIA RELAZIONE SEGRETARIA GENERALE LUCIA PEVERI**

Cari delegati e delegate, gentili ospiti, invitati ed invitate, grazie per essere qui.

Ringrazio in particolar modo, e lo sottolineo, Massimiliano Pagani che, allo scorso Congresso, è stato eletto segretario generale UILCA Lombardia e che oggi ci onora con la sua presenza, accettando la presidenza di questo 7° Congresso.

Come sapete, nel settembre 2019, in corso di mandato, sono subentrata a Massimiliano come Segretaria Generale UILCA Lombardia, un ruolo di grande responsabilità di cui ero consapevole, senza ombra di dubbio, ma mai avrei immaginato di vivere momenti così imprevedibili e turbolenti!

In apertura di questo Congresso, la squadra della Segreteria Regionale vi ha dato un benvenuto corale, con la musica dei Maneskin e con i colori della pace, per manifestare l'avversione a tutte le guerre e rivendicare la pace quale elemento fondante di una comunità democratica.

E' con emozione che mi accingo a leggere questa relazione introduttiva, frutto di lavoro e impegno collettivo: ringrazio di cuore tutti e tutte coloro che vi hanno contribuito.

In questo mandato congressuale tutti noi abbiamo fronteggiato situazioni inedite per le nostre generazioni: mi è impossibile non citare gli ultimi due anni, funestati da una pandemia globale (che ha visto la Lombardia impattata pesantemente), con tutte le drammatiche conseguenze sulla vita delle persone, sulla salute, sull'economia, sulle disuguaglianze sociali, sulle relazioni umane, sul nostro equilibrio come individui.

E, ancora, come se tutto ciò non fosse bastato, dallo scorso mese di febbraio è scoppiato un grave conflitto ai confini dell'Unione Europea, un conflitto che non accenna a cessare e che ha già lasciato sul campo migliaia di vite umane, città devastate, milioni di sfollati.

Siamo donne e uomini di pace e comprendiamo che l'unica strada percorribile affinché un conflitto cessi è l'apertura di un vero dialogo.

Questi due eventi, insieme, pandemia e guerra, hanno trasformato e stanno rapidamente trasformando la società nel suo complesso.

Abbiamo finalmente capito quanto la sanità pubblica nel nostro paese sia stata privata delle risorse per essere universale e vicina ai cittadini. Abbiamo visto medici e infermieri accasciati dopo estenuanti ore di lavoro in emergenza, coi volti segnati dall'uso delle mascherine e dalla fatica.

Abbiamo sperimentato cosa significa non poter assistere un parente ricoverato in ospedale o in RSA o, peggio ancora, non poter salutare un proprio caro morente.

Abbiamo compreso cosa significa vivere giornate interminabili in terapia intensiva, soli, nella pena del dubbio sul buon esito delle cure.

Abbiamo ascoltato il rumore del silenzio, interrotto dalle sirene delle ambulanze, abbiamo visto le città deserte e gli uffici vuoti, siamo stati in coda per entrare nei supermercati, abbiamo atteso i dati giornalieri della pandemia e i DPCM che quasi sempre venivano annunciati nella tarda serata del sabato.

In questo scenario abbiamo sentito quanto siano importanti la salute, la socializzazione e la solidarietà: questi sono i valori in cui crediamo e per manifestare concreta vicinanza a tutte le persone colpite dalla pandemia e al personale ospedaliero che ogni giorno era, ed è, vicino a loro, abbiamo destinato importanti risorse alla beneficenza a favore di diversi ospedali lombardi per contribuire ad un'azione congiunta contro la pandemia.

Come settore finanziario ci siamo ritrovati, massicciamente e repentinamente, a lavorare da remoto e non sempre con strumentazioni adeguate, mentre buona parte della categoria ha dovuto necessariamente proseguire l'attività in presenza per garantire a imprese e cittadini di poter continuare a fruire dei servizi.

Abbiamo fronteggiato questa inedita situazione utilizzando lo strumento più potente di cui disponiamo: il dialogo sociale.

Dopo pochi giorni dall'inizio della pandemia, il 14 marzo 2020, le parti sociali hanno sottoscritto un protocollo per prevenire la diffusione del contagio da COVID-19 nei luoghi di lavoro ed analogamente nei nostri settori e nelle nostre aziende, grazie a consolidate relazioni sindacali, sono stati sottoscritti numerosi protocolli per gestire insieme l'emergenza.

## **1) Salute e Sicurezza e Sostenibilità Ambientale**

In tema di Salute e Sicurezza, fino al 2019 i nostri settori erano classificati con profilo a basso rischio e di conseguenza non era ai primi posti dell'elenco di priorità delle parti sociali.

Dal 2020 la pandemia ha ribaltato lo scenario e ci siamo trovati ad essere una delle categorie più a rischio, dovendo garantire l'erogazione a cittadini e imprese di servizi pubblici essenziali.

Affrontare la pandemia nei posti di lavoro non ha significato solo definire regole e fornire dispositivi di protezione per ridurre il rischio di contagio per lavoratrici e lavoratori, ma dare sostegno psicologico e umano alle paure delle persone che erano spaventate per la loro salute e per quella delle loro famiglie.

Per tutti noi ciò ha significato alzare il livello di rispetto sociale e di tutela, soprattutto per i più fragili.

La pandemia si è rivelata nel mondo del lavoro una delle grandi sfide che aziende e sindacati hanno affrontato e ancora dovranno affrontare.

Ciò può costituire quindi un'opportunità per ripensare strutturalmente all'organizzazione del lavoro e al modo in cui ci relazioniamo per il raggiungimento degli obiettivi del lavoro stesso.

Quanto accaduto non dovrà essere dimenticato e relegato ai libri di storia non appena l'emergenza sanitaria cesserà definitivamente, ma dovrà essere utilizzato in una logica di "prevenzione", per evitare che possibili rischi futuri possano nuovamente tramutarsi in danno, sanitario ed economico, senza che si siano attivate le opportune azioni di salvaguardia.

La nostra finalità è in linea con la campagna UIL "Zero morti sul lavoro", il cui slogan "lavorare per la civiltà del lavoro e perché questo sia sempre più tutelato" resta per noi un obiettivo primario.

Ma come poter raggiungere questo obiettivo?

E' necessario partire da un'analisi che si concentri sulla qualità del lavoro all'interno delle aziende dei settori che rappresentiamo, di cui è elemento centrale l'organizzazione del lavoro, per poter quindi definire le migliori garanzie di salute e sicurezza.

L'organizzazione del lavoro va ridefinita quindi seguendo logiche di benessere organizzativo, che è la capacità di un'azienda di favorire e proteggere il benessere di lavoratrici e lavoratori, dal punto di vista sociale, psicologico e fisico.

Questi temi devono essere presenti ai tavoli negoziali per poter essere tramutati in accordi e percorsi condivisi e virtuosi.

Le aziende devono comprendere che persone e risultati non sono in contrapposizione, ma sono due facce della stessa medaglia.

La salute organizzativa infatti ha sia un'importante valenza etica e sociale, ma interessa anche, in modo particolare, la capacità di un'azienda di generare profitti e di crescere.

Uno degli strumenti a disposizione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e delle Organizzazioni Sindacali è il Decreto Legislativo 81/2008 che stabilisce, tra l'altro, l'obbligo per il datore di lavoro di valutare e gestire il rischio Stress Lavoro Correlato.

Tra gli elementi chiave si collocano:

- le pressioni commerciali: fenomeno che i lavoratori hanno ritrosia a denunciare per paura di ritorsioni;
- la remotizzazione del lavoro, che – se mal gestita- potrebbe favorire condizioni di isolamento sociale con potenziale esclusione dal tessuto relazionale;
- la velocità del cambiamento dell'innovazione tecnologica, che rischia di creare un senso di inadeguatezza e di lasciare indietro una parte importante di lavoratrici e lavoratori;

come avete visto in apertura nella rappresentazione artistica "Banca rotta".

Un'organizzazione aziendale sana e capace di ottenere risultati importanti è in grado di tenere insieme le persone in modo sostenibile, tema che apre un altro capitolo che è quello dell'ESG, che è la capacità delle aziende di calibrare e gestire il proprio impatto in termini ambientali, sociali e di governance.

Il ruolo tecnico degli RLS su salute e sicurezza e quello politico delle Organizzazioni Sindacali devono diventare sempre più sinergici, coniugando conoscenza e competenza tecnica con efficacia negoziale.

E' urgente lavorare insieme alle controparti per favorire processi di riduzione dell'impatto ambientale e di attenzione al consumo di risorse naturali, facilitare condizioni di benessere lavorativo sviluppando percorsi di inclusione e di salute e di sicurezza per favorire una gestione aziendale ispirata a buone prassi e principi etici.

Il tema della Sostenibilità è questione imprescindibile alla quale dare risposte condivise e negoziate tra le parti.

Il progetto UILCA Green, da noi promosso all'inizio del 2021, nasce inizialmente con l'obiettivo di accelerare la revisione dei nostri processi lavorativi interni (revisione partita anni fa, a onore del vero) per ridurre l'impatto ambientale e accrescere sensibilità e consapevolezza sul tema all'interno dell'Organizzazione, ma anche attraverso il confronto con lavoratrici e lavoratori.

Nel tempo il gruppo di lavoro ha ampliato la propria visione abbracciando in toto le logiche ESG e quindi ragionando su criteri di sostenibilità più ampi, che coinvolgano anche l'aspetto sociale e di governance delle aziende.

Inoltre abbiamo avviato iniziative di sensibilizzazione sul tema della eco-sostenibilità, del riciclo e del ri-utilizzo. Il primo appuntamento, pur essendo stato organizzato nel mese di gennaio 2022, con tutte le restrizioni derivanti dalla pandemia, è stato molto partecipato da iscritti, iscritte e le loro famiglie sia nel momento formativo di sensibilizzazione all'ambiente, sia nella raccolta di giocattoli, vestiti e altri materiali di uso quotidiano per le case famiglia di una associazione no profit.

Siamo consapevoli che le risorse del pianeta non sono infinite: energia, cibo, acqua non possono essere sprecati e soprattutto non possiamo continuare a produrre rifiuti.

Di concerto con la UIL Lombardia, stiamo smaterializzando tutti i processi di erogazione dei servizi a cittadini e lavoratori, riducendo i consumi di carta, stampanti, toner, energia elettrica. Inoltre abbiamo adottato illuminazione a risparmio energetico e ridotto il consumo di bottiglie di plastica, incentivando l'uso di distributori collegati direttamente all'acquedotto milanese; un percorso che deve proseguire, allargando lo spettro di intervento alla mobilità sul territorio, per esempio.

Anche il nostro congresso è stato organizzato in un'ottica di sostenibilità ambientale: non abbiamo stampato nulla, per evitare il consumo di carta, ma troverete tutta la documentazione sul nostro sito.

Abbiamo stampato i badge per farvi entrare su cartoncino riciclato e con corda di canapa (biodegradabile e non tossica); le piante sul palco riducono lo smog e l'inquinamento elettromagnetico perché assorbono gli inquinanti. E gli omaggi e i gadgets sono ispirati ai medesimi principi.

Abbiamo fatto tutto ciò perché siamo convinti che il beneficio collettivo sia la somma dell'impegno di ognuno di noi, questo accade per l'ambiente così come nell'attività sindacale.

## **E domani terremo un panel proprio su questo tema.**

Insomma, in un mondo del lavoro che cambia rapidamente, dobbiamo riconoscere opportunità e criticità, per riuscire a governare al meglio il cambiamento stesso.

La formazione, il confronto e la partecipazione sono elementi centrali del nostro percorso: vanno incentivate condizioni di benessere lavorativo che sappiano coniugare gli interessi aziendali con i bisogni, le necessità e gli interessi personali e collettivi di lavoratrici e lavoratori.

Come sindacato è essenziale impegnarci per coinvolgere anche le aziende in questo percorso, in linea con il Protocollo lombardo per lo sviluppo sostenibile, sottoscritto il 18 settembre 2019, che impegna Regione Lombardia, imprese, enti locali, associazioni e rappresentanze sindacali a stabilire un proprio programma di misure o iniziative, centrate su temi che vanno dalla conservazione della biodiversità e dei servizi ecosistemici all'economia circolare, dalla transizione energetica, verso lo sviluppo delle fonti rinnovabili allo sviluppo della mobilità sostenibile.

## **2) Il settore finanziario**

### **Banche di credito ordinario**

In pochi anni il mondo del credito è stato stravolto.

Pochi avrebbero immaginato nel 2018 – solo quattro anni fa – che il sistema finanziario, bancario ed assicurativo subisse così tante trasformazioni, cambiamenti, fusioni e vedesse la nascita di nuovi soggetti, anche atipici.

Facciamo qualche esempio che interessa la nostra Regione:

- UBI Banca non esiste più: è stata acquistata nottetempo da INTESA SANPAOLO e le filiali "in eccesso" sono state comprate da BPER;
- CREVAL è stata comprata da CREDIT AGRICOLE ITALIA e fusa per incorporazione in CAI lo scorso aprile;
- CARIGE, dopo un lungo periodo di gestazione, è stata comprata da BPER: entro quest'anno anche CARIGE non esisterà più. Nel nuovo Piano Industriale presentato il 10 giugno scorso si menziona la chiusura di 60 sportelli e la cessione di altri 40 a Banco DESIO;
- La POPOLARE DI SONDRIO si è trasformata in SpA e potrebbe entrare nell'orbita di BPER, ovviamente non prima che sia conclusa la complessa fusione che BPER ha in corso con CARIGE;
- MPS e BANCA POPOLARE DI BARI restano capitoli ancora irrisolti;
- Le BCC in pochi anni si sono riunificate in due grandi gruppi;
- nuovi soggetti sono entrati nel mercato finanziario, senza preoccuparsi di applicare il CCNL ABI ai propri dipendenti (ad es la Fintech CREDIMI, il cui obiettivo dichiarato è "semplificare l'accesso al credito");
- sono nate società parabancarie per il recupero degli NPL e degli UTP;
- sono innumerevoli le partnership tra banche e assicurazioni: è di settimana scorsa l'annuncio del programma di sviluppo comune nel campo della bancassicurazione tra Unicredit e Allianz (per il quale, Orcel A.D. di UNICREDIT ha dichiarato che si tratta di una vera e propria "joint venture e che le due aziende hanno una perfetta sovrapposizione dei mercati di riferimento, Italia e Germania").

L'elenco potrebbe continuare. Insomma, il consolidamento del settore, attraverso la concentrazione in pochi grandi gruppi bancari, pare inarrestabile.

A fronte però dell'aumento della solidità patrimoniale del sistema, si sta determinando un progressivo allontanamento delle banche dal territorio con la riduzione del numero di filiali e del personale.

### **Desertificazione bancaria e rivoluzione digitale**

Anche sul piano strettamente territoriale il settore è profondamente cambiato in questi quattro anni: chiusura di filiali a ritmi serrati, eliminazione di bancomat e ATM evoluti, creazione di nuove filiali con l'appel da "negozi" finanziari.

Per non parlare poi della rivoluzione digitale delle banche: l'aumento esponenziale dell'uso della tecnologia tramite App o Device e della banca "on line" dove il cliente può operare H24, senza che sia necessaria la presenza fisica di un bancario.

In Lombardia, in 10 anni, il 28% delle filiali ha chiuso: oggi un comune su tre in Regione è privo di uno sportello bancario. Sono dati drammatici, non attribuibili esclusivamente alla diffusione delle nuove tecnologie, bensì ascrivibili a politiche aziendali volte principalmente al contenimento dei costi a scapito del servizio offerto, a partire dalla consulenza.

In un Paese come il nostro, con il tasso di alfabetizzazione finanziaria tra i più bassi d'Europa, la consulenza finanziaria dovrebbe essere un obiettivo primario per favorire una gestione dei risparmi consapevole.

La UILCA sin dal 2019 si è occupata di questo, anche se in quel periodo il problema era localizzato soprattutto nei comuni del Sud Italia.

Con la pandemia, inoltre, i nuovi piani industriali presentati dalle banche hanno inteso dare una seria accelerazione al fenomeno.

In Italia, dal 2015 al 2021 i comuni serviti da almeno uno sportello bancario si sono ridotti, passando da 5727 a 4903. In questo contesto è da segnalare la diversa strategia delle BCC, che hanno invece mantenuto la loro presenza territoriale, rimanendo il solo sportello bancario presente in ben **705 comuni italiani**.

Le Banche insomma hanno privilegiato il taglio dei costi, venendo meno alla propria vocazione anche sociale – oltre che economica – nel Paese: le chiusure degli sportelli ne sono testimonianza.

Come poter ovviare a questo fenomeno? Noi vogliamo dare il nostro contributo di idee nell'elaborazione di proposte, ad es:

- ragionare sulla condivisione dei locali fisici fra più banche o anche con altri soggetti merceologici, non facendo venire meno la presenza di sportelli bancari, ma garantendo all'azienda un importante abbattimento di costi real estate. Queste esperienze sono già presenti in altri paesi del nord Europa; in Italia una sperimentazione simile è stata attuata dalla SPARKASSE di Bolzano che ha aperto una filiale condivisa a Vicenza con Alperia, un provider energetico;
- nella contrattazione sui piani industriali, il Sindacato non dovrebbe essere limitato nella propria azione alla mitigazione degli effetti sui lavoratori (esuberanti vs assunzioni, trasferimenti, riqualificazioni professionali, ad es), ma dovrebbe poter affrontare in ottica prospettica la tematica del modello di banca e di servizio alla clientela;
- il rinnovo del CCNL ABI, in scadenza a fine anno, potrebbe essere l'occasione migliore per avanzare proposte di rilancio del settore. Per garantire un'economia sana e dinamica e uno sviluppo sostenibile ed equilibrato del nostro Paese, il ruolo del settore è centrale e strategico, in particolare grazie ai fondi straordinari messi in campo dall'Unione Europea con il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza);
- è urgente ingaggiare nel dibattito sul modello di banca altri soggetti istituzionali, a partire dalla politica.

Uno dei riflessi più rilevanti delle chiusure degli sportelli e della trasformazione dei modelli di banca, riguarda lo sviluppo professionale di lavoratrici e lavoratori.

Su questo tema il Sindacato è sempre stato pronto a fare la sua parte, infatti nel settore ci siamo dotati da anni di strumenti di bilateralità importanti: le commissioni formazione e la formazione finanziata FBA, con le quali si è provveduto ad una costante e capillare formazione, utile sia alla crescita professionale sia alla gestione della diversa organizzazione del lavoro e delle innovazioni tecnologiche.

Ma non basta!

Bisogna affrontare il complesso tema degli inquadramenti e delle mansioni. Cassieri, addetti allo sportello ed altri ruoli inseriti nelle filiali, via via scompariranno e i lavoratori andranno riconvertiti professionalmente.

Bisogna evitare però che la trasformazione delle attività resa necessaria dalle continue chiusure di sportelli, diventi la giustificazione per cambiare la natura dei rapporti di lavoro che le banche intrattengono coi propri dipendenti, costringendoli in rapporti ibridi (mix tra il lavoratore dipendente da un lato e il consulente/promotore dall'altro), con attività per obiettivi, remotizzate e sganciate dagli sportelli fisici.

Queste e altre saranno le sfide per il sindacato nel prossimo rinnovo del CCNL: la coesione della categoria, l'allargamento del perimetro di applicazione (area contrattuale), le nuove professionalità e gli inquadramenti, l'impatto della digitalizzazione e dell'Intelligenza Artificiale, la desertificazione territoriale e il nuovo modello di banca.

Dovremo anche occuparci della "desertificazione del Sindacato", un effetto conseguente alla trasformazione territoriale del settore: è necessario innovare l'accordo sulle agibilità sindacali, in particolare per rivedere i requisiti per la costituzione di nuove RSA.

Per le aziende dovrà essere prioritario trovare, insieme al sindacato, soluzioni contrattuali per mettere un freno al fenomeno delle dimissioni dei giovani talenti, che lasciano un'azienda per un'altra (spesso al di fuori della categoria) non tanto per la retribuzione in sé, quanto per l'attenzione che l'azienda ha nei loro confronti.

Alcune idee? Borse di studio, rimborsi di tasse scolastiche e libri per corsi e finanziamenti per lo studio dei figli, rimborsi spese ai pendolari, permessi retribuiti in caso di calamità e pandemie, la banca del tempo o strumenti analoghi (che garantiscano più tempo da dedicare a sé e alla cura di famigliari), orari flessibili e modulabili su 4 giornate settimanali, pacchetti salute inclusivi di check-up, oculistica e odontoiatria, aumento ulteriore del compenso malattia, raddoppio dei congedi di paternità, istituzione di bonus nascita e contributi annuali per i figli, possibilità di portare in ufficio i propri animali.

Il benessere psico-fisico è importante tanto quanto il salario: il giusto riconoscimento delle esigenze personali dei dipendenti è centrale.



Per essere competitive le aziende devono concentrarsi anche sul benessere dei lavoratori, ovvero su tutto ciò che contribuisca a sviluppare il senso di appartenenza. L'aumento di produttività, quindi, sarebbe di conseguenza garantito!

## **Assicurazioni**

Tutto il mondo si sta muovendo in direzioni che purtroppo non sembrano accennare a mutamenti positivi e in questo contesto anche il mondo assicurativo non sembra voler rimanere fermo.

Al di là dei movimenti che potrebbero configurare un futuro sempre più caratterizzato da sinergie fra mondo del credito e mondo assicurativo, già presenti da tempo ma ora in forte accelerazione (pensiamo in particolar modo ad UnipolSai, seconda azienda per numeri di dipendenti del settore assicurativo sempre più impegnata anche nel settore del credito), sinergie che andranno seguite con attenzione, si stanno evidenziando importanti cambiamenti di prospettiva all'interno dei maggiori gruppi assicurativi sul ruolo rivestito da tutta quella parte che potremmo definire "Operation", dove possiamo collocare sia i contact center veri e propri, sia le centrali operative che appartengono al mondo dell'assistenza assicurativa.

A partire dal 1999 c'è stato un forte impegno del sindacato, condiviso peraltro dalle aziende, finalizzato al mantenimento di queste lavorazioni all'interno dell'area contrattuale, talvolta a costo di importanti rinunce da parte dei lavoratori: oggi tutto questo impegno rischia di essere del tutto vanificato!

E' sempre più evidente che le aziende non ritengano più funzionali al loro sviluppo queste lavorazioni e che, di conseguenza, assisteremo nei prossimi anni a massicce esternalizzazioni, oltre naturalmente ad un'accelerazione dei processi di digitalizzazione e robotizzazione, processi che investiranno in prospettiva anche molte altre lavorazioni.

Un segnale, anzi più che un segnale, una drammatica concretezza, di questo andamento è arrivato da Verti, azienda presente nella nostra regione che alla fine dello scorso anno ha dichiarato 325 esuberanti su 605 dipendenti, aprendo le procedure di confronto sindacale previste dal contratto nazionale che purtroppo non hanno portato ad un esito condiviso, dando così il via all'attivazione della legge 234, una procedura inedita inserita nel contesto della legge di bilancio 2021 e prodromica, in caso di mancato accordo, all'attivazione delle procedure previste per i licenziamenti collettivi.

E' evidente che tutti questi elementi non possono che prefigurare un futuro prossimo di cambiamenti epocali nel settore assicurativo, cambiamenti che dovremo affrontare attivando a livello di contrattazione nazionale e aziendale tutti gli strumenti normativi e di confronto capaci di far fronte a queste crisi, riducendo al massimo le ricadute sui lavoratori.

Non sarà un compito facile, ce ne rendiamo perfettamente conto, ma d'altra parte è il nostro compito...

### **Agenzia della Riscossione**

Anche nel settore della Riscossione UILCA ha affrontato in questi anni percorsi complicati e sfidanti.

In primo luogo una nuova riforma della Riscossione, inserita nella legge Delega Fiscale, sancisce il passaggio della funzione riscossione e delle risorse umane di Agenzia delle Entrate-Riscossione nell'Agenzia delle Entrate.

La UILCA, contraria ad un processo che vede una riforma fiscale partire dall'ultimo anello della catena senza modificarne per nulla tutte le fasi strutturali e strutturanti, ha espresso in tutte le sedi istituzionali la forte determinazione a salvaguardare il futuro dei lavoratori e lavoratrici del settore da ogni punto di vista.

Ed è in questa logica che si inserisce la presentazione della piattaforma del CCNL che ha aperto una trattativa, e che ha come primo scopo quello di determinare con chiarezza l'esistenza di una categoria con tutte le peculiarità che la stessa deve mantenere quale sia la cornice in cui venga inserita.

Questi anni di pandemia hanno inoltre visto la UILCA impegnata, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali, nella sottoscrizione di protocolli a difesa della salute e della sicurezza dei lavoratori (mantenendo gran parte del personale in servizio da remoto), nonché proteggere le remunerazioni da logiche di applicazione di cassa integrazione di settore.

La sottoscrizione di un accordo strutturale dell'istituto dello smart working ha visto, pur con le inevitabili criticità da monitorare in un istituto innovativo e complicato come questo, nascere nuove opportunità per la stragrande maggioranza di colleghi che vi ha, di fatto, aderito.

La tenace volontà della UILCA nel ricercare la soluzione di un problema in essere ormai da anni che vedeva l'effettiva impossibilità di poter esigere il fondo di previdenza Esattoriale (oltre i contributi AGO il lavoratore versa il 2,20% della retribuzione e l'Ente il 3,30%) vede oggi l'introduzione di una quota aggiuntiva alla pensione AGO.

Il futuro, come già accennato, presenta incognite e criticità davvero importanti: è nostro compito, anche nel settore Riscossione, continuare ad essere un riferimento fondamentale per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

## **Banche di credito cooperativo (BCC)**

Le BCC rappresentano un modello peculiare di banca, che declina le caratteristiche dell'impresa bancaria sul piano del principio cooperativistico della mutualità prevalente: in tali banche assume fondamentale rilievo la figura del socio-cliente.

L'assetto delle BCC è stato profondamente innovato dalla riforma introdotta con la legge 49/2016, che – salve limitatissime eccezioni – ha imposto l'adesione ad un Gruppo Bancario Cooperativo, costituito in forma di SpA, quale "condizione per il rilascio dell'autorizzazione all'esercizio dell'attività bancaria in forma di banca di credito cooperativo".

Nei primi mesi del 2019 sono divenuti operativi due Gruppi Bancari: Gruppo Bancario Cooperativo ICCREA e Cassa Centrale Banca cui aderiscono, rispettivamente, 128 e 71 BCC, cui si aggiungono le Raiffeisen dell'Alto Adige.

La riforma adottata ha peraltro dato origine ad alcuni elementi di criticità. In particolare, lo scorso mese di febbraio è stata portata all'attenzione della Commissione parlamentare d'inchiesta sulle banche presieduta dall'onorevole Carla Ruocco la richiesta dei vertici di Federcasse volta ad ottenere una modifica, anche a livello comunitario, che consenta di superare l'attuale e non accettabile classificazione come banche significant delle BCC aderenti ai due Gruppi.

Il Credito Cooperativo in Lombardia è un sistema integrato composto da 29 BCC, dalla Federazione Lombarda e dalle realtà dei Gruppi Bancari Cooperativi operanti sul territorio, con oltre 5.700 lavoratori e circa 800 sportelli.

L'attività di proselitismo e di tutela sindacale della UILCA in tali aziende è stata determinante ed apprezzata e ci ha consentito di raggiungere il 10% di rappresentatività, con una presenza di RSA capillare.

La riorganizzazione del settore in questi anni è stata notevole: nel 2013 le BCC presenti in Lombardia erano 42, oggi sono 29. In questo lasso di tempo il totale dei dipendenti occupati è rimasto invariato.

La riorganizzazione è stata attuata dalle BCC attraverso progetti di fusione ed incorporazione. Ciò ha comportato problemi di mobilità territoriale per le lavoratrici e i lavoratori, oltre ad una frequente ricollocazione dei dipendenti in ruoli "demansionanti" rispetto alle attività precedentemente svolte.

Oggi stiamo assistendo all'ennesima riorganizzazione della rete distributiva che sta cambiando la funzione delle filiali, sempre più rivolte a privilegiare l'attività commerciale a scapito dell'erogazione di servizi alle comunità presenti nel territorio.

La richiesta di assistenza sindacale oltre ai trasferimenti, come detto, è spesso riferita ad una tutela sui rischi professionali (spesso inversamente proporzionali ai ruoli ricoperti dalle lavoratrici e dei lavoratori), sulle pressioni commerciali, sullo sviluppo professionale ed economico.

L'11 giugno scorso è stata sottoscritta l'ipotesi di intesa per il rinnovo del CCNL, che nel prossimo mese di luglio sarà sottoposta all'approvazione delle assemblee delle Lavoratrici/Lavoratori.

A causa della riforma del settore del 2019, le BCC erano in difetto di una tornata di rinnovo contrattuale, rispetto al CCNL ABI.

L'accordo raggiunto allinea le retribuzioni con quelle del settore ABI e dà importanti risposte in termini assistenziali, previdenziali e di tutela professionale; introduce inoltre nel capitolo "conciliazione vita-lavoro" elementi di equità per i dipendenti in Smart Working, con il riconoscimento del buono pasto.

E' importante, in generale, ricercare le condizioni per sviluppare sistemi di interlocuzione sindacale a livello aziendale utili a recuperare un confronto fra Sindacato ed Azienda, non in termini di mere controparti ma di soggetti che, nel rispetto della diversità dei propri ruoli, si pongono come obiettivo lo sviluppo dell'azienda e quindi lo sviluppo professionale delle Lavoratrici e dei Lavoratori e la stabilità del loro posto di lavoro.

### **3) Internazionale**

La nostra regione conta un numero elevato di banche e assicurazioni a carattere Internazionale, la cui presenza in Italia è spesso concentrata esclusivamente in Lombardia.

Per questo, da diversi anni UILCA Lombardia ha costituito un gruppo di lavoro con l'obiettivo di ampliare le competenze sulle materie inerenti l'attività sindacale transnazionale.

E' stato necessario proseguire col censimento delle aziende interessate e dei nostri rappresentanti sindacali presenti nei Comitati Aziendali Europei (CAE) e nelle Alleanze Sindacali Internazionali (TUA) per continuare a garantire il migliore interscambio di buone prassi e l'approfondimento dei temi più comuni a queste imprese di dimensioni transnazionali.

Con il supporto del Dipartimento Internazionale UILCA e di UNI Finanza si sono quindi organizzati (fino al 2019 in presenza, dal 2020 esclusivamente da remoto) incontri di approfondimento sulle politiche internazionali e sulle campagne sindacali, con particolare riguardo alle strategie da mettere di volta in volta in campo. Tra i temi trattati, ad esempio: gli impatti della Brexit su lavoratori e sindacati, i rischi e le opportunità della remotizzazione del lavoro, gli effetti della digitalizzazione dei nostri settori, il disallineamento competitivo della regolamentazione europea, ecc.

Insieme a UIL Lombardia, al Dipartimento Internazionale UILCA e a UNI Finanza abbiamo garantito la partecipazione di nostri quadri sindacali, presenti nei CAE o in procinto di entrare a farvi parte, alla formazione specialistica internazionale, attraverso i corsi organizzati da ETUI (l'Istituto Sindacale Europeo) o da specifici progetti europei.

Vale la pena rammentare che le strategie sindacali internazionali non sempre sono analoghe a quelle "domestiche": esse devono infatti essere capaci di rispondere alle politiche di queste aziende, che spesso si manifestano in modo molto aggressivo, essendo influenzate da un lato da interessi distanti da quelli delle comunità locali, dall'altro lato da politiche del lavoro e culture aziendali davvero distanti dalle nostre. Voglio solo rammentare, a mero titolo di esempio, il caso Verti Assicurazioni (con pesanti licenziamenti in Italia) e il caso EFG Bank (con chiusura totale delle attività nel nostro Paese).

E' per questo che i nostri rappresentanti presenti in queste aziende devono sviluppare professionalità aggiuntive a quelle "ordinarie": non si tratta solo di ampliare competenze di natura linguistica o giuridica, ma di portare a sintesi tali elementi nella più ampia visione strategica transnazionale.

E' necessario intensificare queste attività anche alla luce dell'incremento di aziende straniere nel settore finanziario in Italia, così come è fondamentale partecipare come Organizzazione sindacale e come Confederazione alle politiche sindacali internazionali, per rafforzare un modello sociale europeo più vicino alle istanze di cui siamo portatori, per garantire cioè quella Europa Sociale dei Popoli che abbiamo in mente, un'Europa baluardo di quella solidarietà capace di scardinare gli egoismi nazionalistici, un'Europa pronta anche a ridiscutere il Patto di Stabilità, una sfida che come UIL abbiamo lanciato lo scorso anno con una specifica campagna mediatica.

#### **4) Trattative, riorganizzazioni e tensioni occupazionali**

In Regione una delle attività principali della Segreteria è la partecipazione ai tavoli delle relazioni industriali nelle piccole aziende, in cui non sono presenti RSA oppure in affiancamento ad esse ove costituite. Tale attività occupa moltissime delle nostre energie e, anche in virtù della tipologia delle negoziazioni, viene da noi svolta in coordinamento costante col livello nazionale.

Fornire adeguate risposte agli interessi di carattere professionale e occupazionale delle lavoratrici e dei lavoratori, garantendo loro la certezza dei trattamenti economici e normativi, sviluppando una contrattazione di secondo livello idonea alle diverse realtà, è priorità fondamentale non solo per svolgere appieno il nostro ruolo ma anche ai fini della crescita dell'Organizzazione.

In Lombardia il contesto si caratterizza dalla persistenza di situazioni di crisi con pesanti ricadute su lavoratori e lavoratrici a causa di ristrutturazioni e riorganizzazioni o cessioni di rami d'azienda, situazioni, purtroppo, sempre più frequenti e preoccupanti.

Sempre più spesso, l'obiettivo di queste imprese è di eliminare posti di lavoro, senza alcuna opportunità di creare i presupposti per una riconversione professionale o una ricollocazione all'interno dell'organizzazione aziendale.

Gli strumenti messi a disposizione dalla contrattazione collettiva nazionale non sempre si sono rivelati sufficienti. Casi più o meno recenti come BIM, EFG Bank (ex Banca Svizzera italiana), PRESENT SYSTEMS e UBS solo per citarne alcuni, sono l'esempio di

come in molte negoziazioni l'unica strada percorribile sia quasi esclusivamente quella degli incentivi individuali all'uscita.

Va sottolineato che gli incentivi non rappresentano una reale soluzione dal nostro punto di vista: le priorità per la UILCA restano il mantenimento e il rilancio dell'occupazione e l'utilizzo di tutti gli strumenti previsti dalla contrattazione, utili a garantire un percorso di riconversione professionale. L'espulsione coatta dal mondo del lavoro è di per sé odiosa, ma ancora più inaccettabile in un periodo a dir poco incerto come quello che stiamo vivendo, dove l'economia italiana, scossa da oltre due anni di pandemia ed ora dalle incertezze del conflitto, fatica a riprendersi.

Possiamo fare di più? Noi pensiamo che si possa.

La ricollocazione del personale all'interno delle aziende o all'interno del settore di appartenenza non viene quasi mai davvero presa in considerazione da parte delle imprese in queste procedure: è urgente ricercare soluzioni contrattuali e negoziali, a livello nazionale, per rendere la ricollocazione dei lavoratori e delle lavoratrici davvero esigibile.

Inoltre, le negoziazioni nelle piccole aziende (che piccole in realtà non sono, facendo parte di grandi Gruppi stranieri) ci forniscono un osservatorio importante, estremamente utile nell'elaborazione delle piattaforme per i rinnovi contrattuali, attraverso idee e proposte a tutela dei lavoratori, da portare prioritariamente al dibattito interno.

Altro capitolo è quello del Lavoro Agile, o Smart Working, che è stato da noi inserito in tutte le piattaforme rivendicative per il rinnovo dei contratti di settore in quanto strumento indispensabile per l'equilibrio tempi di vita-lavoro. Vale la pena ricordare quanto invece tale strumento fosse guardato con sospetto, se non osteggiato, perlomeno in fase iniziale, proprio da talune aziende.

Le restrizioni e i vari lockdown durante lo stato di emergenza in pandemia hanno costretto le aziende al massiccio ricorso al lavoro da remoto di tipo "emergenziale" (che, va sottolineato, non è Lavoro Agile, fattispecie che prevede tra l'altro la volontarietà del lavoratore).

Oggi molte imprese considerano il ricorso al lavoro da remoto quale mera riduzione dei propri costi fissi e stressano a tal punto il concetto, tanto da far diventare il Remote Working uno strumento sostanzialmente obbligatorio: dimezzando le postazioni fisiche a disposizione di lavoratori e lavoratrici: ad esempio o chiudendo filiali e centralizzando il lavoro in altre sedi, costringendo il lavoratore ad optare per il lavoro da remoto quale unica alternativa alla mobilità territoriale coatta.

Lo Smart Working deve tornare, invece, ad essere uno strumento, possibilmente non prevalente, a disposizione del personale, utile anche a chi opera nelle filiali fisiche per quelle attività che possono essere svolte non in presenza o per poter davvero fruire delle giornate di formazione in e-learning. E infine vanno assolutamente garantite la disconnessione e l'esigibilità dei diritti sindacali.

Il filosofo sloveno Slavoj Zizek in un'intervista all'inizio di quest'anno ha definito lo Smart Working come la "fine della dimensione sociale del lavoro". Bene, vale la pena di tenerlo a mente!

## 5) Povertà, rischiamo una crisi sociale?

Uno degli elementi che dovremo tenere in considerazione per il prossimo futuro – come categoria di un Sindacato Confederale – è quello delle nuove povertà, dell'abbassamento dei redditi pro capite, soprattutto in alcune aree del nostro Paese.

Certo parlarne in Lombardia – la regione più ricca d'Italia – può essere quasi offensivo nei confronti di altre Regioni. Ma anche nella nostra realtà, la pandemia e i suoi effetti hanno prodotto impatti notevoli.

Come dimenticare infatti le file davanti alla Caritas o alle varie associazioni di volontariato nelle principali città lombarde? E sia chiaro che non si tratta solo di emarginati, di persone esuli o immigrati clandestini, ma cittadini e cittadine che, quotidianamente, combattano una battaglia per assicurarsi un pasto caldo.

I dati forniti dalla Caritas Lombardia indicano che tra i beneficiari delle mense e aiuti, il 36% è rappresentato dai cosiddetti "nuovi poveri", che per la prima volta hanno sperimentato condizioni di disagio e di deprivazione economica tali da dover chiedere aiuto. Sempre prendendo i dati forniti dalla Caritas lombarda risulta che coloro che hanno usufruito dei servizi sono disoccupati, persone con impiego irregolare sospeso a causa delle restrizioni imposte dai vari lockdown e lavoratori dipendenti in attesa di cassa integrazione; a seguire i lavoratori precari o intermittenti.

E' perciò evidente che queste problematiche devono far pensare ad un welfare diverso e più inclusivo. D'altra parte anche lo stesso Carlo Messina, amministratore delegato del primo gruppo creditizio del Paese, ne ha parlato in recenti interviste, chiedendo maggiori risorse per i poveri, pena una drammatica crisi sociale. Se è vero come è vero che Intesa Sanpaolo si impegnerà maggiormente e rafforzerà le azioni contro la povertà, la nostra richiesta alle banche e alle assicurazioni è fare di più: **meno soldi agli azionisti e più soldi spesi per combattere le differenze sociali.**

Come abbiamo visto aumenta la povertà, ma anche la classe media italiana sta attraversando un periodo difficile a causa – prima - della pandemia e ora degli effetti della guerra. Come riportava il Sole 24 ore del 19 aprile si stanno aprendo problematiche anche nelle regioni più ricche, soprattutto per quanto riguarda i redditi Irpef. Nella loro declinazione territoriale, le problematiche sono però differenziate: Toscana e Lombardia accusano la caduta più secca, con una riduzione del reddito medio rispettivamente dell'1,96% e dell'1,75%; identica la situazione in Valle d'Aosta (-1,74%) e non va meglio nel Veneto (-1,62%).

Qui si apre il tema – come più volte sottolineato dal Sindacato – della necessità dell'innalzamento dei salari, dell'abbattimento della precarietà del lavoro, della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Insomma per combattere le nuove povertà, per contrastare l'abbassamento dei livelli medi salariali, occorre trovare nuove soluzioni e – soprattutto – rinnovare i contratti collettivi nazionali di lavoro scaduti da tempo, innalzando da subito i salari, pressando il governo sull'abbattimento del cuneo fiscale, il rilancio del welfare diffuso e il rafforzamento degli ammortizzatori sociali.

Il salario minimo, per il quale l'UE ha raggiunto un'intesa lo scorso 7 giugno, può costituire un utile supporto, anche di contrasto al lavoro nero o sottopagato, ma come lo stesso PierPaolo Bombardieri (Segretario Generale UIL) ha dichiarato "purché coincida con i minimi fissati dai contratti", chiarendo al contempo che obiettivo della direttiva europea è anche raggiungere una maggiore applicazione dei CCNL perché essi offrono un insieme di tutele e garanzie come TFR, orari di lavoro, mantenimento del posto di lavoro, copertura assicurativa e previdenziale integrativa, ecc..

Come UILCA Lombardia abbiamo agito in ottica sociale e solidale a favore del benessere delle persone svantaggiate, destinando ogni anno un contributo economico a favore di associazioni impegnate in percorsi di supporto del disagio psicosociale, nella certezza di poter fare la differenza contro la solitudine e lo stigma sociale.

## **6) Pari opportunità**

L'approccio alla pandemia è stato affrontato in un'ottica maschile, ignorando temi di genere molto importanti come, ad esempio, l'aggravio dei pesi in capo alle donne con la chiusura delle scuole durante il lockdown, la conseguente maggiore difficoltà di conciliazione vita lavoro, l'incremento di rischio di violenza domestica dovuta all'isolamento con l'aggressore, la chiusura di attività che occupavano prevalentemente donne.

La stampa ha dato molto risalto alle notizie in cui si sottolineava che una donna su tre avrebbe lasciato il posto, se non le fosse stata concessa una estensione del lavoro in remoto in caso di prolungamento della didattica a distanza.

Per l'ennesima volta l'Italia si caratterizza per essere un paese di madri sole: i padri non esistono!

Con la ripresa del mercato del lavoro nel 2021 fino al marzo 2022 stiamo rilevando il record del tasso di lavoro femminile, salito al 59.9% contro meno del 50% pre-pandemia.

Questo risultato è stato possibile, però, grazie al massiccio ricorso di contratti di lavoro a termine, tipologia che ha raggiunto una percentuale del 13.7% del totale dei rapporti di lavoro (era dal 1977 che non si registrava un tale record di contratti a termine).

L'aumento della precarietà del lavoro per le donne significa anche un aggravamento della disuguaglianza in questo Paese, anche perché spesso è l'unica scelta di



occupazione per donne meno giovani espulse dal mercato del lavoro e scelta di ripiego per le giovani donne istruite.

Nella condizione di precariato è praticamente impossibile avere una continuità contributiva ai fini pensionistici ed è altresì difficile la riconversione o l'aggiornamento in relazione ai cambiamenti tecnologici.

I settori bancario, assicurativo, esattoriale e authorities si caratterizzano per l'impiego di una alta quota di donne, sebbene permangano, perchè strutturali, le costanti problematiche di difficoltà di accesso alle posizioni apicali e difficoltà di conciliazione tempi di vita e di lavoro.

A tal proposito, dalla Unione Europea è arrivata una buona notizia per la parità di genere. Il 7 giugno 2022 è stata approvata una direttiva che prevede, nelle società quotate in borsa, la presenza di donne almeno per il 40% negli incarichi di amministrazione non esecutiva e per il 30% in tutti gli incarichi esecutivi. In caso di mancato rispetto degli obiettivi, sono previste specifiche sanzioni.

Nei nostri settori per continuare il trend virtuoso di equilibrio nella presenza è importante mantenere un approccio di mainstreaming con le aziende, perché non esistono politiche "unisex" ma ogni soluzione ha un impatto diverso in relazione al genere.

Per esempio lo smart working che, se non declinato in ottica di genere, rischia di generare ulteriori disparità, diventando un modo per confinare le donne nel lavoro a domicilio, escludendole nuovamente dai processi decisionali in azienda e relegandole a svolgere attività esecutive, mai gestionali.

Di fronte a questi scenari serve una costruttiva valutazione della materia per la definizione di accordi sindacali volti a mantenere sia una dimensione collettiva del lavoro e di relazione, sia l'aggiornamento formativo costante e continuo anche a distanza, sia la garanzia di disconnessione per una reale conciliazione dei tempi di vita.

Dobbiamo fare cultura sull'argomento e spiegare che alcune soluzioni che possono sembrarci ottime per risolvere i problemi di oggi, possono rivelarsi estremamente nocive nel medio e lungo termine.

Bisogna assolutamente evitare che gli stereotipi che tanto abbiamo faticato a smantellare possano prendere il posto del talento che le donne dimostrano ogni giorno nel loro lavoro.

La pandemia ha involontariamente accelerato anche i processi tecnologici e digitali già in corso, che stanno determinando l'aumento di occupazione nei settori fintech e high tech, nei quali le competenze richieste sono prevalentemente matematiche e ingegneristiche.

Nei settori STEM, le donne sono presenti solo per il 30% e quindi rischiano di essere marginalizzate.

Non può esserci sviluppo futuro senza una reale inclusione dei generi: è perciò necessario presidiare i traguardi raggiunti, affinché diventino strutturali, altrimenti rischiamo di fare un vero e proprio passo indietro.

I nostri settori sono sempre stati un bacino importante per consentire alle donne l'accesso e il mantenimento del posto di lavoro, questa buona cultura deve essere preservata attraverso il costante sviluppo di idee e proposte per favorire politiche attive di parità di genere, non solo formali, ma reali e sostanziali nelle aziende: l'uguaglianza di genere deve essere una nostra priorità anche negoziale.

UILCA Lombardia crede profondamente in questi valori e lo ha dimostrato in questi anni, in cui la pandemia ha relegato le questioni di pari opportunità e di genere in posizioni troppo marginali. Noi al contrario abbiamo organizzato corsi online sulla contrattazione di genere, troppo spesso trascurata e poco attenzionata, perché il nostro obiettivo è, e resta, quello di tenere alta l'attenzione sul diritto all'inclusione di qualsiasi persona.

## **7) Proselitismo, Territori e Ricambio generazionale**

A livello regionale UILCA Lombardia registra una crescita in termini di iscritti rispetto al dato di 4 anni fa, nonché un aumento della rappresentatività, considerando da un lato la crescita degli iscritti ma anche il contestuale calo degli occupati nei nostri settori (ad esempio: nel solo settore bancario in Lombardia si è registrata una perdita di 4.849 posti di lavoro tra il 2020 e il 2021 – da 66.157 dipendenti attivi a 61.308).

Credo sia doveroso farci i complimenti per il grande risultato realizzato, con l'aiuto di tutti e tutte, e col supporto, mai venuto meno, del Segretario Generale che identifica nella crescita una delle massime priorità.

Ora dobbiamo proseguire su questa stessa linea, rafforzando la sinergia tra tutti i livelli dell'Organizzazione - Confederale, Nazionale, Regionale, Territoriale, Gruppi e Aziende.

Nello scorso mese di maggio ho presenziato a tutti i congressi territoriali, un vero e proprio "tour de force", un'occasione rivelatasi davvero significativa, che mi ha permesso di constatare la forza delle idee insieme al contributo delle analisi contenute nelle relazioni dei Segretari e delle Segretarie Generali Territoriali. Il tutto arricchito poi dalla qualità del dibattito e dalla partecipazione attiva di quadri sindacali sia di vecchia data, sia di fresca nomina o elezione.

Nel quadriennio passato la nostra Organizzazione in Lombardia ha espresso una vivace capacità di rinnovamento nei territori: Bergamo, Lodi/Pavia e Varese hanno visto un cambio di Segretari Generali in corso di mandato - in due casi su tre con candidature

femminili - così come molti nuovi segretari e segretarie territoriali sono stati di recente eletti durante le assise congressuali.

L'interlocuzione coi territori è un elemento portante per le iniziative di supporto alla crescita, organizzativa e politica.

Il processo di regionalizzazione, avviato da tempo dalla Confederazione, subirà un'accelerazione ed accorperà ulteriormente le province lombarde. Qualsiasi sarà la forma organizzativa in futuro, resta per noi centrale l'obiettivo di un presidio capillare sui territori, capace di garantire la crescita politica e organizzativa della UILCA, attraverso l'agire di quadri sindacali professionali e preparati, che perseguano interrelazioni forti con la Confederazione.

## **8) Formazione UILCA**

I nostri quadri sindacali sono la struttura portante del sindacato e, grazie al loro impegno, è possibile crescere numericamente. Per questo motivo è importante dotarli di conoscenze forti per essere credibili e autorevoli nel rispondere alle richieste di iscritti e iscritte e nella trasmissione dei nostri valori e delle nostre specificità.

Tale consapevolezza ci ha sempre caratterizzato, infatti, e non abbiamo mai considerato la formazione un "intervento sporadico o contingente", bensì un piano di lavoro programmato e sequenziale per creare un percorso in continuità, comprendente modelli di verifica di efficacia delle attività svolte per reindirizzare le nuove iniziative e analizzare il livello di apprendimento.

Date queste premesse, la formazione è per noi leva strategica per agire il cambiamento, al punto che neanche la pandemia ha fermato i nostri percorsi formativi; infatti abbiamo da subito riorganizzato le attività e sperimentato la formazione online, attraverso classi virtuali sincrone, con l'obiettivo di riprodurre le interazioni della classe in presenza, per mantenere il contatto stretto con le persone, benché mediato dalla tecnologia.

Il piano di formazione UILCA Lombardia prevede sia azioni formative consolidate nel tempo, sia corsi di aggiornamento su materie di nuova introduzione.

Durante la pandemia abbiamo anche organizzato momenti formativi sulla gestione degli eventi critici e catastrofici e un incontro con un noto epidemiologo, il Prof. Pregliasco per supportare i nostri quadri nel contenimento dell'ansia e della confusione che in quei giorni caratterizzava la cittadinanza.

Dal 2018 ad oggi in Lombardia sono stati organizzati 35 corsi di formazione, di cui 22 online, a cui hanno partecipato 742 persone per un totale di 2.814 ore complessive.

Anche la partecipazione ai corsi organizzati dalla UILCA Nazionale è sempre stata garantita, infatti dal 2018 ad oggi 82 persone hanno partecipato a 25 corsi, per un totale complessivo di 1.750 ore.

In particolare stiamo sperimentando percorsi di accoglienza di quadri sindacali di nuova nomina per fornire loro le prime informazioni di orientamento rispetto al loro ruolo e all'organizzazione, allo scopo di motivarli e rafforzarli nelle conoscenze nel periodo intercorrente tra la designazione e la frequenza dei corsi di primo e secondo livello organizzati dal livello nazionale.

## **9) Comunicazione**

I social media, oggi, sono fondamentali per far conoscere il lavoro del nostro sindacato, veicolare informazioni a iscritti e iscritte e farci conoscere ai lavoratori tutti.

Con la progettazione e realizzazione di un sito internet e 4 canali social (Facebook, Instagram, LinkedIn e Youtube) in poco più di tre anni siamo riusciti a costruire una solida presenza nel mondo digitale: un grande traguardo!

La costanza e la tempestività nella pubblicazione di contenuti precisi e professionali contribuiscono ogni giorno a renderci ancor più presenti, amplificando la visibilità dell'attività di tutta l'Organizzazione.

Il nostro sito nato, nel febbraio del 2019, conta oggi 29 pagine (9 principali e 20 secondarie) la cui periodica revisione è fondamentale per renderle via via sempre più complete e utili per i visitatori.

Dal sito sono passati centinaia di contenuti che ci hanno permesso di alimentare inizialmente Facebook (con oltre 2500 immagini/post di nostra pubblicazione + migliaia di post ricondivisi di Uilca Nazionale, Uil Lombardia e Uil Nazionale) e Instagram (153 post e oltre 1200 stories), successivamente abbiamo implementato LinkedIn e il canale YouTube, per ora utilizzato esclusivamente per poter pubblicare i filmati sul sito.

Abbiamo garantito una presenza costante, non solo attraverso immagini e post ma anche con contenuti di nostra produzione, impaginando e pubblicando decine di newsletter, guide ed approfondimenti che hanno toccato argomenti come lo Smart Working, le Assemblee, i Fondi di solidarietà, gli Ammortizzatori sociali, gli Assegni Familiari, la Genitorialità, le Sanzioni disciplinari, i Focus sul Green e sull'Antiriciclaggio e molto altro.

Con quasi 500 articoli caricati sul sito abbiamo potuto, in particolar modo nei due anni di pandemia, raggiungere le persone e poter dialogare con loro.

Le statistiche del sito ci informano che le convenzioni e i servizi sono le informazioni più ricercate dagli utenti, seguiti da foto e filmati degli eventi.

Anche le numerose azioni di beneficenza e la campagna per il 50esimo compleanno dello Statuto dei Lavoratori (realizzato peraltro in pieno lockdown tra l'aprile e il maggio del 2020) sono state iniziative molto apprezzate e condivise.

Il sito è stato inoltre implementato negli anni con nuove sezioni come quella dedicata ai Territori, creata insieme ai Segretari Generali Territoriali proprio per far conoscere le specifiche attività messe in campo nelle nostre province.

L'obiettivo futuro è quello di dedicare uno spazio personalizzato nel sito anche al settore Assicurativo e a quello della Riscossione, nonché garantendo uno specifico spazio alle BCC e alle Authorities.

Oggi possiamo dire di aver costruito solide fondamenta per la nostra presenza, ma il lavoro non è certo finito.

Il digitale cambia continuamente e noi dobbiamo costantemente aggiornarci.

## **10) Supporto e Tutela Legale**

In questi tempi di crisi e di difficoltà, abbiamo registrato il drastico aumento ed inasprimento delle contestazioni disciplinari.

Il nostro ufficio legale ha messo a segno importanti risultati a tutela di lavoratori e lavoratrici, malgrado la pandemia e il contatto prevalentemente da remoto: sono state infatti risolte parecchie vertenze provenienti da tutti i settori, bancario, parabancario, assicurativo, esattoriale, appalto assicurativo.

Ci sono nuove tematiche sulle quali attenzionare i lavoratori: ad es. l'utilizzo massivo del lavoro da remoto sta producendo numerose contestazioni disciplinari per uso improprio degli strumenti tecnologici.

Oltre a ciò, permangono contestazioni per violazioni dei codici etici e di condotta, della legge antiriciclaggio, per affidamenti commerciali senza adeguata verifica dei clienti, per litigi fra colleghi e responsabili sul luogo di lavoro o per mancato o errato uso della mascherina in ufficio.

In alcuni casi, laddove vi erano gli spazi per resistere, e nonostante il lockdown, sono stati impugnati i provvedimenti disciplinari avanti l'Ispettorato Territoriale e per tutte ottenendo conciliazioni vittoriose con diminuzione, o derubricazione della sanzione, o esclusione della recidività della stessa.

Occorre sottolineare che ancora oggi vi sono aziende che preferiscono, senza distinzione di casi, adire all'autorità giudiziaria piuttosto che confrontarsi avanti l'Ispettorato Territoriale, procedura consentita dall'art 7 della Legge 300 (Statuto dei Lavoratori) ma che mette il lavoratore in difficoltà per impegno di energie e costi.

Da questi atteggiamenti è desumibile che le aziende che utilizzano questa strada sono quelle che non hanno la volontà di confrontarsi in un dibattito, sfruttando invece la propria capacità economica per mettere in difficoltà lavoratori e sindacato.

L'ufficio legale, insieme ai colleghi della Segreteria, ha messo a punto alcune iniziative comprendenti corsi online sui 50 anni dello Statuto dei Lavoratori, sullo smart working durante l'emergenza pandemica, nonché approfondimenti giuridici sia sull'art 18 dello Statuto dei Lavoratori, prima e dopo le riforme Fornero e Jobs Act; approfondimenti sull'istituto dello Smart Working sia sulla legge 81/2017, sia sulla regolamentazione nei nostri contratti nazionali bancario e assicurativo e sintesi sulle sanzioni MEF per aiutare i nostri quadri sindacali ad impugnare le sanzioni e sostenere gli iscritti.

Come UILCA Lombardia abbiamo promosso due procedimenti ex art 28 - condotta antisindacale - in due aziende assicurative, entrambi risultati vittoriosi.

In futuro vogliamo continuare ad offrire assistenza di qualità, sviluppando inoltre, tramite ricerca e formazione, tematiche giuslavoristiche di interesse per i nostri settori e tematiche più generali di interesse collettivo.

## **11) Servizi UILCA Lombardia**

Uno degli obiettivi primari che hanno guidato alcune importanti decisioni di questa segreteria è stato quello di erogare sempre meglio i servizi, non solo per soddisfare i bisogni degli iscritti e delle loro famiglie, ma anche per farne arma di crescita in appoggio al compito prioritario del sindacato di stare fra i lavoratori per ascoltarli, intercettando i loro bisogni e ricercando soluzioni ai loro problemi.

La pandemia ha reso il bisogno di servizi ancor più evidente, aggiungendosi alle già pressanti richieste di supporto legate alle conseguenze di riorganizzazioni e fusioni fra Gruppi, con il conseguente ingresso nei fondi di solidarietà di centinaia di lavoratori.

In piena pandemia abbiamo colto l'occasione, con non poche difficoltà, per ampliare la gamma di servizi offerti e la loro qualità, rafforzando il progetto avviato già diversi anni fa di UILCA Pronto Fisco, teso alla totale smaterializzazione dei processi.

## **Ringraziamenti**

Desidero esprimere il mio ringraziamento ai nostri iscritti per la fiducia di cui ci onorano, ai nostri attivisti per il loro contributo umano e professionale, a tutti coloro che collaborano ancora con noi nonostante siano da tempo in pensione e, infine, a tutti coloro che hanno lasciato recentemente il ruolo attivo in UILCA per godersi il proprio ritrovato tempo libero a conclusione della carriera professionale.

Ringrazio tutta la squadra di segreteria, le collaboratrici e i collaboratori: in questi quasi tre anni da Segretaria Generale il vostro aiuto e supporto sono stati essenziali. Ringrazio la UILCA tutta per la fiducia e la vicinanza.

Voglio ringraziare in particolare Paola e Simona che, insieme a Tony, hanno fatto partire il motore di questo congresso con l'entusiasmo delle idee e la tenacia del duro lavoro.

Un plauso anche a Maria Grazia, oggi qui presente con noi al suo primo congresso, che, pur essendo entrata a far parte della squadra solo nel 2021, ci dà un aiuto enorme sui servizi welfare e fisco.

Infine, grazie a Maria Luisa, collaboratrice, colonna portante e memoria storica di UILCA Lombardia: una donna piena di attenzioni per chiunque si rivolga a noi chiedendo supporto e aiuto. E' anche grazie a te, cara Marilù, che siamo arrivati fin qui!

E, da ultimo...

### **Il nostro slogan congressuale: perché CRESCITA?**

Prima di terminare la mia relazione vorrei richiamare la vostra attenzione sullo slogan, la parola chiave del nostro congresso: CRESCITA.

Perché abbiamo scelto la parola crescita?

Crescita significa sviluppo: processo fondamentale per gli esseri umani (dalla nascita in poi), per il pianeta (l'evoluzione delle specie) ed anche per il nostro sindacato (la crescita qualitativa e quantitativa).

Le parole sono importanti perché danno significato alle azioni, definiscono chi siamo e dove vogliamo andare, ovvero: chi vogliamo diventare.

A noi piace la parola crescita perché ha la stessa radice di creazione.

Per esempio creare una nuova realtà è possibile ma per farlo occorre immaginazione, che contiene la parola azione.

Quali sono, quindi, le parole per noi importanti contenute in crescita e quali sono le azioni necessarie per creare una realtà futura, equa e sostenibile?

Ve lo spiego con la mia squadra.