

SEGRETARIO GENERALE

Roma, 11 dicembre 2020

**Relazione programmatica del segretario generale Uilca Fulvio Furlan**

Buongiorno a tutte e a tutti,  
ben ritrovati.

Ieri è stata una giornata davvero intensa ed emozionante e ringrazio ognuno di voi per la partecipazione e i messaggi ricevuti.

1

Oggi ci ritroviamo per compiere il primo passo del cammino che insieme abbiamo individuato per costruire il futuro della Uilca, pronti ad affrontare le molteplici sfide che ci attendono, in uno scenario caratterizzato da enorme complessità e da molteplici implicazioni sul piano sociale, politico ed economico.

Un contesto reso ulteriormente difficile dalla pandemia del virus Sars-Cov-2 e dal suo terribile carico di dolore, di insicurezze, di problemi per le istituzioni e le persone, in termini umani, professionali e occupazionali, che hanno di fatto portato intere generazioni a confrontarsi con situazioni mai viste nella loro vita e con la presenza costante di pericolo per l'intera collettività.

Un senso di angoscia e una destabilizzazione complessiva sconosciuti nel mondo occidentale dalla fine della seconda guerra mondiale.

In questa situazione è stato determinante il contributo di tutte le lavoratrici e i lavoratori, da quelli in prima linea nella sanità, a quello comunque al servizio delle persone, tra cui vanno sempre ricordati, sebbene talvolta nell'opinione pubblica si tenda a non farlo, le lavoratrici e i lavoratori dei nostri settori che agli sportelli è ovunque si sono prodigati con impegno e sacrifici anche personali e famigliari.

In questi termini l'emergenza sanitaria è stata assimilata a un conflitto bellico su scala mondiale, per avere portato l'incertezza e la paura e le relative conseguenze economiche all'interno della quotidianità di ognuno di noi, nei rapporti umani e famigliari e in quelli lavorativi.

Un evento diffuso e pervasivo che, anche per le sue intrinseche caratteristiche, ha ancora una volta dimostrato che le soluzioni più efficaci e di valore sono quelle di natura collettiva, decise in forza della condivisione di analisi, strategie, soluzioni.

In quest'ambito è emerso il ruolo importante che svolgono all'interno delle società più organizzate i soggetti collettivi e di rappresentanza e, non a caso, il sindacato si è posto, ancora una volta, come altre volte, se non più di altre volte, quale protagonista irrinunciabile dei processi necessari per trovare soluzioni.

Questo è avvenuto anche per le istituzioni europee che hanno riscoperto, per ora, davanti all'emergenza, la radice della loro nascita e del loro sviluppo, come soggetti aggreganti e di sostegno per chi è in difficoltà, a favore di una pace da costruire ogni giorno nel confronto e nel dialogo, proiettati al benessere collettivo e alla condivisione

Aderente a UNI Global Union

[fulvio.furlan@uilca.it](mailto:fulvio.furlan@uilca.it)

Scarica l'app ufficiale di Uilca:

[uilca@pecert.uil.it](mailto:uilca@pecert.uil.it)[www.uilca.it](http://www.uilca.it)

delle scelte e non più meri apparati funzionali a far prevalere chi può esercitare ruoli primari o dominanti, soprattutto economicamente.

In tutto ciò è emersa in modo dirompente la visione asfittica, senza prospettiva e sostanzialmente contraria a una logica comunitaria di Paesi che, nel rivendicare posizioni sovraniste e nazionalistiche, nel rifiutare lo Stato di Diritto come riferimento cardine di governo, negano in radice le logiche democratiche, il valore umano e di principi insito nell'Europa unitaria, peraltro già messi in dubbio da spinte centrifughe minoritarie all'interno dei vari Stati e dalla Brexit. Un processo, quest'ultimo, che peraltro trova origine in una concezione di autonomia e in ragioni di supremazia economica, che smentiscono i valori su cui l'Europa libera ha potuto costruire la sua unità dopo la seconda guerra mondiale, quando l'azione comune contro il nemico nazifascista fu promossa proprio dalla Gran Bretagna, perché allora in pericolo.

Il progetto europeo, però, nonostante questi ostacoli, si è riscoperto in questi mesi, dimostrando, proprio nell'ora più difficile, di resistere e rilanciarsi sulla base delle sue ragioni intrinseche, da cui ha tratto la forza per scelte a favore delle economie comunitarie.

Il piano Next Generation Eu, con 750 miliardi di euro messi a disposizione dall'Unione Europea per sostenere l'economia del Vecchio Continente e quella dei singoli Paesi, vede l'Italia tra i principali beneficiari con 209 miliardi e in questi giorni sono in discussione il Piano e le strategie messe in campo dal Governo per utilizzarli al meglio, anche con dinamiche poco edificanti rispetto alla portata delle questioni che si stanno affrontando, dalla riforma del Mes, che dovrebbe andare nella direzione di una sua revisione migliorativa, alla definizione del Recovery Plan e di chi sarà a gestirlo.

Anche per questo motivo è indispensabile che questo progetto veda coinvolte le parti sociali, a partire dal sindacato, per costruire soluzioni future attraverso un Patto per il Paese, come proposto da Uil, Cgil e Cisl, che, cito, "coinvolga tutti i soggetti politici e sociali e rimetta al centro di ogni progetto di sviluppo il valore del lavoro e il rispetto della persona".

L'intero progetto europeo quindi parla al futuro e alle nuove generazioni, non a caso si chiama Next Generation Eu, e vuole realizzare una "ripresa sostenibile, uniforme, inclusiva ed equa".

Principi che possono trovare concrete applicazioni nel nostro Paese, se saprà dotarsi di una visione strategica, come rivendicato dalla Uil in merito alla prossima Legge di Bilancio, rispetto alla quale ha avanzato molteplici proposte su più materie (Fisco, Ammortizzatori, Lavoro e Politiche Attive, Pubblico Impiego e Mezzogiorno, Crescita e Investimenti, Transizione 4.0, Politiche Industriali, Servizio Sanitario e Salute Pubblica, Disabilità e non autosufficienza, Politiche Sociali, Pari Opportunità, Previdenza, Ambiente, Scuola e Edilizia Scolastica, Salute e Sicurezza e Enti Locali, Trasporto Pubblico Locale, rigenerazione urbana e politiche della casa).

Proposte che rientrano in quell'idea di Paese dalla parte dell'inclusione e della giustizia sociale, della redistribuzione del benessere a favore dei più deboli, dell'innovazione, a

partire da quella digitale e ambientale, degli investimenti in infrastrutture, dell'istruzione, di una riforma fiscale davvero equa e contro l'evasione.

Dobbiamo ricordare che l'Economia non osservata costituisce circa l'11,9% del Pil, pari a 211 miliardi di euro, di cui 192 miliardi da economia sommersa e 19 miliardi da attività illegali (Istat anno 2018).

Una enormità, che produce iniquità inaccettabili.

Questo è tempo di scelte difficili, è il tempo della lungimiranza e della capacità di sintesi, è il tempo che gli uomini di buona volontà si muovano insieme, uniti per un obiettivo comune, e noi sosteniamo l'azione che la Uil sta compiendo in questo percorso.

Siamo infatti di fronte a uno scenario variegato, in cui gli effetti della pandemia si stanno propagando a livello economico, in modo pervasivo.

Il Pil in Italia come indicatore economico di sintesi, si contrarrà del 10,6% nel 2020 e crescerà del 5,2% nel 2021, secondo le stime di ottobre 2020 del Fondo Monetario Internazionale, ma in questi dati non sono contemplati gli effetti della seconda ondata di diffusione del contagio, la cui portata complessiva deve essere ancora valutata.

Inoltre andrà considerato l'impatto che si produrrà sul mercato del lavoro quando scadranno i blocchi sui licenziamenti.

Questa situazione, che richiede una gestione guidata da una visione globale e consapevole delle varie implicazioni, è l'ennesima dimostrazione della complessità del panorama in cui ci muoviamo e delle connessioni che esistono a vari livelli e del diverso impatto che producono sui vari settori operativi, sulle aziende e sulle lavoratrici e i lavoratori.

Tale evidenza deve indurci a comprendere la necessità che il Patto Sociale richiamato in riferimento al futuro del Paese deve trovare declinazione anche a livello di settore, in particolare in quelli di natura finanziaria, che, a partire da quello del credito, sono centrali nelle dinamiche economiche e sociali che impattano sul mondo produttivo e su quello del lavoro.

Uno sguardo sul futuro già è stato con lungimiranza previsto con la costituzione, nell'ultimo rinnovo del Contratto Nazionale, della Cabina di Regia sulla digitalizzazione, nella consapevolezza che tale ambito sarà predominante nello sviluppo delle dinamiche future nel settore del credito, e non solo, con anche attenzione al possibile ingresso nel mondo delle attività finanziarie, creditizie e dei pagamenti, di soggetti non bancari, che operano senza la presenza fisica della clientela: le digital bank.

Di quanto la tecnologia possa modificare l'attività lavorativa abbiamo avuto prova con il ricorso al lavoro da remoto verificatosi in questi mesi.

Questa soluzione ha dato modo di continuare a essere operativi, pur con le chiusure rese necessarie per contenere la diffusione del contagio, e di superare una situazione che altrimenti avrebbe ulteriormente aggravato la questione occupazionale.

In questo contesto sono emerse una serie di conseguenze che denotano la necessità di definire come gestire questi processi una volta terminata la situazione

Aderente a UNI Global Union

[fulvio.furlan@uilca.it](mailto:fulvio.furlan@uilca.it)

[uilca@pecert.uil.it](mailto:uilca@pecert.uil.it)

Scarica l'app ufficiale di Uilca:

 Google Play  App Store



[www.uilca.it](http://www.uilca.it)

emergenziale, in primo luogo considerando che quello adottato non si configura come smart working, per sua natura attività legata al raggiungimento di obiettivi specifici e non legata al normale orario di lavoro.

Allo stesso tempo si è invertito il meccanismo di approccio, anche ideologico, al lavoro a distanza, dopo anni durante i quali era richiesto dalle Organizzazioni Sindacali, a tutti i livelli e in vari settori del mondo del lavoro, quale strumento di flessibilità lavorativa in ottica di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti e a ridurre situazioni di disagio in termini di mobilità territoriale, in particolare nel credito determinati dalla politica di chiusura di filiali adottata negli ultimi anni, tema su cui tornerò più avanti.

Richieste per lungo tempo rifiutate dalle controparti datoriali, per ragioni legate a logiche di controllo diretto dell'attività del dipendente e della sua efficienza, che si sono dimostrate, alla prova dei fatti, come dal sindacato più volte sostenute, arcaiche e conservatrici e tipiche di una imprenditoria e di management miopi e avviluppati su se stessi, soprattutto nella gestione del personale e delle relazioni sindacali.

Con la stessa visione priva di prospettiva oggi molte aziende operano come se il lavoro da remoto fosse la soluzione per qualsiasi problema futuro e uno strumento di cui possono disporre indiscriminatamente, facendo peraltro leva sulla tendenza di lavoratrici e lavoratori a preferire questa condizione da remoto, di cui vanno invece considerate le potenziali pericolose implicazioni, se utilizzato senza adeguata regolamentazione e senza la condivisione di soluzioni con le Organizzazioni Sindacali.

Incognite legate alla formazione, alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro, all'orario di lavoro, alle dinamiche inquadramentali e, in termini generali, alla perdita della socialità del lavoro, che costituisce fattore fondamentale per una crescita umana e professionale e per sviluppare una coscienza collettiva in termini di appartenenza a un'azienda e a una categoria di dipendenti, definita e identificata dai Contratti Nazionali, che restano baluardo fondamentale per definire condizioni economiche, normative e occupazionali e devono trovare corretto e continuo rinnovo, come chiede oggi la Uil per quelli ancora non rinnovati, a partire dal pubblico impiego.

Esistono inoltre possibili derive rispetto al tema delle politiche commerciali, perché il diretto rimando a obiettivi individuali, come previsto ad esempio con lo smart working, apre la strada a un ulteriore incremento delle già inaccettabili pressioni commerciali che riguardano il credito come gli altri settori in cui operiamo, e può indurre al ricorso a forme retributive che rischiano di sminuire la retribuzione fissa a favore di quella variabile.

Pratiche e soluzioni già proposte in passato da parte datoriale, che abbiamo sempre respinto e alle quali continuiamo a opporci con determinazione, per le iniquità che possono produrre e per la riproposizione delle tante dinamiche, dalla fiducia nel rapporto con la clientela, all'etica, alla tutela del risparmio, al rispetto della dignità dei dipendenti, per citarne alcune, che ci hanno portato a sottoscrivere un accordo

Aderente a UNI Global Union

[fulvio.furlan@uilca.it](mailto:fulvio.furlan@uilca.it)

[uilca@pecert.uil.it](mailto:uilca@pecert.uil.it)

Scarica l'app ufficiale di Uilca:

 Google Play  App Store



[www.uilca.it](http://www.uilca.it)

innovativo come quello dell'8 febbraio 2017 sulle Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro, che dovrebbe invece trovare nuovo vigore, anche attraverso una concreta attività della Commissione Nazionale.

Il lavoro da remoto può inoltre prospettare conseguenze penalizzanti per le lavoratrici e i lavoratori per quanto riguarda i livelli occupazionali e tutte le dinamiche collegate di natura professionale e di mobilità territoriale.

Un aspetto possibile e da non sottovalutare sarebbe quello di lavoratori stranieri che potrebbero operare dal loro Paese per aziende italiane, spesso con un costo del lavoro per le imprese inferiore a quello italiano. Una situazione che sarebbe difficilmente gestibile con regole condivise, soprattutto in caso lavoratrici e lavoratori di Paesi fuori dalla giurisdizione dell'Unione Europea.

In questa disamina non ho parlato specificamente di smart working, ma di lavoro agile o da remoto, perché, evitando le peculiarità dello stesso e il fatto che quello attualmente utilizzato non sia smart working, esiste il problema di come gestire questa metodologia lavorativa una volta tornati all'auspicata normalità e alla possibilità di rientro del personale nei posti di lavoro.

I decreti legge conseguenti alla dichiarazione dello stato di emergenza hanno infatti permesso di operare in deroga rispetto alle disposizioni di legge, che, in regime ordinario, prevedono un accordo individuale tra datore di lavoro e dipendente e quindi presuppongono la volontarietà nell'effettuazione della prestazione da remoto.

Allo stesso tempo siamo consapevoli che un utilizzo corretto e lungimirante dell'attività a distanza possa essere una opportunità da cogliere per definire soluzioni favorevoli alle imprese, come per garantire la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, logiche di gestione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti e per andare incontro a loro necessità di ridurre disagi in termini di mobilità territoriale.

I protocolli sottoscritti nei nostri settori in questi mesi hanno evidenziato le possibilità che offre proprio in relazione alla salute delle lavoratrici e dei lavoratori e dei disagi causati dall'emergenza e andrebbero implementati in questo senso a favore delle persone immunodepresse e della genitorialità, con dispositivi di protezione, tra cui i plexiglass, con maggiori possibilità di monitorare l'applicazione dei protocolli nelle aziende.

Di fronte a questi scenari, spesso connessi fra loro e comuni a più settori lavorativi, serve quindi una costruttiva valutazione della materia, probabilmente con modifiche a partire dal profilo legislativo del lavoro agile, più coerente con le situazioni reali, e la definizione di accordi a livello confederale e nei vari settori capaci di definire riferimenti normativi ed economici in una situazione in continuo divenire.

Tutto ciò vale probabilmente in modo ancora più stringente nei settori in cui operiamo, a partire da quello del credito, nel quale il lavoro agile è stato regolato in modo lungimirante, per la prima volta a livello di settore, nell'ultimo rinnovo del Contratto Nazionale, cogliendone le potenzialità, anche in ottica futura, e inserendo quegli elementi di regolazione che, per le ragioni prima esposte, diventano così opportuni

Aderente a UNI Global Union

[fulvio.furlan@uilca.it](mailto:fulvio.furlan@uilca.it)

[uilca@pecert.uil.it](mailto:uilca@pecert.uil.it)

Scarica l'app ufficiale di Uilca:

 Google Play  App Store



[www.uilca.it](http://www.uilca.it)

come il diritto alla Disconnessione e l'istituzione di una Cabina di Regia sulla digitalizzazione, capace di monitorare le innovazioni e le loro ricadute nel mondo del lavoro, per gestirle in modo condiviso e, quanto più possibile, in anticipo.

In questo senso come Uilca respingiamo fin da ora qualsiasi eventuale ipotesi dovesse avanzare da parte datoriale, che la materia sia a disposizione dell'organizzazione del lavoro delle aziende e comunque utilizzabile senza considerare tutti gli aspetti normativi ed economici che implicano il suo ricorso e su queste basi contrasteremo le iniziative che avanzano anche a livello aziendale, dove si cerca di superare quanto finora definito.

L'attività fuori dal luogo di lavoro andrà gestita partendo dalle regole esistenti o con nuove, se necessarie, da scrivere in modo coordinato, organico e condiviso con le Organizzazioni Sindacali, con un confronto serio, per valutare quanto già concordato alla luce dei nuovi scenari e, nel caso la strumentazione esistente andasse adeguata, dare concreto sviluppo e percorribilità alle logiche lungimiranti con cui gli stessi sono stati istituiti, definendo, a partire dalla Cabina di Regia sulla digitalizzazione, indirizzi da poter condividere a tutti i livelli delle Organizzazioni Sindacali e applicare in sede aziendale con soluzioni organiche e ordinarie, anche compatibili con scenari in continuo mutamento, come quelli che si sono verificati e attendono il mondo del credito.

Ma questa è solo una parte del lavoro che dobbiamo svolgere, nel settore del credito, ma anche, credo, in quello assicurativo, esattoriale e delle Autorità, perché nell'attuale contesto, in rapido e spesso imprevedibile mutamento, la digitalizzazione è un aspetto centrale, ma non è l'unico.

A livello bancario sono sempre più rilevanti le logiche introdotte dalle autorità di regolazione europea. Un esempio sono le classificazioni dei crediti deteriorati, che possono produrre effetti negativi se applicati con la rigidità che pare emergere. Da chiarire sono anche le indicazioni dell'Autorità Bancaria Europea di aver spostato fino a marzo la possibilità di non classificare automaticamente come crediti in default i prestiti sotto moratoria, sebbene vi siano dubbi sulla decorrenza della moratoria stessa, come l'ipotesi di ricorrere a una bad bank italiana o europea, che potrebbe comportare dinamiche pesanti in termini di taglio dei costi e del personale.

Situazioni che ci vedrebbero costretti come Organizzazioni Sindacali ad avviare un percorso di forte e decisa contrapposizione e a richiamare la centralità del tema occupazionale e della tenuta della categoria, che ci ha guidato negli ultimi vent'anni e nei vari rinnovi del Contratto Nazionale, anche a costo di sacrifici per tutti i dipendenti bancari in termini economici.

Per questo vanno anche prorogati, come richiesto anche dall'Abi, i termini di applicazione di questi criteri e va rinviato il *Calendar Provisioning* predisposto dall'Autorità Bancaria Europea, che impone la svalutazione dei crediti Non Performing in periodi stabiliti e con percentuali standard, non considerando i differenti tempi

Aderente a UNI Global Union

[fulvio.furlan@uilca.it](mailto:fulvio.furlan@uilca.it)

[uilca@pecert.uil.it](mailto:uilca@pecert.uil.it)

Scarica l'app ufficiale di Uilca:

 Google Play  App Store



[www.uilca.it](http://www.uilca.it)

giudiziari che esistono per avere una sentenza di insolvenza fra i Paesi dell'Unione. Una situazione che peraltro dimostra l'importanza di un nostro presidio sindacale a livello internazionale, considerando come ad esempio l'Europa, tramite le sue istituzioni decida sui costi e ricavi delle banche, tramite la leva dei tassi, con i pareri sulle aggregazioni e sulle liquidazioni.

Un ulteriore rischio enorme per l'economica del Paese e per il futuro di molte imprese, che rischierebbero di chiudere anche solo per mancanza di liquidità, emerge dalla gestione degli Utp (Unlikely To Pay), che, soprattutto quando scadranno le moratorie sui crediti previste dai Dpcm per il Covid, a ottobre 2020 erano pari a 301 miliardi di euro, rischiano di far aumentare il Npl ratio delle banche e trascinare molte imprese e famiglie nel mondo del credito deteriorato con l'alternativa, altrettanto grave e deleteria, se non verranno aiutati nella gestione dei finanziamenti di ricorso a prestiti fuori dai circuiti istituzionali.

Già ci sono segnali di crescita del ricorso all'usura, il cui reato è aumentato del 9,6% nel 2019, per un giro d'affari stimato di 30 miliardi di euro, come comunicato dal Ministero dell'Interno, e ricadute pesanti in termini di riciclaggio, a prova ulteriore di come tali meccanismi esistenti nel settore del credito e in generale nel mondo finanziario producano impatti complessivi e riguardino la tenuta economica e occupazionale del Paese. In Uilca abbiamo costituito il Dipartimento Antiriciclaggio, guidato da Gianfranco De Gasperis, per meglio monitorare questi scenari e dare indicazioni alle lavoratrici e ai lavoratori sul tema, considerando le responsabilità che la legge determina e i rischi in cui possono incorrere in caso di errori in materia.

Tutto ciò inoltre apre la strada al proliferare di aziende che acquistano crediti Non Performing Loans come dimostrato in questi anni dove vi sono stati numerose cessioni di ramo d'azienda da parte delle banche a tali imprese, favorita anche dalla grande liquidità presente nei mercati finanziari a causa dei bassi tassi per finanziare queste operazioni.

Il problema di queste situazioni è quando queste aziende, magari straniere, inglobano le garanzie, soprattutto se immobiliari, che escono quindi dal patrimonio del nostro Paese e se si costituiscono solo con fini speculativi, senza una visione industriale che possa anche favorire il sostegno alle imprese in difficoltà per favorirne una corretta gestione del debito e una ripresa.

Il punto è quindi di valutare se la continua cessione di Npl e di rami d'azienda sia il preludio di un nuovo modo di fare banca, dove non è più importante solo il margine d'interesse, e dunque la concessione di prestiti e la raccolta di risparmi, che è in costante calo da molti anni nelle banche, ma il lato commissionale, che richiede minor assorbimento di capitale e che per questo fa innalzare la redditività dell'impresa.

In questo caso il tema centrale diventa allora il loro inserimento nel contesto bancario regolato, la corretta classificazione di tali attività nell'area contrattuale del credito e l'applicazione del Contratto Nazionale.

Aderente a UNI Global Union

[fulvio.furlan@uilca.it](mailto:fulvio.furlan@uilca.it)

[uilca@pecert.uil.it](mailto:uilca@pecert.uil.it)

Scarica l'app ufficiale di Uilca:

 Google Play  App Store



[www.uilca.it](http://www.uilca.it)

Serve quindi grande unione di intenti e forte presidio sindacale per tutelare le lavoratrici e i lavoratori coinvolti da queste operazioni, come da altre attività, da far rientrare nell'area contrattuale del settore, che stanno acquisendo enorme rilievo per dimensioni e numero dipendenti, come ad esempio avvenuto con Nexi e Sia, con la prima che non ha dato prova di comprendere le dinamiche positive delle relazioni sindacali del settore, a partire da come intende gestire, in linea con quanto si diceva prima, il lavoro agile in modo autonomo, senza un accordo collettivo.

Analoga preoccupazione rivestono gli scenari che si stanno delineando nel mondo bancario per le fusioni e le operazioni societarie che lo investono e potranno investirlo, avviati dall'operazione tra Intesa Sanpaolo e Ubi e sostenuti dall'Europa. Una situazione che potrebbe portare il settore a ridursi a tre/quattro grandi gruppi bancari. Questo scenario richiederà un'azione sindacale coesa e di prospettiva, perché andrà consolidata la centralità del Contratto Nazionale, contrastando eventuali spinte a ridurne il fondamentale valore, e a rendere più ampia e inclusiva l'area contrattuale del credito.

È indubbio che l'aggregazione di Ubi da parte di Intesa Sanpaolo e la cessione di filiali a Bper costituisca un fattore centrale per le dinamiche che ha avviato nelle tre aziende coinvolte e per le ripercussioni che tale iniziativa produce nel settore bancario e in quello assicurativo, considerando il coinvolgimento di un player importante come Unipol, e, comunque, in generale, nel mondo economico e produttivo del Paese.

Il consolidamento e il rafforzamento di Intesa Sanpaolo nel panorama creditizio italiano ed europeo rappresenta certo un elemento di stabilità e un messaggio positivo anche a livello internazionale da parte del nostro settore bancario, come può costituire un elemento positivo la volontà di rafforzamento di Bper, come le intenzioni espresse dal suo Ceo in termini di nuova occupazione e la messa in atto di un progetto di acquisizione di filiali, laddove le banche stanno agendo per la loro chiusura.

Tali progetti andranno però accompagnati con grande attenzione attraverso le dinamiche sindacali consolidate del settore, come stiamo facendo con i segretari nazionali Giuseppe Bilanzuoli, Massimiliano Pagani e Mariangela Verga, per verificare la loro riuscita secondo i criteri di sviluppo complessivo annunciati e per gestire i vari processi e le loro ricadute, ponendo quali obiettivi primari, nella solidità aziendale, la centralità delle lavoratrici e dei lavoratori, sotto il profilo umano e professionale.

Una fusione di tale portata non ha alcun valore in sé se non basata su logiche industriali solide, di prospettiva, adeguata al tessuto economico dei territori che coinvolge e funzionale a favorire anche un'azione coerente con il ruolo sociale che le banche, per loro natura e compito di gestire il risparmio e sostenere l'economia, famiglie e imprese, devono avere. Questa impostazione deve quindi valere anche per tutte le possibili ulteriori operazioni societarie annunciate, come Crédit Agricole e Credito Valtellinese, e per quelle ipotizzate.

Molte sono ogni giorno le voci che si rincorrono sul futuro di Unicredit, dopo l'annuncio

Aderente a UNI Global Union

[fulvio.furlan@uilca.it](mailto:fulvio.furlan@uilca.it)

[uilca@pecert.uil.it](mailto:uilca@pecert.uil.it)

Scarica l'app ufficiale di Uilca:

 Google Play  App Store



[www.uilca.it](http://www.uilca.it)



della prossima uscita del Ceo Jean Paul Mustier, di Monte dei Paschi di Siena, della Popolare di Bari, di Carige e di molte altre banche.

Spesso sono scenari che guardano a queste dinamiche aziendali come fossimo di fronte a un puzzle in cui è prioritario che ogni pezzo trovi il suo spazio, a partire dal management. Non è ammissibile e non può essere questa la logica che deve guidare scelte così importanti, le cui conseguenze impattano su decine di migliaia di lavoratrici e di lavoratori e le loro famiglie, su milioni di clienti e su miliardi di euro di raccolta e di impieghi.

Le basi fondamentali per verificare la necessità e la percorribilità di determinate operazioni devono essere progetti industriali seri, che creino effettivo valore a livello di sistema, e non solo in termini di dividendi e di governance, e possano innescare dinamiche di potenziale sviluppo, in prospettiva, in termini economici e occupazionali e ricadute gestibili attraverso gli strumenti già presenti nel settore bancario e le logiche di volontarietà con cui sono utilizzati.

Previsioni di migliaia di esuberanti in Monte Paschi di Siena, in caso di stand alone o di aggregazione con Unicredit o Popolare Bari e o Carige, per citare quelle più accreditate, sono prive di queste logiche, poiché non tengono conto dei sacrifici compiuti in questi anni da tutto il personale di questa banca.

Il Governo è chiamato ora a compiere scelte per il futuro di Mps, che devono mettere quei sacrifici al centro dei prossimi scenari, nell'elaborazione del Piano d'Impresa e nel caso di una fusione. Partire da una prospettiva di taglio del personale non è la visione industriale che ci attendiamo e la contrasteremo con fermezza.

Analogamente le decisioni cui si trova di fronte il Gruppo Unicredit devono avere una base industriale di prospettiva, che auspichiamo portino l'azienda a tornare ad avere un ruolo centrale nel settore bancario italiano, come riferimento anche per le dinamiche di crescita del Paese, dopo anni in cui certe scelte hanno portato a individuarla come avulsa dalle logiche economiche e sociali del nostro Paese, come lasciava intendere l'ipotesi di costituire una sub holding fuori dall'Italia, evidentemente bocciata dagli azionisti, vista la scelta del cambio al vertice.

L'indicazione del successore di Mustier sia quindi fatta quanto prima, per poter aprire una stagione nuova, in cui la legittima vocazione internazionale del Gruppo abbia come punto di origine una visione centrale del settore bancario italiano e le dinamiche del Paese e non una contraria.

Allo stesso tempo è necessario discutere in modo serio la ventilata costituzione di una banca per il Mezzogiorno, verificando se esistono concrete condizioni industriali e le risorse per realizzarla, in un contesto che certamente deve vedere una rivalutazione del Sud del Paese e politiche che ne prevedano sviluppo economico e occupazionale.

In questo senso continuerà la battaglia contro la desertificazione bancaria, che in un

Aderente a UNI Global Union

[fulvio.furlan@uilca.it](mailto:fulvio.furlan@uilca.it)

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

Scarica l'app ufficiale di Uilca:

 Google Play  App Store



[www.uilca.it](http://www.uilca.it)

decennio ha portato alla riduzione del 27,8% degli sportelli, e in generale di istituti finanziari regolamentati, in varie zone del Paese, a partire proprio dal Mezzogiorno, con scelte prese per ragioni economiche e di contenimento dei costi, che possono però avere pesanti conseguenze sul tessuto economico di quelle zone e produrre l'inevitabile crescita di meccanismi irregolari e illegittimi gestiti dalla criminalità.

Come Uilca abbiamo organizzato un Convegno a Palermo sul tema e un altro era già previsto in un'altra regione del Sud, ma abbiamo dovuto rimandarlo per l'emergenza sanitaria. Ribadisco che l'abbiamo solo rimandato per cause di forza maggiore, ma la nostra determinazione a insistere su questo punto è immutata e non la consideriamo certo avulsa anche dagli scenari di aggregazioni bancarie di cui si discute e da altri più generali, considerando, ad esempio la necessità in certe aree di investimenti in infrastrutture digitali funzionali ad attirare nuovi investimenti e imprese.

Tutti questi scenari, da quelli complessivi a quelli più specifici, dalle logiche legate alla digitalizzazione alle operazioni societarie, e le loro molteplici connessioni con l'economia del Paese, gli altri settori, le dinamiche occupazionali, normative e professionali impongono a noi sindacato, ad Abi e alle aziende di ampliare la visione del settore e aprire un dibattito coerente con tale complessità, in quella visione di crescita generale, di difesa dell'occupazione, di tutela del risparmio, di rafforzamento della fiducia nei confronti della clientela, di centralità della persona, che abbiamo dimostrato in tutti questi anni, confermato più volte, evidenziato con chiarezza nell'accordo sulle Politiche commerciali e consolidato nell'ultimo rinnovo del Contratto Nazionale.

In quest'ottica è necessario aprire un dialogo ampio e approfondito tra Organizzazioni Sindacali e Abi per immaginare il settore bancario del futuro e le sue dinamiche e come poter anticipare scenari che avranno impatti sull'attività quotidiana, sull'occupazione, sugli inquadramenti, sui riconoscimenti professionali, sugli aspetti retributivi, sulla mobilità territoriale, su un'area contrattuale necessariamente da rendere più inclusiva, riconoscibile e applicabile.

Abbiamo, come parti sociali, la capacità di proposta, la lungimiranza, le competenze, la visione sociale per dare ulteriore impulso al dialogo sociale interno al settore e alle relazioni sindacali, con un rinnovato patto per progettare il futuro del settore di fronte alle nuove sfide che si stanno delineando e al continuo veloce mutamento degli scenari.

In questi termini credo sia importante rafforzare anche le dinamiche di unità sindacale, per essere pronti e determinati a confrontarci con tale contesto, che, come abbiamo visto, ha implicazioni complessive che riguardano anche settori esterni a quelli in cui operiamo.

So quanto Massimo ha provato in questi anni a convogliare la visione confederale all'interno di un'azione unitaria di settore.

Evidentemente per raggiungere questo obiettivo non bastano iniziative isolate, ma ne serve una convinta e comune.

Noi restiamo convinti che in tale contesto la parte confederale debba assumersi la responsabilità di riuscire a portare la sua visione trasversale, come elemento di valorizzazione dell'azione sindacale complessiva.

Serve però farlo in ottica di sviluppo e deve quindi costituire un fattore importante di analisi e proposta da porre al servizio del dibattito unitario nei settori in cui operiamo, in stretto raccordo con il ruolo centrale dell'impostazione autonoma, in una condivisione di idee e proposte in cui ogni contributo è utile alla definizione di soluzioni che abbiano come unico obiettivo la valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Anche in questo caso la diversità di visione deve costituire un valore e un arricchimento del dibattito, considerando associate le logiche di rappresentanza, che devono continuare a essere un importante riferimento per meglio gestire le modalità con cui definire e proporre le varie posizioni, portarle a sintesi comune e sostenerle nei confronti delle controparti.

Nella condivisione di tale progetto complessivo, una stabile e virtuosa unità sindacale rappresenta un valore per l'intero settore e può costituire, nel condiviso sistema di relazioni sindacali che abbiamo nel tempo costruito, un fattore importante di sviluppo e di confronto anche per le parti datoriali, che possono contribuire a realizzarla allentando logiche stringenti che possono determinare potenziali divisioni, a partire dal prossimo accordo sulle agibilità sindacali.

Un segnale in tal senso può arrivare già in merito alla possibilità di ampliare l'utilizzo nel 2021 di risorse non utilizzate durante questo anno emergenziale, come già proposto nel confronto aperto e da chiudere in modo positivo sulle assemblee, per dare un segnale chiaro, a partire dal mondo bancario, sempre precursore in tema di relazioni industriali, che la situazione attuale non lede la democrazia sindacale e i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori su questa materia.

Le connessioni complessive delineate rafforzano anche la visione unitaria che la Uilca ha dei settori in cui opera e l'impostazione di natura politica con cui intende porsi in questi ambiti.

In primo luogo nel settore assicurativo, dove la Uilca con il lavoro del segretario nazionale Renato Pellegrini ha nel tempo visto crescere la sua rappresentatività e autorevolezza,

Anche in questo settore va consolidata l'azione unitaria del sindacato nel rapporto con l'Ania, che crediamo debba recuperare il ruolo centrale di interlocutore autorevole, per individuare i percorsi da intraprendere in modo da proiettarsi con consapevolezza e progetti condivisi in un futuro che certamente potrà presentare nuovi scenari con cui confrontarsi. In merito l'apertura del tavolo di confronto per un accordo quadro sul Lavoro Agile, che si aprirà il prossimo 17 dicembre tra Ania e Organizzazioni Sindacali può divenire un'occasione di importante rilievo per il dialogo sociale nel settore.

Le operazioni societarie che coinvolgono banche e assicurazioni e le interazioni tra le

Aderente a UNI Global Union

[fulvio.furlan@uilca.it](mailto:fulvio.furlan@uilca.it)

[uilca@pecert.uil.it](mailto:uilca@pecert.uil.it)

Scarica l'app ufficiale di Uilca:

 Google Play  App Store



[www.uilca.it](http://www.uilca.it)

due attività inoltre lasciano preludere situazioni che richiederanno un'attenta gestione, in particolare nell'ambito della possibile sovrapposizione di applicazioni contrattuali.

Una definizione efficace del prossimo rinnovo del Contratto Nazionale assicurativo, per il quale le Organizzazioni Sindacali stanno lavorando a una piattaforma rivendicativa che colga l'importanza della situazione, è indispensabile per evitare di lasciare il settore scoperto di fronte alle incertezze di un futuro che andrà insieme pensato e delineato, nel quale sarà possibile, anche in tempi ravvicinati, l'emergere di nuovi player assicurativi quali Amazon e Google, con tutti i rischi che ciò comporterebbe in termini occupazionali e di tenuta dell'area contrattuale.

In quest'ambito è altresì importante che la dinamicità di un'azienda come Unipol, il secondo Gruppo assicurativo del Paese, e le sue iniziative societarie collegate a imprese bancarie, veda anche una sua autorevole presenza nelle dinamiche di confronto assicurativo. Per questo riteniamo necessario che rientri a pieno titolo in Ania per esercitare il suo ruolo di rilievo a livello associativo e favorire una crescita complessiva del settore.

Il mondo del credito cooperativo, seguito con impegno e competenza dal segretario nazionale Giuseppe Del Vecchio, rappresenta un settore di grande importanza nella visione di un'azione bancaria capace di essere presente nei territori di riferimento, a sostegno di famiglie e imprese.

In questi anni si è assistito a una riforma che ha portato alla costituzione di gruppi bancari, nell'ottica di rafforzare aziende che per dimensioni e patrimonio non avrebbero avuto la possibilità di competere con le banche nazionali. In quest'intento si è consolidato il settore, ma non sempre si è registrato un salto di qualità da parte datoriale nelle relazioni sindacali a livello generale, dove spesso le proposte sindacali non trovano nella controparte piena consapevolezza dell'importanza del settore del credito cooperativo, come dimostrato dal lungo iter resosi necessario per arrivare al rinnovo del Contratto Nazionale e, recentemente, al mancato accordo per implementare il protocollo sulle misure di contrasto alla diffusione del virus.

Importante è stata invece la recente sottoscrizione della "Dichiarazione congiunta per la parità di genere e contro le discriminazioni, le molestie e le violenze sui luoghi di lavoro per le Lavoratrici ed i Lavoratori del Credito Cooperativo", a dimostrazione di una volontà delle Organizzazioni Sindacali di operare in una logica coerente con le complessive dinamiche che investono il mondo del credito e finanziario.

In quest'ambito e con questo spirito si dovrà arrivare a un rinnovo del Contratto Nazionale dei dirigenti e di quello scaduto lo scorso dicembre, rispetto al quale dovrà partire il percorso di definizione della Piattaforma rivendicativa, in cui la Uilca opererà con il consueto spirito propositivo e di collaborazione per la costruzione di posizioni unitarie percorribili.

In tale contesto è peraltro importante che vi sia chiarezza sul ruolo delle Bcc nel

Aderente a UNI Global Union

[fulvio.furlan@uilca.it](mailto:fulvio.furlan@uilca.it)

[uilca@pecert.uil.it](mailto:uilca@pecert.uil.it)

Scarica l'app ufficiale di Uilca:

 Google Play  App Store



[www.uilca.it](http://www.uilca.it)

mondo del credito e si evitino scenari di incertezza come quelli, per fortuna per ora rientrati, che intendevano porre i gruppi bancari cooperativi, solo perché così costituitisi, peraltro obbligatoriamente con il Decreto Legge 14 febbraio 2016, n. 18, sotto la vigilanza europea come aziende significative, mettendo a rischio la loro corretta identità cooperativa in quanto assimilati a colossi bancari.

Nella relazione del Comitato parlamentare per la sicurezza della Repubblica, 5 novembre 2020, è dedicato un approfondimento esplicitamente alla "Criticità delle regole europee per la ripresa dell'economia in Italia" e, in questo contesto, ai suoi "riflessi sulle piccole e medie banche italiane" (paragrafo 4.3), in modo particolare sulle Banche di Credito Cooperativo e Casse Rurali dopo la riforma del 2016.

Visto l'interesse del Parlamento e del Governo ci attendiamo che sia confermata la qualifica delle singole Bcc come "non significant".

Negli ultimi anni sono stati fatti enormi passi avanti nel mondo della Riscossione per il riconoscimento del ruolo e la valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori e la Uilca è stata protagonista di questi processi con la guida e il lavoro della segretaria nazionale Giovanna Ricci.

Oggi abbiamo però ancora nodi irrisolti che devono trovare soluzione, a partire da quello inerente il Fondo Pensioni dei lavoratori Esattoriali, che non vede ancora applicata, per motivi tecnico/burocratici, la riforma approvata da oltre due anni, con cui veniva consentito di erogare a tutti gli iscritti un assegno pensionistico aggiuntivo.

Tale previsione non è stata ad oggi realizzata perché manca la circolare attuativa dell'Inps e il mancato inserimento di una norma in tal senso, così come proposta dalla Ministra del Lavoro sen. Nunzia Catalfo ed inviata al Ministero delle Finanze, ha aumentato le preoccupazioni di una forte penalizzazione per le lavoratrici e i lavoratori del settore della Riscossione, obbligati dalla legge a versare una contribuzione che da anni non produce alcuna prestazione.

In tema tutta la Uilca sostiene la battaglia perché questo *impasse* sia superato quanto prima; vertenza che ha visto l'ennesimo momento di mobilitazione con il presidio sotto la sede del Ministero delle Finanze lo scorso 4 dicembre.

A tal riguardo ringrazio la Uil per l'appoggio che ha manifestato, anche con l'inserimento di questo tema nel documento di osservazioni della Segreteria Confederale sulla Manovra di Bilancio 2021 presentato nell'audizione alle Commissioni riunite Bilancio di Camera e Senato.

Inoltre è necessario che sia fatta chiarezza in termini economici, occupazionali e normativi sul progetto di subentro dell'Ente di riscossione nazionale a Riscossione Sicilia S.p.A., volto ad unificare l'attività di riscossione su tutto il territorio nazionale e la messa in sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori siciliani.

La stabilità occupazionale, economica e normativa per tutto il personale della Riscossione è peraltro presupposto indispensabile per dare loro la possibilità di

Aderente a UNI Global Union

[fulvio.furlan@uilca.it](mailto:fulvio.furlan@uilca.it)

[uilca@pecert.uil.it](mailto:uilca@pecert.uil.it)

Scarica l'app ufficiale di Uilca:

 Google Play  App Store



[www.uilca.it](http://www.uilca.it)

svolgere in massima serenità ed efficienza un'attività fondamentale per il Paese in coerenza con quella lotta all'evasione fiscale che costituisce, come detto in precedenza, un aspetto di inciviltà inaccettabile nell'ottica della costruzione di una comunità coesa, fondata sulla partecipazione di ognuno al benessere collettivo.

La Uilca intende inoltre intensificare la sua azione all'interno delle Autorità di Regolazione e di Vigilanza, come fatto in questi anni con un'attività intensa e di cresciuta autorevolezza attraverso le proprie Rsa e la referente nazionale delle stesse Patrizia Bosco. In quest'ottica considera indispensabile rivendicare le logiche di indipendenza di questi istituti, che si rafforza anche grazie al riconoscimento professionale e lavorativo del personale.

In tale logica è necessario rafforzare e consolidare le dinamiche di relazioni sindacali all'interno delle Autorità e limitare impostazioni che possono portare i vertici a sviluppare un'idea di autonomia erroneamente funzionale a logiche autoreferenziali.

Allo stesso tempo la Uilca auspica l'apertura di un dibattito con le altre Organizzazioni Sindacali e le forze politiche per considerarle in una logica organizzativa complessiva, pur nel rispetto delle rispettive differenze, attraverso una visione unitaria delle Autorità che le valorizzi come enti di controllo indispensabili a tutela delle cittadine e dei cittadini in economie di mercato aperte e favorisca lo sviluppo di quella visione complessiva tra i soggetti economici, sociali e politici che, nel rispetto dei reciproci ruoli, costituisce il tessuto funzionale a uno sviluppo organico del Paese.

La disamina degli scenari complessivi e dei settori in cui operiamo, la nostra visione confederale, il rapporto con gli ambiti politici, sociali ed economici del Paese e internazionale che si inseriscono in queste dinamiche dimostra quanto siano ampie e diversificate le variabili, che ogni giorno impattano sulla vita di tutti noi e la loro incidenza è diversificata e resa sempre più indecifrabile dalla velocità con cui le situazioni si alternano e si modificano.

È in questo contesto che si è inserita la pandemia e il suo carico di dolore, insicurezze, problemi sociali ed economici, ed è aumentato il senso di smarrimento delle persone e la ricerca da parte di molti di soluzioni per i propri timori e le proprie ansie in chi prospetta soluzioni facili e diffonde certezze assolute.

Una impostazione semplicistica e probabilmente consolatoria, che, alla prova dei fatti, si dimostra valida solo per alcuni aspetti, alcuni soggetti e non coglie la complessità e le connessioni delle varie questioni.

Diventano sostanzialmente utili solo per alcuni e possono essere adottate solo da alcuni tra questi, cioè chi ha i mezzi per farlo. I soggetti più forti.

In tutto ciò è racchiuso il motivo per cui noi siamo su un fronte diverso rispetto al populismo dilagante che caratterizza il dibattito pubblico ormai da anni.

Rivolgersi al popolo, alle persone, è un processo basilare in democrazia e

Aderente a UNI Global Union

[fulvio.furlan@uilca.it](mailto:fulvio.furlan@uilca.it)

[uilca@pecert.uil.it](mailto:uilca@pecert.uil.it)

Scarica l'app ufficiale di Uilca:

 Google Play  App Store



[www.uilca.it](http://www.uilca.it)

fondamentale per la nostra attività, ma in un contesto caratterizzato da notevoli e costanti incertezze non possono esistere risposte facili, precostituite e immutabili.

Per questo motivo noi rifiutiamo di propinare l'illusione che esistano soluzioni semplici per problemi complessi, contestiamo il ricorso a scorciatoie in cui si può evitare di assumersi responsabilità, combattiamo la diffusione di una logica individualistica, in cui ognuno sia spinto a concentrarsi solo sul proprio tornaconto personale.

Noi rigettiamo una cultura egoistica che alimenta egoismo, che quando diventa patrimonio di un Paese assurge a sovranismo quale anticamera del nazionalismo e quando diventa messaggio politico inevitabilmente propone il superamento di una visione collettiva della società e, quindi, nella gestione del potere, è presupposto di impostazioni autoritarie.

Noi, come sindacato e come sindacalisti, siamo da un'altra parte del dibattito pubblico e della storia.

Noi siamo dalla parte della costruzione del consenso su idee e proposte, delle soluzioni condivise, dei processi democratici e pacifici costruiti nei consessi collettivi, a livello italiano e internazionale, in piena coerenza con la nostra tradizione riformista in cui ci riconosciamo e che vogliamo ulteriormente valorizzare.

Noi siamo per il dialogo, l'inclusione, una visione progressista compatibile con le logiche di sviluppo sostenibile e il rispetto delle reciproche identità e differenze. Dove quelle identità e differenze sono ricchezze poste al servizio di una crescita collettiva.

In tutto ciò che siamo, come persone che hanno scelto di stare da questa parte della storia, appartenendo a un sindacato che, per sua natura, è una Organizzazione fondata su logiche di democrazia rappresentativa, sul dialogo e sulla tutela dei soggetti più deboli, c'è l'origine della nostra scelta di contribuire alla costruzione di una società in cui prevalgano la giustizia sociale, la diffusione del benessere, delle opportunità per tutti e del progresso, regolato e al servizio di tutti.

Per noi appartenere alla Uil e alla Uilca coincide con il senso di essere parte di questo percorso e di farlo con la visione complessiva del mondo del lavoro e della società, che caratterizza l'azione confederale ed esaltando valori di solidarietà, laicità e riformismo che si traducono nella nostra attenzione ai bisogni dell'altro, sapendo cogliere in ogni contesto chi è il soggetto più debole; nella nostra capacità di analisi e proposta scevra dall'adesione a impostazioni dogmatiche o ideologiche; nella nostra costante ricerca di soluzioni di prospettiva e costruttive, a favore della collettività, anche di fronte a problemi che potrebbero indurre alla rinuncia.

Avere chiaro chi siamo, da quale parte stiamo e a cosa apparteniamo è indispensabile per avere piena consapevolezza del nostro compito e di svolgerlo con il senso di responsabilità che richiede, che prescinde dal ruolo che si ricopre all'interno dell'Organizzazione, ma ci riguarda come parte di un sindacato e come eletti nell'ambito di organismi di democrazia rappresentativa.

Da questi elementi dobbiamo ampliare la nostra azione, valorizzando le differenze, e

va in questa direzione la costituzione del Dipartimento Alte Professionalità e ringrazio Maurizio Arena, per il contributo nella gestione di questo processo e per la competenza con cui ha, da subito, iniziato la sua azione nella Segreteria Nazionale.

Tutto ciò deve portarci a implementare la nostra azione per tutelare, sostenere e valorizzare le lavoratrici e i lavoratori, e renderla ancora più coerente con la complessità degli scenari che ci troviamo ad affrontare, nel cui ambito anche le situazioni ordinarie, che possono apparire di minore importanza, sono parte di scenari più ampi e complessivi.

La nostra crescita deve quindi passare da un processo in cui è indispensabile sviluppare la valorizzazione di ogni quadro sindacale Uilca in termini di visione complessiva dell'Organizzazione, del settore di appartenenza e di quelli in cui operiamo, delle posizioni della Uil e confederali, del mondo del lavoro e degli ambiti politici, sociali ed economici. Una crescita di consapevolezza che consenta a ognuno di porre la sua individualità a beneficio dell'Organizzazione, della sua coesione e crescita complessiva.

In questi termini il nostro contributo viene posto al servizio di un'ottica collettiva di Organizzazione e di gestione degli scenari e accresce la sua funzione di portare alle lavoratrici e ai lavoratori le analisi, le proposte e le soluzioni approfondite e articolate necessarie per affrontare i complessi scenari in cui ci muoviamo, senza indulgere nel semplicismo fine a se stesso.

In tale ambito dobbiamo rafforzare il dialogo interno e le sinergie politiche e operative tra le strutture orizzontali dei territori e quelle verticali dei Coordinamenti e sotto questo punto di vista faremo opportune valutazioni organizzative, con l'obiettivo indispensabile di realizzare una unicità di intenti e operativa che renda la Uilca sempre più unita, riconoscibile e autorevole e come tale vissuta a ogni livello dalle controparti, dalle altre Organizzazioni Sindacali e dalle lavoratrici e dai lavoratori.

In quest'ottica dobbiamo continuare a sviluppare la coesione e l'efficienza organizzativa, come stiamo facendo grazie all'enorme e prezioso lavoro della segretaria nazionale organizzativa Simona Cambiati; dobbiamo continuare a investire nella comunicazione, che sta ulteriormente crescendo per il contributo di professionalità e impegno della direttrice della Comunicazione e delle Relazioni Esterne Lea Ricciardi; dobbiamo persistere nella trasparenza di gestione e amministrativa e ringrazio Biagio Volpe per la competenza e l'impegno con cui ha preso in mano il ruolo di Tesoriere.

Per assolvere a questo compito dobbiamo altresì sapere che le soluzioni strutturali non sono sufficienti senza una coerente crescita in termini di rappresentatività nei luoghi di lavoro con una incisiva, corretta e costante azione di proselitismo, in stretta correlazione con la commissione Proselitismo guidata da Gino Sammarco, basata sui contenuti, le proposte e i valori della Uil e della Uilca e senza quella maggiore professionalità e consapevolezza di tutto il quadro sindacale.

Aderente a UNI Global Union

[fulvio.furlan@uilca.it](mailto:fulvio.furlan@uilca.it)

[uilca@pecert.uil.it](mailto:uilca@pecert.uil.it)

Scarica l'app ufficiale di Uilca:



Google Play



App Store



[www.uilca.it](http://www.uilca.it)



Per questo dobbiamo continuare a investire in formazione sindacale, con il nostro Ufficio Uilca coordinato da Marco Pasini, e, soprattutto, assumerci tutti, ognuno per le proprie capacità, le disponibilità e l'impegno che può e vuole mettere a disposizione, la responsabilità del ruolo che svolgiamo in termini complessivi nei nostri consessi, e comunque nel Paese, quale piccola o grande parte della sua classe dirigente.

Come ho detto ieri io considero la mia elezione un aspetto della precisa scelta che ha compiuto l'Organizzazione di proiettarsi al futuro, procedendo nel percorso di rinnovamento avviato e sviluppato negli ultimi anni, nella continuità dei valori fondanti della Uil e della Uilca e della sua capacità di essere inclusiva, riconoscibile e autorevole.

Abbiamo di fronte un progetto di costruzione del nostro futuro, che dobbiamo attuare attraverso un costante Rinnovamento nella Continuità, in cui serve il contributo, l'esperienza e l'entusiasmo di tutti, confrontandosi e imparando dalle differenze, in una logica di crescita individuale che diventa strumento di crescita collettiva.

Io sono qui con voi per compiere questa impresa, con passione, entusiasmo e la sola certezza che senza di voi sarebbe irrealizzabile e senza di voi e le lavoratrici e i lavoratori non avrebbe valore realizzarla.

Grazie

Fulvio Furlan  
segretario generale Uilca

