

8° CONGRESSO

SEGRETERIA REGIONALE LOMBARDIA RELAZIONE SEGRETARIA GENERALE LUCIA PEVERI

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

Come sapete, nel settembre 2019, in corso di mandato, sono subentrata a Massimiliano Pagani come Segretaria Generale UILCA Lombardia, ruolo riconfermato allo scorso congresso di giugno 2022: ora mi accingo a lasciare a mani esperte questo ruolo di grande responsabilità e lo faccio con gioia e anche con un po' di commozione!

È tempo di ricambio generazionale e sono lieta di poterne favorire l'accelerazione, con la scelta di non ricandidarmi. Sono altresì lieta di osservare che tale rinnovamento sta avvenendo in gran parte della nostra Organizzazione, attraverso il costante arrivo di nuovi quadri sindacali: vera e propria linfa vitale che ci traghetta da un valido presente ad una salda spinta verso il futuro.

La relazione introduttiva ai lavori congressuali - che non leggerò ma che troverete pubblicata sul nostro sito e sui social media - è frutto di lavoro e impegno collettivo, del quale ringrazio di cuore tutte e tutti coloro che vi hanno contribuito.

In questo mandato congressuale tutti noi abbiamo continuato a fronteggiare situazioni di tensione, ad ogni livello e non solo nel mondo del lavoro: in particolare nelle evoluzioni geopolitiche ed economiche generali, con tutte le drammatiche conseguenze sulla vita e sulla sicurezza delle persone, sull'economia, sulle disuguaglianze sociali, sulle relazioni umane, sul nostro equilibrio come individui.

I conflitti tuttora in corso continuano a lasciare sul campo migliaia di vite umane, città devastate, milioni di sfollati.

Noi siamo donne e uomini di pace e comprendiamo che la fine di un conflitto passa necessariamente attraverso un autentico dialogo tra le parti.

Le trasformazioni sociali non possono prescindere dal rispetto della libertà delle persone e dal rafforzamento dei principi di democrazia, inclusione e partecipazione.

Non è purtroppo ciò cui stiamo quotidianamente assistendo! La prepotenza e la prevaricazione appaiono ormai modalità "sdoganate" da una certa politica.

Gli assolutismi non ci appartengono: siamo un sindacato antifascista e lo rivendichiamo con forza.

Il nostro impegno, dunque, deve essere costante e convinto: la nostra visione della società si fonda sulla solidarietà e la difesa dei più fragili. Noi non arretriamo, anzi siamo saldi nelle nostre convinzioni e nelle nostre radici.

1) IL SISTEMA FINANZIARIO (2022-2025)

Nel **2022** il settore bancario e assicurativo ha iniziato a misurarsi con gli effetti combinati del post-pandemia, della guerra in Ucraina, dell'inflazione in rapida crescita e dell'aumento dei tassi da parte della BCE.

Ciò ha generato un forte impatto sul credito alle famiglie (mutui più costosi) e alle imprese, la chiusura di centinaia di sportelli bancari e la riduzione di ATM, accelerando il fenomeno della desertificazione bancaria.

Le pressioni commerciali su lavoratrici e lavoratori sono emerse con ancora più violenza, imponendo obiettivi sempre più aggressivi.

Nel mondo assicurativo si è rafforzata la tendenza alla esternalizzazione delle attività di contact center culminata nella chiusura dell'intero reparto nella Compagnia Verti, che ha determinato il licenziamento di 300 lavoratori.

Il **2023** è stato caratterizzato da una fase di forte consolidamento:

- Intesa Sanpaolo, UniCredit, Crédit Agricole Italia e BPER hanno rafforzato le proprie posizioni, lasciando poco spazio alle banche di media dimensione.
- È rimasta aperta la partita su MPS, che non ha trovato ancora un partner stabile.
- Le BCC hanno continuato a presidiare il territorio, pur con difficoltà di sostenibilità.
- Il fenomeno della "Bancassicurazione" ha registrato una forte espansione realizzatasi attraverso accordi strategici tra gruppi bancari e compagnie assicurative.
- Nel rinnovo dei Contratti Nazionali del settore del credito e di quello assicurativo (ABI e ANIA) ha trovato maggiore attenzione il tema del welfare aziendale e del work-life balance con importanti strumenti di conciliazione vita-lavoro.
- La crescita dell'uso di intelligenza artificiale attraverso chatbot e robo-advisor nei servizi alla clientela ha cominciato a manifestare ripercussioni sui modelli occupazionali ed organizzativi.

Nel **2024** abbiamo assistito a una fortissima accelerazione dell'innovazione tecnologica ed a una rinnovata attenzione alla sostenibilità:

- Le banche hanno lanciato piani industriali centrati su digitalizzazione, automazione e riduzione dei costi.
- L'uso di AI generativa e di strumenti di data analysis è entrato nei processi interni (compliance, credito, marketing).
- L'ESG è diventato criterio obbligatorio: finanza verde, investimenti sostenibili e report di impatto sono ormai parte integrante delle strategie.
- Le compagnie assicurative hanno consolidato fusioni e alleanze, soprattutto tra realtà medie.

- Le autorità europee hanno rafforzato i controlli su rischi sistemici e stabilità bancaria, anche in ottica di crisi internazionali.

Il **2025** è stato caratterizzato dalla trasformazione del modello di servizio:

- Si è diffuso il modello di banca con poche filiali "evolute" e forte centralità delle piattaforme digitali.
- Una drastica riduzione di ATM fisici e l'erogazione di servizi bancari attraverso uffici postali e/o esercizi convenzionati.
- Nel settore assicurativo si sono diffuse polizze usage-based legate a dati di consumo e dispositivi IoT per creare premi personalizzati (auto connesse, smart home, salute digitale).
- Sul piano occupazionale, è cresciuto il dibattito sindacale sulla tutela dei posti di lavoro e sulle nuove professionalità legate a data analysis, cybersecurity e gestione AI.

Dunque, nell'ultimo quadriennio, anche in Lombardia, il sistema finanziario è stato profondamente trasformato da:

- desertificazione bancaria, con un comune su tre privo di qualsiasi sportello;
- digitalizzazione e uso massivo di intelligenza artificiale;
- fusioni e concentrazioni con conseguente riduzione di occupazione e pluralità;
- esternalizzazioni di attività di contact center nelle assicurazioni;
- aumento di stress da lavoro-correlato e pressioni commerciali.

In questo contesto di profonde trasformazioni il sindacato si è assunto la responsabilità di esercitare un ruolo propositivo, per tutelare non solo i lavoratori e le lavoratrici ma anche a difesa del presidio sociale dei servizi finanziari sul territorio. Le leve sulle quali agire - che **rappresentano la nostra strategia** - sono prioritariamente le seguenti:

1. Rilancio di un nuovo patto occupazionale e professionale con l'obiettivo di:
 - difendere i posti di lavoro, anche attraverso la riduzione dell'orario di lavoro e garantire la riconversione professionale;
 - garantire il ricambio generazionale senza ulteriori flessioni occupazionali;
 - elaborare piani di riconversione professionale obbligatori ogni volta che una banca o un'assicurazione dichiara esuberi legati a riorganizzazioni, digitalizzazione e AI, anche attraverso l'utilizzo di programmi di formazione finanziata per nuove competenze (data analysis, AI, cybersecurity, consulenza digitale);
 - difendere l'unità contrattuale, evitando zone grigie tra dipendenti e consulenti o partite IVA;

- dare riconoscibilità nella Contrattazione Collettiva alle nuove figure professionali;
 - incentivare i Fondi interprofessionali a elaborare piani per formare lavoratori su data analysis, cybersecurity, consulenza digitale, ecc.
2. Tutela del presidio territoriale con l'obiettivo di garantire accesso universale ai servizi finanziari, attraverso:
- accordi con istituzioni locali per mantenere almeno uno sportello in ogni comune lombardo;
 - difendere il ruolo sociale delle BCC, quale presidio delle comunità locali;
 - difendere il ruolo sociale delle banche: meno taglio di filiali, più attenzione alla consulenza per famiglie e PMI;
 - nelle assicurazioni: gestire le esternalizzazioni dei contact center con clausole di garanzia che preservino l'occupazione.
3. Nuovo welfare contrattuale e benessere lavorativo con l'obiettivo di tutelare la salute e la qualità della vita lavorativa attraverso:
- spinta su welfare integrativo di settore: salute (check-up, odontoiatria, psicologia del lavoro), sostegno alla genitorialità, contributi allo studio per i figli;
 - incentivo all'uso di strumenti di conciliazione vita-lavoro: settimana corta su base volontaria, banca del tempo, flessibilità oraria reale e non solo sulla carta;
 - attenzione alla salute mentale e al benessere organizzativo per contrastare l'aumento di stress e pressioni commerciali;
 - il reale monitoraggio dello stress lavoro correlato e della salute psicofisica di lavoratori e lavoratrici.
4. Governance della transizione digitale con l'obiettivo di garantire trasparenza e tutela dei lavoratori nell'era dell'AI attraverso:
- la presenza obbligatoria del sindacato nei comitati aziendali di innovazione digitale;
 - la definizione di regole condivise sull'uso di AI e algoritmi decisionali, trasparenza degli algoritmi, diritto alla spiegazione delle decisioni, ecc.;
 - divieto di monitoraggio e controllo a distanza esigibile e verificabile;
 - diritto alla disconnessione effettivo e non solo formale;
 - formazione continua e certificata sulle nuove tecnologie.
5. Strategia sulla sostenibilità (ESG):

- integrare parametri ESG nella contrattazione aziendale;
- incentivare banche e assicurazioni ad una finanza etica e inclusiva: credito a giovani, PMI e soggetti fragili (es donne), imprese green, ecc.;
- premiare con accordi di secondo livello le aziende che riducono emissioni e rispettano il benessere organizzativo;
- legare i premi aziendali non solo ai risultati economici, ma anche a indicatori ESG e di benessere dei dipendenti;
- promuovere l'educazione finanziaria.

6. Sindacato del futuro in Lombardia:

- ricambio generazionale: attrarre giovani lavoratori e lavoratrici, valorizzando temi come sostenibilità, innovazione, pari opportunità;
- sportelli sindacali digitali accessibili da remoto;
- campagne di comunicazione mirate sui social, rivolte, in particolare, ai giovani;
- maggiore cooperazione internazionale con altri sindacati europei e mondiali, perché i grandi gruppi bancari e assicurativi agiscono prevalentemente su scala globale.

Assicurazioni

Tutto il mondo si sta muovendo in direzioni che 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 Unipol, seconda azienda per numeri di dipendenti del settore assicurativo sempre più presente anche nel settore del credito), si stanno evidenziando importanti cambiamenti di prospettiva all'interno dei maggiori gruppi assicurativi sul ruolo rivestito da tutta quella parte che potremmo definire "Operations", 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, impegno che ha portato all'introduzione di una sezione specifica del CCNL ANIA per questo tipo di lavorazioni. In questi anni però le aziende hanno ritenuto i contact center sempre meno funzionali al loro sviluppo, avviando un processo di progressiva esternalizzazione di queste attività, in generale senza conseguenze negative per i lavoratori coinvolti ma, nel caso di Verti, con effetti dirompenti e drammatici.

Verti, infatti, azienda presente nella nostra regione, alla fine del 2021 ha dichiarato 325 esuberanti su 605 dipendenti, e ha chiuso tutto il contact center a seguito di una massiccia esternalizzazione delle attività fino a quel momento svolte dai dipendenti. Verti, dopo una fase di trattativa secondo le procedure previste dal contratto nazionale che purtroppo non ha portato ad un esito condiviso, ha dato il via all'attivazione della legge 234, una procedura inedita inserita nel contesto della legge di bilancio 2021, procedura che, dopo una lunga e difficile trattativa, si è conclusa, con la mediazione della Regione Lombardia, con un accordo che, pur riducendo marginalmente il numero degli esuberanti, ha sancito comunque il licenziamento di moltissimi lavoratori.

Un'altra crisi ha coinvolto in questi anni, seppure per motivi non derivati da esternalizzazioni, un'azienda del settore presente nella nostra regione, Ergo Assicurazioni. L'azienda, ormai in liquidazione coatta amministrativa, ha rischiato l'apertura di una procedura di licenziamenti collettivi ma, in questo caso, grazie all'intervento di Ania, dei sindacati e delle maggiori compagnie del settore, gli esiti più drammatici sono stati scongiurati. Il pool di compagnie ha infatti rilevato il portafoglio e assorbito, pro quota, i lavoratori.

Al di là degli eventi positivi e negativi che hanno coinvolto le aziende del settore con sede nella nostra regione non c'è dubbio che anche nel mondo assicurativo i processi di riorganizzazione del lavoro derivati dall'innovazione tecnologica e, in particolar modo, dall'introduzione dell'intelligenza artificiale, alcuni dei quali, del resto, già in fase di avviamento, conosceranno un progressivo sviluppo, i cui esiti negativi sul piano della stabilità occupazionale potrebbe non essere facile attenuare.

Resta pertanto centrale il rinnovo del CCNL col quale intendiamo riaffermare l'area contrattuale e le peculiarità delle lavoratrici e dei lavoratori appartenenti al comparto assicurativo.

Agenzia della Riscossione (AdeR)

Il settore della Riscossione è oggi alle prese con i rinnovi della contrattazione di primo e di secondo livello, rinnovi che si preannunciano tutt'altro che in discesa!

La Uilca, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali, ha presentato piattaforme innovative e sfidanti sia dal punto di vista economico che normativo cercando, attraverso le proposte fatte, di accompagnare il settore in un percorso di trasformazione ed innovazione oggi necessario per affrontare le sfide che i tempi impongono.

Purtroppo, i primi segnali da parte delle controparti non fanno certo sperare a una risoluzione in tempi ristretti né a un percorso semplice ed indolore.

La Uilca è come sempre determinata a raggiungere risultati importanti per le lavoratrici e i lavoratori che rappresenta ed è quindi pronta ad affrontare il percorso con la responsabilità e la determinazione che ci appartiene.

Altro elemento di preoccupazione riguarda ancora una volta l'incertezza del futuro del settore della riscossione.

Se la deliberazione di assunzione di 1500 risorse aveva dato un segnale di respiro ad una realtà dove l'età avanzata dei dipendenti ha portato alla fuoriuscita di 1.000 risorse negli ultimi 4 anni con un trend ancora peggiore negli anni a venire, l'effettiva adesione dei vincitori del concorso (sotto il 60% con punte del 30% nelle regioni del nord!), rendono evidente come la cattiva gestione delle selezioni e la poca attrattività dell'Agenzia dal punto di vista economico e normativo siano un ulteriore elemento di grande preoccupazione per il futuro del settore Riscossione.

Banche di credito cooperativo (BCC)

Le BCC rappresentano un modello di banca con un'attenzione al rating sociale ed ambientale e con tassi di sofferenza molto bassi. Le BCC sono fondamentali per il sostegno delle comunità locali, con un numero crescente di comuni in cui sono la sola presenza bancaria, rappresentando un baluardo contro il fenomeno della desertificazione bancaria; le BCC in Lombardia operano in 516 comuni lombardi, risultando l'unica presenza bancaria in 157 di essi.

L'assetto delle BCC è stato profondamente innovato dalla riforma del 2016, che ha creato due Gruppi Bancari Cooperativi Nazionali: Gruppo BCC ICCREA e il Gruppo Cassa Centrale Banca, cui si aggiungono le Casse Raiffeisen presenti nel solo Alto Adige.

La nuova Organizzazione delle BCC ha modificato radicalmente la struttura contrattuale. Si è passati da una trattativa di secondo livello regionale gestita dalle federazioni locali ai contratti integrativi di Gruppo.

L'impegno sindacale è stato rilevante. Basti pensare che il Gruppo BCC ICCREA raggruppa 112 aziende presenti a livello nazionale, mentre il Gruppo Cassa Centrale Banca ne raggruppa 65. Armonizzare i diversi contratti integrativi regionali in un unico contratto integrativo di Gruppo non è stata cosa facile.

L'attività di proselitismo e di tutela sindacale della UILCA in Lombardia è stata determinante e la crescita sia qualitativa sia quantitativa dei nostri attivisti ci ha consentito di rafforzare la nostra rappresentatività, con una capillare presenza di RSA.

La nascita dei gruppi cooperativi, che ricordiamo hanno natura giuridica di S.p.A., ha comportato una modifica strutturale dell'assetto organizzativo delle BCC con la nascita delle prime avvisaglie di pressioni commerciali e di nuove figure professionali che devono trovare una rispondenza contrattuale in termini di responsabilità, inquadramenti, crescita professionale e tutele sulle crescenti "ingerenze" commerciali.

In tanti casi, la nuova struttura delle BCC stride con il ruolo solidaristico e di assistenza alle comunità locali, poiché le imprese privilegiano l'attività commerciale a scapito dell'erogazione di servizi alle comunità presenti nel Territorio.

Ciò sta comportando una crescente richiesta di tutela sindacale, mirata in particolare alle professionalità e ad un ambiente di lavoro non stressogeno.

Nell'imminente futuro ci aspettano il rinnovo dei due contratti integrativi di Gruppo e del CCNL, scaduto a dicembre 2025. La solidità della UILCA ci permette di guardare al futuro con fiducia, con la prospettiva di un'ulteriore crescita di consensi e di sviluppo di un'azione sindacale sempre più attenta e prossima a lavoratrici e lavoratori.

2) POVERTA' E INFLAZIONE: DAL RISCHIO DI CRISI SOCIALE ALLA NECESSITA' DI UN WELFARE RINNOVATO

Quattro anni fa, nel pieno degli effetti della pandemia, lanciavamo l'allarme sulle "nuove povertà" che colpivano anche la Lombardia, la regione più ricca d'Italia. Ricordiamo le file davanti alle mense della Caritas nelle città lombarde: non solo emarginati o immigrati, ma cittadini comuni – disoccupati, precari, lavoratori in cassa integrazione – che per la prima volta dovevano lottare per un pasto caldo. I dati Caritas Lombardia parlavano chiaro: il 36% dei beneficiari erano "nuovi poveri", frutto di redditi pro capite in calo e lavoro instabile.

Oggi, quella crisi non è svanita, si è purtroppo aggravata. L'inflazione galoppante – passata dal 6,7% nel 2023 al picco dell'8,1% nel 2024, per attestarsi intorno al 4-5% nel 2025 secondo ISTAT – ha eroso il potere d'acquisto delle famiglie italiane del 10-15% cumulativo, colpendo anche i salari medi e la classe media. In Lombardia, dove il reddito Irpef medio è sceso dell'1,75% già nel 2022 (come riportava Il Sole 24 Ore), la situazione è critica: +20% sui prezzi di energia e alimentari ha trasformato il disagio temporaneo in deprivazione strutturale. I "nuovi poveri" ora sono il 45% degli utenti Caritas (dati 2025), con un boom di famiglie monoreddito e pensionati sotto la soglia di povertà relativa (12.700 euro annui ISTAT).

La legge di bilancio 2026?

Pochissimi interventi sul potere d'acquisto: adeguamenti minimi all'ISEE e bonus una tantum, zero interventi seri su cuneo fiscale o salari reali, mentre l'inflazione cumulativa erode 5.500 euro di potere d'acquisto familiare in 5 anni. E in questo contesto il welfare sociale è anemico e zoppicante.

Come ha denunciato Pierpaolo Bombardieri, Segretario Generale UIL, "l'inflazione sta divorando i salari reali, e senza misure incisive rischiamo una frattura sociale irreversibile. I sindacati devono spingere per contratti nazionali rinnovati, salario minimo europeo vincolato ai CCNL e welfare inclusivo".

Bombardieri lo ha ribadito di recente: il salario minimo UE (intesa del 2022) è utile contro il lavoro nero, "ma solo se coincide con i minimi dei contratti collettivi, che garantiscono TFR, sicurezza, previdenza integrativa".

Fulvio Furlan, Segretario Generale UILCA, critica aspramente questa inerzia dal fronte del credito e servizi: "Utili bancari alle stelle (+182% nel trimestre), ma potere

d'acquisto dei lavoratori in caduta libera per inflazione, AI e pressioni digitali. I rinnovi CCNL non sono solo "negoziati", ma veri e propri "doveri": +15-20% sui minimi, detassazione aumenti e welfare aziendale per tutelare i 'working poors' e la conciliazione vita-lavoro. Banche e assicurazioni siano più solidali con il Paese, non con gli azionisti!

Ma non basta: cosa possiamo fare noi come sindacato confederale?

- Rinnovare i contratti collettivi in tutti i settori, garantendo un robusto aumento dei salari (in particolare, dei salari minimi) per contrastare l'inflazione, detassando gli aumenti ben oltre la soglia posta in manovra finanziaria 2026.
- Esercitare pressione sul Governo attraverso una campagna per abbattere il cuneo fiscale al 30%, garantire ammortizzatori sociali universali e introdurre un "bonus inflazione" strutturale per famiglie sotto i 30.000 euro annui.
- Chiedere alle aziende vera responsabilità sociale garantendo più risorse anti-povertà e meno dividendi agli azionisti.

Come UILCA e come UIL restiamo al fianco delle lavoratrici e dei lavoratori contro povertà e inflazione. Ribadiamo quindi che resta prioritario il rinnovo dei contratti nazionali e il rilancio del welfare se davvero intendiamo prevenire una ben più grave crisi sociale.

La ricca Lombardia non può permettersi poveri e invisibili: agiamo ora, per un futuro inclusivo.

3) SALARI STAGNANTI E INFLAZIONE IN CRESCITA

In Italia, negli ultimi 30 anni, gli stipendi sono rimasti tendenzialmente invariati e se guardiamo al decennio 2014-2024, le lavoratrici e i lavoratori hanno visto ancora più erodersi il proprio potere d'acquisto in quanto la crescita dei salari è stata inferiore all'inflazione.

Questo ci ha fatto guadagnare la maglia nera tra i grandi Paesi Europei dove invece la crescita salariale è stata tra il 20 e il 30%.

Sicuramente tra i fattori che determinano questa situazione c'è la storica e strutturale bassa produttività del nostro Paese che condiziona alcuni settori in particolare, le impennate dei prezzi sull'energia registrate negli ultimi anni e il cronico ritardo con cui vengono rinnovati i Contratti Nazionali, con medie di ritardo di due anni con alcune punte negative oltre quattro anni.

All'interno del mondo del lavoro poi si registrano ulteriori significative differenze al ribasso: la retribuzione mensile delle donne è circa il 70% di quella degli uomini, la retribuzione media dei giovani è poco più della metà di quella dei senior, le differenze tra nord e sud restano ancora enormi. La situazione attuale ha dato vita al fenomeno del lavoro povero, situazione in cui oggi anche chi è occupato ha uno stipendio talmente

basso da non riuscire a far fronte alle spese e a mantenere sé stesso e la propria famiglia.

Il 2025 ha segnato un punto di svolta nel dibattito italiano.

Dopo anni di attenzione discontinua, il tema è emerso come problema strutturale, dato che le implicazioni non si limitano alla redistribuzione della ricchezza ma riguardano anche la competitività e il potenziale di crescita del nostro Paese.

Numerosi sono stati ad esempio gli interventi del Presidente della Repubblica Sergio Mattarella che, nel corso dello scorso anno, ha richiamato più volte l'attenzione sulla dinamica delle retribuzioni, dal Primo Maggio fino ai più recenti incontri con le imprese.

Tra le voci più autorevoli, quella del sindacato. Il Segretario Generale Uil, Pierpaolo Bombardieri, ha sollecitato costantemente nei suoi interventi il Governo e le controparti datoriali ad una discussione -sempre più urgente- per trovare strumenti efficaci e azioni che modifichino strutturalmente il nostro sistema salariale. Partendo proprio dalla contrattazione collettiva sia di primo sia di secondo livello, dalla lotta ai contratti pirata, dalla legge sulla rappresentanza sindacale e da una riforma seria alla fiscalità che oggi colpisce soprattutto il lavoro.

Ora bisogna invertire la tendenza: noi, come sempre, faremo la nostra parte!

4) IL NOSTRO ASSETTO ORGANIZZATIVO

Negli ultimi quattro anni abbiamo partecipato attivamente al progetto politico confederale, organizzando la nostra attività sindacale in funzione delle rivendicazioni a tutela della persona. La UIL Lombardia ha posto al centro del proprio impegno le necessità che ogni cittadina e cittadino lombardo vive nella propria quotidianità, e la nostra categoria ha operato in coerenza con questa visione.

Abbiamo lavorato per costruire assetti organizzativi capaci di rispondere in modo efficace alle esigenze dei territori e dei gruppi, favorendo la diffusione delle nostre idee e mettendo sempre al centro i bisogni delle persone. Il territorio di Cremona e Mantova è stato il primo a realizzare la semplificazione organizzativa individuata dalla UIL attraverso il processo di regionalizzazione.

Questa prima fase ha prodotto risultati decisamente positivi. Il territorio ha collaborato in modo costante con la struttura regionale, mantenendo modalità di relazione efficaci con le iscritte e gli iscritti, che infatti registrano una crescita significativa.

Le sollecitazioni provenienti dai nostri quadri sindacali hanno rappresentato una leva fondamentale per la dinamicità e i cambiamenti organizzativi che abbiamo introdotto: dalla formazione ai servizi fiscali, dall'assistenza per problematiche legali e contrattuali alle politiche di genere e il rafforzamento dello sportello di ascolto (UilcAiuto).

A livello regionale abbiamo, inoltre, garantito alle iscritte e agli iscritti una tutela aggiuntiva come consumatori, grazie alla collaborazione con ADOC, che ha risposto con disponibilità e competenza alle nostre richieste.

Lo slogan del precedente congresso era "CRESCITA". Nel corso del mandato che ci apprestiamo a concludere, abbiamo consolidato e affinato le sinergie organizzative che ci hanno permesso di migliorare e ampliare ogni forma di sostegno alle persone che rappresentiamo e alle loro famiglie. Abbiamo incrementato il numero delle convenzioni, partendo dalle esigenze espresse dai territori e dai gruppi.

In coerenza con le linee congressuali 2022–2026, abbiamo continuato a sviluppare modelli organizzativi adeguati al nostro tempo, senza trascurare l'attenzione all'ambiente. Un esempio concreto è stata la distribuzione delle TAC: biglietti da visita digitali ed evoluti, in grado di distribuire documentazione finalizzata e smaterializzata.

La UILCA Lombardia registra oggi una salda crescita, sia in termini di adesioni sia in termini di rappresentatività. Il merito di questo risultato appartiene a tutte le donne e gli uomini che rappresentano la UILCA nella nostra regione. Sono state le loro azioni a sostenere un modello organizzativo capace di offrire strumenti reali per affrontare le difficoltà.

Perché CRESCERE significa avere il coraggio e la forza di comprendere che la realizzazione dei grandi progetti passa dalla capacità di accogliere e valorizzare anche le piccole esigenze dei singoli.

5) EDUCAZIONE FINANZIARIA: IL PROGETTO "REGINA DI DENARI"

Regina di denari è un percorso di educazione finanziaria, nato nel 2022, rivolto alle donne in condizione di svantaggio, vulnerabilità o isolamento economico, progettato dalle strutture lombarde di UILCA, FIRST e FISAC, promosso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze anche attraverso l'inserimento nel calendario ufficiale del mese dell'educazione finanziaria.

Il progetto, partito da Milano, si è esteso a tutte le province della Lombardia, coinvolgendo associazioni di donne e centri antiviolenza.

Le educatrici finanziarie sono sindacaliste di UILCA, FIRST e FISAC, che mettono a disposizione le competenze professionali per accompagnare le partecipanti in un cammino che illustra gli strumenti di base e le pratiche di gestione del bilancio familiare, nonché conti correnti, carte di debito e credito, prestiti e mutui perché questi temi non rimangano un terreno ostile, ma diventino strumenti di autonomia e consapevolezza.

In Italia 4 donne su 10 non hanno un conto personale e, a parità di occupazione, la differenza salariale è del 15-20%. Le donne, oggi, dispongono dunque di mezzi finanziari inferiori agli uomini e ciò le espone a maggiori rischi di esclusione sociale e di sottomissione, creando i presupposti per la violenza economica, psicologica e fisica.

Questa iniziativa non è solo un corso di formazione, ma un vero e proprio atto politico e sociale, perché l'indipendenza economica è una condizione necessaria per la libertà personale in grado di produrre emancipazione femminile, parità di genere e dignità.

Come sindacato confederale, il nostro impegno non si limita alla difesa dei diritti sul posto di lavoro: offrire strumenti concreti per rafforzare la cittadinanza economica delle persone è un obiettivo sociale che intendiamo continuare a promuovere.

6) FORMAZIONE

Essere rappresentante sindacale significa avere una grande responsabilità nei confronti di lavoratori e lavoratrici, nella difesa dei loro diritti e nella promozione della loro professionalità.

È un ruolo che richiede competenze, conoscenza delle norme, capacità di leggere i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e di muoversi in contesti sempre più complessi.

Un rappresentante sindacale che conosce le regole, che capisce i contratti, che sa come leggere una trattativa o affrontare un conflitto, è un rappresentante che può fare davvero la differenza.

Per questo motivo la formazione è un elemento centrale e strategico per la nostra attività ed anche uno strumento di tutela dei diritti: chi è formato - e quindi possiede conoscenza - può contrattare al meglio, riconoscere i diritti e i doveri, individuare i rischi e le opportunità, rispondere con cognizione di causa alle richieste di lavoratori e lavoratrici.

Per stare al passo con i cambiamenti che caratterizzano i nostri settori, la formazione in Uilca Lombardia in questo mandato si è caratterizzata con un'offerta di seminari sempre più specialistici su materie come:

- Benessere lavorativo: per rafforzare ed ampliare le competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), garantendo la corretta gestione delle segnalazioni e la puntuale verifica delle condizioni di lavoro, compreso lo stress lavoro correlato.
- Soft skills: dalla comunicazione alla negoziazione, dalla gestione dei conflitti all'utilizzo dei social media.
- Pari Opportunità: partendo dalle leggi per arrivare alla salute e sicurezza in ottica di genere, senza tralasciare le famigerate molestie e violenze nei luoghi di lavoro per praticare la famosa, ma spesso dimenticata, contrattazione di genere.
- Seminari su materie legali, su busta paga, su previdenza complementare per aiutare i nostri dirigenti sindacali a supportare iscritti e iscritte nelle loro scelte.
- Welcome Day: un percorso di accoglienza di quadri sindacali di nuova nomina per fornire loro le prime informazioni di orientamento rispetto al 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.

La nostra convinzione è che solo chi continua a imparare può proseguire nel cambiare le cose, perché può leggere la realtà nel suo divenire e trovare nuove soluzioni, anche a vecchi problemi.

7) IL SINDACATO È MEMORIA

Fra le tante attività che la Segreteria ha condiviso in questi anni, occupa senz'altro un luogo privilegiato l'iniziativa di finanziare la traduzione e la pubblicazione di un libro inedito in Italia "Ai confini tra la vita e la morte".

Si tratta di un'indagine che esplora la condizione del "musulmano", termine con cui nei lager venivano definiti quei prigionieri che, a causa della fame cronica, del freddo e delle privazioni estreme, raggiungevano uno stato fisico e psicologico di estrema prostrazione – termine quindi da non confondere assolutamente con i fedeli della religione Islamica.

Questa scelta di UILCA Lombardia non è soltanto un progetto culturale, ma un vero e proprio esercizio di memoria, di quella memoria che ormai, molto spesso e sempre più diffusamente, pare averci abbandonato.

Viviamo tempi e un mondo in cui l'Oblio, a tutti i livelli e con effetti drammatici e catastrofici, ha raggiunto un dominio pressoché assoluto.

Il semplice ricordare, che è in definitiva ciò che ci rende umani, nel profondo, ha sempre meno voce.

Come potremmo "fare sindacato" senza memoria?

Parlando di memoria, vogliamo qui ricordare anche due grandi sindacalisti, venuti a mancare di recente, che hanno ispirato molti di noi in tanti decenni di attivismo: Valeria Cavrini e Patrizio Ferrari.

8) UILCAIUTO: ASCOLTO E COUNSELING

UILCAiuto è il nostro **sportello di ascolto e counseling per iscritti e iscritte**, attivato a suo tempo come segnale concreto di attenzione verso la persona, con l'obiettivo di offrire uno spazio riservato di sostegno psicologico e relazionale a chi vive situazioni di stress, disagio lavorativo o burn out.

La tecnica del counseling aiuta la **persona a riconoscere e valorizzare le proprie risorse**, a comprendere meglio le situazioni che vive e a individuare le strategie più efficaci di gestione dello stress e del conflitto.

Molti iscritti hanno espresso apprezzamento per l'utilità del percorso, perché ha permesso loro di scoprire o riscoprire motivazione e desideri, con benefici tangibili nel lavoro e nella vita personale.

I principali temi emersi durante gli incontri riguardano:

- ✓ lo **stress lavoro-correlato**, spesso legato ai cambiamenti organizzativi, alla crescente pressione delle responsabilità, le pressioni commerciali o di performance;
- ✓ il **carico emotivo** connesso al ruolo e alle pressioni commerciali;
- ✓ le **dinamiche relazionali complesse** all'interno dei luoghi di lavoro come i conflitti non gestiti o mal gestiti dai team leader;
- ✓ difficoltà di conciliazione dei tempi di vita con conseguente stato di affaticamento e perdita di energia e motivazione nel lavoro;
- ✓ problematiche relazionali e di carriera al rientro da lunghi periodi di assenza (maternità, malattia, ecc);
- ✓ insicurezza e disorientamento rispetto alla propria professione e professionalità, derivante dall'instabilità del settore.

L'esperienza dello sportello di ascolto e counseling conferma quanto sia necessario e urgente **riconoscere il valore della salute psicologica delle persone che lavorano**, non solo per la gestione del disagio, ma anche come **strumento di prevenzione e promozione della salute psicologica**.

9) SALUTE E SICUREZZA

Parlare oggi di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro non è solo un adempimento normativo o un tema tecnico, ma una scelta politica e sindacale, che riguarda la qualità del lavoro, la dignità delle persone e il futuro stesso delle nostre aziende.

Il lavoro nei nostri settori è spesso percepito come sicuro perché privo di rischi fisici evidenti. Ma questa rappresentazione è ormai superata. I cambiamenti organizzativi, tecnologici e commerciali degli ultimi anni hanno profondamente modificato il nostro lavoro, generando nuove forme di rischio, spesso meno visibili ma altrettanto impattanti sulla salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

La salute e la sicurezza non sono un costo, né una concessione datoriale: sono un diritto costituzionalmente tutelato e un pilastro della contrattazione sindacale.

Nei nostri settori, questo diritto si intreccia con:

- carichi di lavoro sempre più elevati;
- pressioni commerciali e sistemi di incentivazione aggressivi;
- riduzione degli organici;
- riorganizzazioni continue;
- digitalizzazione spinta e lavoro da remoto.

Tutto ciò ha prodotto un aumento dei rischi psicosociali, dello stress lavoro-correlato, dei disturbi muscolo-scheletrici, del disagio psicologico e, in alcuni casi, di vere e proprie condizioni di burnout.

Come UILCA, rivendichiamo con forza che la redditività non può mai essere costruita sulla sofferenza delle persone.

Oggi la salute e sicurezza nelle aziende dei nostri settori di competenza significa affrontare nuove sfide:

- stress lavoro-correlato e pressioni commerciali, spesso non adeguatamente valutati nei DVR;
- isolamento e iper-connessione legati allo smart working;
- rischi ergonomici connessi a postazioni non sempre adeguate;
- aggressioni e tensioni con la clientela, soprattutto nelle filiali;
- confini sempre più labili tra vita privata e vita lavorativa.

Questi rischi richiedono un cambio di paradigma: non basta più una prevenzione formale, serve una prevenzione sostanziale, partecipata e contrattata.

La Segreteria Regionale ha investito nella formazione dei propri RSA e RLS, affinché potessero riconoscere i segnali, intervenire tempestivamente, creare tra loro un canale di sinergica collaborazione, dialogare con le aziende e supportare lavoratrici e lavoratori.

La partecipazione attiva, attraverso l'RLS e le strutture sindacali, è l'unico modo per rendere efficace ogni politica di prevenzione a favore di lavoratrici e lavoratori.

In un settore che cambia rapidamente, l'RLS e il sindacato restano un punto fermo: la tutela delle persone non è negoziabile.

È anche su questo terreno che UILCA continuerà a misurarsi, con responsabilità, competenza e determinazione.

10) LEGALE E CONTRATTUALE

I nostri settori attraversano da anni una fase di trasformazione profonda: fusioni, riorganizzazioni, innovazione tecnologica: tutti elementi che hanno modificato radicalmente il lavoro e il quadro dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

In questo scenario complesso, l'implementazione e il rafforzamento dell'Ufficio Legale e Contrattuale della UILCA Lombardia hanno rappresentato una scelta strategica fondamentale, capace di incidere concretamente sulla qualità della tutela sindacale e sull'efficacia della nostra azione, diventando un vero e proprio presidio di garanzia per le lavoratrici e i lavoratori.

Grazie alla sua strutturazione, è stato possibile:

- fornire risposte tempestive e qualificate su questioni contrattuali e normative;
- supportare le strutture territoriali nella gestione delle vertenze;
- intervenire con maggiore autorevolezza nei confronti delle aziende su interpretazioni contrattuali controverse.

Questo lavoro ha accresciuto la fiducia di iscritte e iscritti, rendendo la UILCA Lombardia un punto di riferimento sempre più solido e credibile.

Un altro elemento centrale è stato il supporto costante fornito ai quadri sindacali UILCA, contribuendo a:

- accrescere le competenze interne;
- uniformare le interpretazioni contrattuali;
- rafforzare la capacità di intervento sulle diverse questioni.

Il risultato di tale percorso ha permesso una maggiore coesione organizzativa, una più forte identità sindacale e, attraverso la collaborazione costante con lo studio legale, è stato possibile accrescere e rafforzare le nostre competenze, perché le nuove forme di organizzazione del lavoro, lo smart working, le pressioni commerciali, le esternalizzazioni e la digitalizzazione pongono problemi inediti anche dal punto di vista legale e contrattuale.

Investire nell'Ufficio Legale e Contrattuale ha significato rafforzare la nostra autonomia, la nostra credibilità e la nostra capacità di rappresentanza in un settore sempre più complesso e competitivo.

11) **PROSELITISMO, TERRITORI E RICAMBIO GENERAZIONALE**

A livello regionale UILCA Lombardia registra una solida crescita in termini di iscritti rispetto al dato di quattro 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.

È doveroso farci i complimenti per il grande risultato realizzato, con l'aiuto di tutti e tutte, e col supporto, mai venuto meno, della Segreteria Nazionale e, in particolar modo di Fulvio Furlan, il nostro Segretario Generale che identifica nella crescita una delle massime priorità.

Proseguiremo nel potenziamento delle sinergie tra tutti i livelli dell'Organizzazione: Confederale, Nazionale, Regionale, Territoriale, Gruppi e Aziende.

Tra gennaio e marzo Claudia Dabbene, Segretaria Organizzativa Regionale ed io abbiamo presenziato a tutti i congressi territoriali, un vero e proprio "tour de force": un'occasione davvero significativa, che ci ha permesso di constatare la maturazione politico-sindacale di attiviste e attivisti, la forza delle loro idee, insieme al contributo delle analisi contenute nelle relazioni dei Segretari e delle Segretarie Generali Territoriali.

Il rinnovamento è stato importante nel quadriennio ed anche in occasione dei congressi provinciali: Brescia, Monza e Varese hanno visto un cambio di leader, così come molti nuovi segretari e segretarie territoriali sono stati di recente eletti durante le assise congressuali.

La regionalizzazione del territorio di Cremona/Mantova in corso di mandato è stata l'occasione di favorire il passaggio di testimone.

Desidero dunque ringraziare Gianfranco Ghidetti, Roberto Stramare, Marco Mariani e Marco Ravanelli che hanno condotto i territori di Cremona/Mantova, Varese, Brescia e Monza con professionalità e competenza.

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.

Anche la struttura regionale vedrà un importante ricambio generazionale: con me, lasciano il ruolo regionale Marco Castoldi, Laura Chiodega ed Emanuele Galimberti.

Sono stati validi compagni di lavoro e fonte di importante dibattito, a volte aspro ma sempre leale e costruttivo, maturato nel rispetto delle diversità di opinioni e idee.

Questa è la vera forza della UILCA: la nostra diversità!

Desidero personalmente ringraziarvi, amici: attraverso la vostra (non facile) scelta di uscire dai ruoli, avete consentito una staffetta generazionale davvero importante e il vostro lascito è e sarà fonte di ispirazione per chi verrà.

La centralità del Proselitismo

Il proselitismo è lo sforzo o il desiderio con cui una persona o un'istituzione cerca di convincere altre persone a seguire o sostenere una causa, una dottrina, un'ideologia o una religione.

Il proselitismo, quindi, è l'opera di chi cerca di coinvolgere, formare altri individui trasmettendo e condividendo le linee politiche e culturali attraverso quei valori che poi sfociano in una unica voce, nel nostro caso la VOCE della UILCA e della UIL, che non vuol dire un appiattimento di pensiero o un azzeramento del proprio vissuto, della propria storia e pensiero ma è proprio l'insieme delle nostre esperienze che devono sfociare in una unica voce.

Questi ultimi anni ci hanno messo a dura prova: dalla pandemia in poi l'aver implementato massicciamente nei nostri settori lo smart working a sostegno delle aziende e del servizio al pubblico ci ha permesso di preservare salari e posti di lavoro ma ha anche modificato i nostri comportamenti e il nostro modo di fare attività sindacale.

Questa nuova modalità di lavoro, lo smart working, ci ha limitato nell'incontrare liberamente i nostri iscritti, mettendoci in oggettiva difficoltà. Abbiamo dovuto inventarci modi e strumenti che fossero veloci ed efficaci per continuare ad essere

presenti e vicini alle persone che ci chiedono aiuto nell'affrontare situazioni lavorative e famigliari.

La domanda è: ci siamo riusciti? E se sì, come?

- attraverso quello spirito di appartenenza, coinvolgimento e condivisione che sono propri della nostra Organizzazione Sindacale, quell'unica voce culturale LAICA che è apprezzata e riconosciuta sia da iscritte e iscritti, sia dalle controparti, sia dalle altre Organizzazioni Sindacali. Fare da mediatori e collanti ai tavoli di trattativa è la nostra missione, nel costante bisogno di portare a lavoratrici e lavoratori risultati a tutela dei loro diritti;
- rafforzando la SINERGIA tra sindacato territoriale e aziendale, in particolare intensificando il rapporto con il sindacato nelle aziende più piccole;
- favorendo la TEMPESTIVITA' nel dare risposte, nel reperire dati e nel veicolare la comunicazione tra i quadri sindacali e gli iscritti/e;
- dando priorità all'EFFICACIA degli strumenti da adottare.

Perché è così difficile fare proselitismo oggi?

Oggi più che mai le aziende sono concentrate sui profitti e sulla remunerazione agli azionisti e sempre meno sul benessere di lavoratrici e lavoratori, rifiutando spesso di confrontarsi con le parti sindacali fuori dai temi del CCNL. Questo implica una sensazione nei colleghi di poca efficacia del sindacato nel portare avanti trattative a loro favorevoli, facendo loro pensare che forse una trattativa individuale possa essere premiante. Nulla di più sbagliato!

È nostro compito ricostruire quel rapporto di fiducia e rilanciare una cultura sindacale che nei giovani è poco presente, focalizzando sui tavoli sindacali le reali necessità che ci vengono segnalate da chi è appena entrato nel mondo del lavoro e spesso guarda alle conquiste fatte nel passato dal sindacato come una benevolenza aziendale e non il risultato di una lotta, di una fatica.

La nostra attività sindacale, il nostro fare proselitismo è una missione che con passione e determinazione viviamo giorno per giorno, affrontando sia le difficoltà che le soddisfazioni che si presentano, e lo vogliamo fare attraverso una unica voce ... la nostra... la voce della UILCA.

12) 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.

Nel corso dell'ultimo mandato è aumentato il numero di nostri iscritti che si sono rivolti alla nostra piattaforma di servizi fiscali e previdenziali "UILCA Pronto Fisco"; analogamente abbiamo registrato una crescita del numero di pratiche.

La piattaforma è a disposizione di lavoratrici e lavoratori di tutta la regione e l'obiettivo è quello di rendere il servizio sempre più efficiente e professionale, anche sotto il profilo consulenziale. Grazie alla possibilità di inviare la documentazione online ed alla molteplicità dei servizi offerta, la piattaforma rappresenta anche uno strumento di vicinanza e consolidamento del rapporto fiduciario di iscritte e iscritti.

La Uilca è il sindacato delle persone e i servizi rappresentano anche un osservatorio importante per misurare il benessere delle nostre iscritte e dei nostri iscritti e delle loro famiglie.

Il massiccio ricorso all'utilizzo dei servizi è la cartina di tornasole che ci fa comprendere che il nostro Paese attraversa un momento socioeconomico complicato: Finanziaria dopo finanziaria, appare sempre più evidente l'inadeguatezza dello stato sociale e del welfare collettivo nel dare risposte ai bisogni delle persone.

L'abbattimento dei contributi erogati dallo stato ai CAF e ai Patronati rischia di far lievitare i costi per i cittadini per consulenze ed elaborazione delle pratiche. Teoricamente si potrebbe immaginare un efficace il rapporto diretto tra cittadino e stato, attraverso ad es. il modello 730 precompilato e l'ISEE precompilato o le piattaforme INPS: in molti casi è possibile che tali strumenti siano effettivamente facilmente fruibili, con informazioni complete e modelli fiscali ben fatti, ma rileviamo che molto spesso invece – almeno fino ad oggi – le precompilate manchino di molti dati e possano essere in realtà fruibili solo da coloro che hanno discrete conoscenze in materia oppure che hanno pratiche estremamente lineari.

Il bisogno di servizi resta confermato, insomma: la complessità burocratica e il moltiplicarsi di adempimenti si aggiungono alle 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.

Sono stati preziosi anche i suggerimenti pervenuti dai nostri quadri sindacali di tutte le province per sollecitare una serie di riflessioni che hanno consentito alla Lombardia di realizzare un efficientamento organizzativo e tecnologico della piattaforma UILCA Pronto Fisco. La piattaforma online è stata infatti, nel corso degli anni, sensibilmente modificata per facilitarne l'utilizzo e renderla sempre più rapida ed intuitiva.

I miglioramenti sono stati concepiti anche per liberare le nostre preziose collaboratrici e dedicare maggior tempo alla consulenza alle iscritte e agli iscritti.

Pur rimanendo fedele alle motivazioni per cui è nata, fra tutte la totale smaterializzazione dei processi, la piattaforma UILCA Pronto Fisco è divenuta nel tempo punto di riferimento sia per i quadri sindacali che per la platea degli iscritti; al suo interno sono sempre disponibili ed aggiornate – per ogni capitolo di richiesta - le indicazioni necessarie e l'elenco dei documenti da produrre, un modo "smart" di fare formazione.

Il mondo dei servizi, siano essi fiscali o welfare, è in continua evoluzione e necessita di formazione ed aggiornamenti continui: Uilca Lombardia organizza periodici momenti di formazione su temi specifici del mondo dei servizi.

13) 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 all'attività sindacale transnazionale.

Con il supporto di UNI Global Union (cui UILCA aderisce) e ETUI (l'Istituto Sindacale Europeo) abbiamo organizzato un seminario di approfondimento sulle istituzioni europee, i CAE e le politiche sindacali internazionali, con particolare riguardo alle strategie da mettere di volta in volta in campo.

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 o specifici progetti della Confederazione Sindacale Europea (CES, cui UIL aderisce).

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. È utile rammentare, a mero titolo di esempio, il caso Credit Suisse/UBS che ha visto la fusione per incorporazione di diverse società del Gruppo Credit Suisse nel Gruppo UBS, con un taglio del 40% circa dei posti di lavoro in Italia. I contatti con il sindacato transnazionale hanno consentito un rapido scambio di informazioni nelle diverse fasi di negoziazione.

Riteniamo necessario intensificare ulteriormente 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.

14) 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 riorganizzazioni o cessioni di rami d'azienda (a volte in aziende che appartengono ad altre categorie) con pesanti ricadute su lavoratori e lavoratrici.

L'obiettivo più ricorrente di queste imprese è quello di abbattere il costo del lavoro e l'occupazione, senza perseguire alcuna opportunità di riconversione professionale o mantenimento dei livelli occupazionali.

Gli strumenti messi a disposizione dalla contrattazione collettiva nazionale non sempre si sono rivelati sufficienti. Casi più o meno recenti 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 prima da oltre due anni di pandemia ed ora dalle incertezze dei vari conflitti, fatica a riprendersi.

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 di lavoratrici e lavoratori, da portare prioritariamente al dibattito interno.

15) Pari Opportunità e inclusione

I settori bancario, assicurativo, esattoriale e authorities si caratterizzano per l'impiego di una alta quota di donne, ma le disegualianze di genere rappresentano un tema ancora attuale, nonostante i progressi compiuti negli ultimi decenni.

Dal punto di vista occupazionale, le donne sono oggi ampiamente presenti nelle reti commerciali, negli uffici amministrativi e nelle funzioni di supporto, anzi in alcune realtà rappresentano una quota consistente del personale complessivo.

Purtroppo, permangono le criticità di sempre, come il tetto di cristallo che vede la scomparsa progressiva della presenza femminile in ruoli dirigenziali e posizioni di vertice, oppure le criticità legate alla maternità e gestione del congedo parentale, che penalizza ancora le donne nelle prospettive di crescita, sulla maturazione dei premi di risultato e quindi sui futuri trattamenti pensionistici.

Un altro elemento critico riguarda le differenze retributive di genere, il cosiddetto gender pay gap, che penalizza le donne: a parità di ruolo formale le differenze sono innestate nel sistema premiante (bonus, superminimi e sistemi incentivanti NON negoziati con il

sindacato) e nei percorsi di carriera che risultano molto più rapidi per gli uomini, in particolare nelle funzioni ad alta redditività.

Anche l'incidenza del part-time tra le lavoratrici (spesso legato alla gestione dei carichi familiari) è elemento di disparità economica (e pensionistica).

La Legge n. 162/2021 ha introdotto la certificazione della parità di genere che ha comportato per il settore bancario e assicurativo, tradizionalmente composto da grandi gruppi, una crescente attenzione sulle modalità di contrasto alle molestie e violenze di genere, sulla tracciabilità delle politiche retributive, sulla trasparenza dei sistemi premianti e sulla formalizzazione dei criteri di valutazione delle performance.

Gli elementi relativi alla retribuzione sono stati ulteriormente rafforzati anche dalla introduzione in Italia della Direttiva UE 2023/970 che riguarda la trasparenza salariale e che impone agli Stati membri di provvedere ad obblighi informativi più chiari in fase di selezione e sui criteri utilizzati per determinare retribuzioni e progressioni di carriera.

La vera sfida ora è rendere effettivi i principi di equità sanciti nelle normative, applicando con coerenza criteri oggettivi di valutazione e remunerazione.

Dobbiamo perseverare per garantire un profondo cambio culturale: bisogna assolutamente evitare che gli stereotipi tornino a penalizzare le donne nel mondo del lavoro, prendendo il posto del talento che dimostrano ogni giorno nel loro lavoro.

I processi tecnologici e digitali in corso 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 ancora poco presenti e quindi rischiano di essere marginalizzate.

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

Come UILCA Lombardia abbiamo organizzato corsi sulla disparità e in particolare 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.

Continuiamo a rafforzare le competenze dei nostri attivisti, affinché sappiano leggere con attenzione le dinamiche organizzative che possono generare squilibri: si tratta di un lavoro che punta a interventi puntuali e responsabili nei luoghi di lavoro, per garantire maggiore trasparenza, criteri chiari e regole applicate in modo uniforme, nell'interesse di un sistema professionale solido e credibile, attraverso strumenti giuridici e analisi dei dati e buone pratiche consolidate.

16) Comunicazione

Il nostro tempo ci insegna che la comunicazione è uno strumento imprescindibile per raggiungere le persone.

Comunicazione e proselitismo rappresentano un binomio inscindibile.

Durante il mandato appena concluso, abbiamo lavorato per costruire un modello comunicativo coerente con l'evoluzione della società e in linea con la segreteria nazionale: un modello quindi innovativo, riconoscibile e capace di trasmettere l'identità e i valori della UILCA e della UIL.

Il nostro obiettivo è essere la voce dell'organizzazione, evitando che altri definiscano la narrazione al nostro posto. Per questo abbiamo potenziato i mezzi di comunicazione a nostra disposizione, realizzando reels informativi e contenuti diretti su tematiche chiave, che da tempo sono al centro dell'impegno della UILCA.

Siamo consapevoli che il Sindacato viene spesso messo in discussione da diversi attori politici e sociali. Per questo riteniamo fondamentale utilizzare tutti i canali disponibili, così da raggiungere il maggior numero possibile di persone. Comunicare oggi è una sfida sempre più complessa: l'evoluzione continua degli strumenti non facilita la ricerca di un linguaggio capace di trasmettere, a chi ci legge, ascolta o guarda, la determinazione e l'autenticità dei nostri messaggi.

I primi sostenitori della UILCA dobbiamo essere noi stessi. Anche oggi rinnoviamo l'invito a condividere il più possibile i contenuti che pubblichiamo, perché i social media attualmente rappresentano uno dei mezzi più efficaci per diffondere idee e posizioni.

Per restare al passo con i tempi abbiamo scelto di creare uno spazio dedicato alla UILCA all'interno della trasmissione "Benessere Lavoro, Sì Subito!": uno spazio che ci ha permesso di affrontare temi sindacali rilevanti e di esprimere con trasparenza il punto di vista della nostra organizzazione. Utilizzare la televisione non è semplice: richiede attenzione, impegno e cura di ogni dettaglio. Tuttavia, grazie al contributo di tutte le donne e gli uomini che hanno partecipato alle numerose puntate, UILCA Lombardia ha acquisito una crescente autorevolezza.

Abbiamo inoltre ideato un format dedicato al dialogo e al rafforzamento del rapporto con le RSA delle diverse realtà presenti in Lombardia: "Un Caffè con Lucia". L'obiettivo è stato quello di creare uno spazio di confronto e approfondimento, in cui affrontare insieme novità, sfide e criticità del settore finanziario, favorendo così una comunicazione più diretta e costruttiva.

La comunicazione più autentica della UILCA resta però quella che nasce dalle testimonianze delle persone nel rapporto quotidiano, nella presenza nei luoghi di lavoro: la loro voce ha sempre più valore.

Ringraziamenti

Desidero esprimere il mio ringraziamento a iscritti e iscritte per la fiducia di cui ci onorano, agli attivisti e alle attiviste UILCA per il loro contributo umano e professionale, a tutti coloro che collaborano ancora con noi nonostante siano da tempo in pensione o in esodo 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 tanti anni da Segretaria Generale il vostro aiuto e supporto sono stati essenziali. Ringrazio la UILCA tutta per la fiducia e la vicinanza.

Ci sono stati momenti, in particolare durante il primo lockdown del 2020, in cui stavo per gettare la spugna, perché le difficoltà di quella emergenza, del caos sanitario, del proliferare legislativo e della condizione inumana del distanziamento si sommarono a quelle puramente relazionali. In quel periodo una persona mi ha mostrato un sostegno quasi silente, ma in realtà autorevole ed inaspettato, senza se e senza ma: desidero fare nome e cognome, caro Marco Passeri, perché il tuo "esserci" mi ha tenuta in piedi e mi ha ridato la forza per andare avanti a testa alta, fino ad oggi.

Alla squadra che ha ideato e messo a terra questo congresso con l'entusiasmo delle idee e la tenacia di "chi ci crede davvero" un profondo ringraziamento: Claudia, Marco, Paola, Pietro e Simona siete davvero preziosi!

Desidero anche ringraziare coloro che ci hanno aiutato nella preparazione del materiale audio e video a supporto dei panel di questo congresso, raccogliendo testimonianze di attiviste e attivisti sindacali nonché di cittadini e cittadine.

Un plauso alle nostre collaboratrici Maria Grazia e Sheila che ci danno un aiuto prezioso sui servizi welfare e fisco, con competenza e professionalità.

Infine un sentito grazie a Maria Luisa, nostra collaboratrice da tre decenni, vera e propria colonna portante e memoria storica di UILCA Lombardia: sei sempre disponibile, conosci ogni dettaglio della nostra struttura e ti fai in quattro per aiutare chi si rivolge a noi. Grazie, Marilu, senza di te saremmo perduti!

E, da ultimo... il nostro slogan congressuale: **UMANIZZIAMO IL FUTURO.**

Non vogliamo immaginare un futuro apocalittico, pullulante di macchine che si fingono umane e che si sostituiscono alle persone. Non accettiamo una società iniqua, discriminatoria e disumana.

Noi immaginiamo un futuro che sappia coniugare l'era digitale e l'intelligenza artificiale con i bisogni umani e con il rispetto del pianeta e che possa essere di supporto ad una società di piena occupazione, di dignità degli individui, di democrazia economica e di benessere.

E perché no? Dove il perseguimento della felicità e della pace sia davvero possibile. Buon congresso a tutte e tutti!