



GRUPPO  
MONTE DEI PASCHI  
DI SIENA

# UILCA

*Insieme*

*Un altro*

**MOTIVO  
PER  
SCEGLIERCI**

*Il periodico che dà voce alle idee*

## IL PUNTO DELLA SITUAZIONE

### RIFLESSIONI DI FINE ANNO CON LO SGUARDO AL FUTURO

*Rubrica di Carlo Magni, Segretario Responsabile UILCA Gruppo e Banca MPS*



#### Care Colleghe, Cari Colleghi

mancano pochi giorni alle feste natalizie e alla fine di questo anno, che è stato ricco di cambiamenti e novità per i Lavoratori del nostro settore e della nostra Banca.

In questo spazio voglio condividere con voi una riflessione, su tutto quello che abbiamo vissuto nei mesi passati, sul presente e sulle prospettive future.

Una delle notizie più importanti delle ultime settimane è stata indubbiamente quella del **rinnovo del CCNL**. Un rinnovo impegnativo, dai risultati non scontati, che nelle trattative ha visto momenti difficili e battute di arresto, ma che alla fine si

è concluso con un ottimo risultato e con un contratto che presenta aspetti migliorativi, non solo dal punto di vista economico, ma anche sociale e sul piano del welfare.

È un risultato importante, oltre che un fondamentale punto di partenza per le trattative future aziendali.

È stato l'anno in cui è arrivata la tanto attesa modifica legislativa sui **Fringe Benefit**. Una soluzione su cui si è speso tutto il Sindacato, in ogni ruolo e posizione, sollecitata in particolare dalle Segreterie Nazionali con più lettere al Governo, l'ultima scritta insieme ad ABI.

È stato anche l'anno, per MPS, del **ritorno alla contrattazione integrativa**, con l'accordo del 7 agosto, che ha dato il via ad un processo di acquisizione che da molti anni, per vicende ben note che hanno riguardato il nostro Gruppo, era fortemente limitato.

**È stato l'anno del ritorno all'utile e della ricostruzione di un'immagine di solidità per MPS.**



Foto di Carlo Magni

#### MENSILE

A CURA DEL TEAM  
COMUNICAZIONE  
UILCA GRUPPO MPS

*Siria Boccalini*

*Tiziana Blasilli*

*Renato Cestaro*

*Graziella Ciccù*

*Maria Chiara Milanese*

*Roberta Morrocchi*

*Lucia Rinaldi*

#### IN QUESTO NUMERO

- **IL PUNTO DELLA SITUAZIONE**  
di Carlo Magni
- **IL CONSIGLIO NAZIONALE UILCA APPROVA IL CCNL- LE DICHIARAZIONI DI FULVIO FURLAN E PIERPAOLO BOMBARDIERI**
- **IL CCNL IN PILLOLE**  
di Siria Boccalini
- **LA SOLUZIONE PER I FRINGE BENEFIT**
- **IL DIRITTO ALL'OBLIO ONCOLOGICO DIVENTA LEGGE**
- **IL VOLTO NASCOSTO DELLA VIOLENZA—UILCA CON LE DONNE**
- **VIOLENZA SULLE DONNE: PER DIRE BASTA DOBBIAMO IMPEGNARCI TUTTI**  
di Roberta Morrocchi
- **FONDO PENSIONE- COME OTTIMIZZARE LA DEDUZIONE FISCALE**  
di Siria Boccalini e Marco Spinella
- **DONARE IL SANGUE: UN GESTO CHE CAMBIA LA VITA**  
di Lucia Rinaldi
- **WELLNESS UILCANESS IL CARRELLO HIGH-PROTEIN E L'ANGOLO DELLA RICETTA SANNA**  
di Graziella Ciccù

CONTATTACI ALL'EMAIL

uilca.mps@uilca.it

Per proporre idee e dare il tuo contributo attraverso la rubrica "LA MIA PAGINA"



**UILCA**

*Insieme*

*Un altro*

**MOTIVO  
PER  
SCEGLIERCI**

*Il periodico che dà voce alle idee*



È stato anche **un anno di sacrifici e di impegno**, a causa della forte contrazione del personale, avvenuta con l'esodo di fine 2022.

La nostra rinascita, come azienda, è stata lunga e in salita e a trainare MPS in questo percorso sono stati soprattutto i Dipendenti che, non smetteremo mai di dirlo, meritano di essere salvaguardati.

Come UILCA continueremo a lavorare per questo: per il benessere, la tutela e la valorizzazione di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori della nostra azienda.

**Un'azienda che, dopo aver iniziato il processo di privatizzazione, non deve più essere salvata, ma può continuare il suo percorso valutando le scelte migliori, garantendo - dopo tanti anni di sacrifici - la salvaguardia del perimetro delle attività, del marchio, della presenza territoriale e, soprattutto, del futuro di tutti i Dipendenti che ne fanno parte.**

**Noi, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali, lavoreremo sempre per questo.**

**Concludo, augurandovi con il cuore, a nome mio e di tutta la Uilca,  
Buone Feste e Buon Futuro a voi e ai vostri cari.**

**Un augurio per il quale siamo pronti a lavorare, facendo la nostra parte.**

*You may say I'm a dreamer, but I'm not  
the only one, I hope someday you'll join  
us, and the world will live as one*

Potresti dire che io sia un sognatore, ma non sono l'unico. Spero che un giorno vi unirete a noi e il mondo vivrà come una cosa sola. (Imagine, John Lennon)

**Buone Feste a voi e ai vostri cari  
Uilca Gruppo e Banca MPS**





# UILCA

*Insieme*

*Un altro*

**MOTIVO  
PER  
SCEGLIERCI**

*Il periodico che dà voce alle idee*

## CS- UILCA: IL CONSIGLIO NAZIONALE APPROVA IL NUOVO CCNL CREDITO

***Furlan: importante aver messo al centro le persone. Bombardieri: ottimo risultato per la Categoria e per la sua impronta confederale***



Il Consiglio Nazionale Uilca ha approvato all'unanimità il rinnovo del Contratto Nazionale del Credito sottoscritto con Abi e Intesa Sanpaolo lo scorso 23 novembre. *"Il risultato conseguito insieme alle altre Organizzazioni Sindacali ha definito soluzioni che valorizzano le lavoratrici e i lavoratori sotto il profilo salariale, professionale e umano e rappresenta un importante riconoscimento del valore della Categoria dei bancari in un settore centrale per lo sviluppo del Paese. Ringrazio tutta l'Organizzazione per le proposte maturate nel costante dibattito*

*interno, che sono state condivise nel Congresso dello scorso anno e hanno trovato conferma prima nella Piattaforma e poi nell'accordo raggiunto. Un contributo che parte dalla piena condivisione delle posizioni confederali, basilare per costruire una Uilca sempre più riconoscibile, autorevole e affidabile".* Così il **segretario generale Uilca Fulvio Furlan** al Consiglio Nazionale riunitosi a Roma nelle giornate del 18 e 19 dicembre.

Il rinnovo del Ccnl del Credito, nel rispondere alle tante sfide che il mondo del lavoro e il settore del credito dovranno affrontare – dalla digitalizzazione alla tutela occupazionale, dal benessere lavorativo alla contrattazione collettiva permanente, dalla riduzione dell'orario di lavoro alla formazione all'aumento salariale, dalle pari opportunità alla partecipazione – ha riconosciuto la centralità del settore; l'importanza e il valore delle lavoratrici e dei lavoratori e la centralità della persona.



Il **segretario generale Uil PierPaolo Bombardieri**, a commento dei lavori del Consiglio Nazionale Uilca, ha espresso grande apprezzamento per quanto conseguito: *"Il rinnovo del Contratto Nazionale del Credito rappresenta un ottimo risultato per la Categoria dei bancari e nel contesto più complessivo. Le soluzioni ottenute su salario, diritti, occupazione, benessere lavorativo, riduzione dell'orario di lavoro, conciliazione tempi vita-lavoro sono in linea con i temi che stiamo portando avanti in ogni ambito del mondo del lavoro, per far crescere il Paese in termini di giustizia sociale, aumento di salari e pensioni e buona occupazione. In quest'ambito il rinnovo dei contratti nazionali, come avvenuto nel credito, è un passaggio fondamentale e deve avvenire in tutti i settori".*

Sulla stessa linea la **segretaria confederale Uil Tiziana Bocchi** che ha preso parte ai lavori del Consiglio Nazionale e confermato che il contratto del credito si inserisce all'interno delle linee contrattuali sulle quali la Confederazione si sta muovendo in tema di rinnovo dei contratti: *"Rinnovare i contratti è anche un investimento per la crescita dell'intero sistema economico e sociale del Paese. Come Uil lavoriamo per una contrattazione sempre più innovativa".*

[LINK AL COMUNICATO STAMPA](#)

[LINK ALLA PAGINA UILCA CON TUTTO IL MATERIALE INFORMATIVO SUL CCNL](#)



# UILCA

*Insieme*

*Un altro*

**MOTIVO  
PER  
SCEGLIERCI**

*Il periodico che dà voce alle idee*

## RINNOVO CCNL: LE PRINCIPALI NOVITÀ IN PILLOLE

Di Siria Boccalini

### TRATTAMENTO ECONOMICO

Ottenuto l'aumento mensile a regime di 435 euro per la figura media (3A4L), che verrà erogato in quattro tranches:

- 1° luglio 2023 – 250 euro
- 1° settembre 2024 – 100 euro
- 1° giugno 2025 – 50 euro
- 1° marzo 2026 – 35 euro

Entro i primi 9 mesi dal rinnovo verrà quindi riconosciuto circa l'80% dell'aumento totale stabilito.

A dicembre, oltre la quota di aumento tabellare sopra descritta vengono erogati gli arretrati dal 1° luglio 2023.

Anche per il TFR viene ristabilita dal 1° luglio 2023 la piena base di calcolo.

[LINK ALLE TABELLE DEGLI AUMENTI SALARIALI](#)

L'importo minimo del buono pasto cartaceo viene innalzato da €1,81 a € 4

### SCADENZA CONTRATTO

**31.03.2026**

### ORARIO DI LAVORO

**Dal 1° luglio  
2024**

**l'orario  
di lavoro  
settimanale  
si ridurrà  
di 30 minuti  
e passerà  
da 37 ore e 30  
minuti a 37 ore**

### PARTECIPAZIONE

Introdotta la possibilità di individuare forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita delle imprese, per la gestione del cambiamento e del benessere sui luoghi di lavoro.

### POLITICHE COMMERCIALI

L'accordo 8 febbraio 2017 diventa parte integrante del CCNL e quindi un preciso articolo contrattuale. [LINK AL VOLANTINO DELL'ACCORDO](#)

### COMMISSIONE NAZIONALE PER LA SICUREZZA

Aumentate le funzioni della Commissione, anche con il fine di prevenire e contrastare lo stress da lavoro correlato.

**PER APPROFONDIMENTI E DETTAGLI CLICCA QUI PER CONSULTARE  
IL TESTO DELL'ACCORDO SUL RINNOVO DEL CCNL**

**RINNOVO CCNL: LE PRINCIPALI NOVITÀ IN PILLOLE****OBBLIGHI  
DELLE PARTI**

Eliminato il divieto di prestare la propria opera a favore di terzi, nel rispetto delle limitazioni di legge.

**COMPORITO MALATTIA**

L'aumento del 50% del periodo di comporto sarà riconosciuto anche in caso di disabilità riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma 3, legge 104/92 (c.d. "gravità"), con un minimo di 12 mesi e un massimo di 30 mesi complessivi.

**GENITORIALITÀ**

È stato eliminato il limite complessivo dei cinque mesi e anche i periodi di interdizione anticipata (c.d. "gravanza a rischio") verranno retribuiti al 100%

**CABINA DI REGIA**

Rafforzata la funzione della Cabina di Regia in relazione al monitoraggio e alla gestione dei processi di evoluzione dei modelli organizzativi del lavoro e dei cambiamenti conseguenti allo sviluppo tecnologico e alla digitalizzazione delle banche.

**FUNGIBILITÀ E INQUADRAMENTI**

La piena fungibilità nell'ambito della categoria dei quadri direttivi, già applicata in questi anni, viene resa strutturale.

I tempi di maturazione dell'inquadramento ai livelli superiori, previsti per funzione o ruolo, passano da cinque a sei mesi, in adeguamento alle previsioni di legge.

**MISSIONI**

- Vengono confermate le indicazioni chilometriche e i relativi rimborsi economici;
- Il numero di giornate escluse dal computo della diaria aumenta di un giorno al mese, passando da 5 a 6.

**RINNOVO CCNL: LE PRINCIPALI NOVITÀ IN PILLOLE****FONDO DI SOLIDARIETÀ**

Introdotta la possibilità di effettuare una staffetta generazionale su base volontaria.

I colleghi che nei successivi 3 anni maturano i requisiti pensionistici, in caso di adesione, possono ottenere una riduzione dell'orario di lavoro tre anni prima dell'uscita, a fronte di un'integrazione economica parziale e della copertura contributiva previdenziale piena. Questo consentirebbe, contestualmente, nuove assunzioni stabili di giovani fino a 35 anni.

**FONDO PER  
L'OCCUPAZIONE**

Per favorire l'occupazione stabile, aumentano i contributi riconosciuti alle aziende per 3 anni in caso di assunzione a tempo indeterminato - o tramite l'apprendistato professionalizzante - di:

- ⇒ Giovani disoccupati fino a 36 anni
- ⇒ Disoccupati di lungo periodo di qualsiasi età
- ⇒ Donne
- ⇒ Persone disabili
- ⇒ Lavoratrici/Lavoratori del Mezzogiorno

**FORMAZIONE**

La formazione retribuita viene aumentata e passa da 32 a 37 ore annue

**INNOVAZIONE TECNOLOGICA  
E BILATERALITÀ**

La cabina di regia si occuperà anche di banca digitale, diventando un luogo di confronto permanente tra Sindacati e ABI sull'impatto della digitalizzazione e dell'innovazione tecnologica nelle aziende del settore.

**TRASFERIMENTI**

**Per i trasferimenti effettuabili solo con il consenso della lavoratrice/del lavoratore restano invariati:**

**-l'età anagrafica:** 50 anni per le Aree Professionali, 52 per i Quadri Direttivi di I e II Livello

**-I limiti chilometrici:** 30 km per le Aree Professionali, 50 km per i Quadri di I e II Livello

**Aumenta, da 22 a 23 anni di servizio, il requisito dell'anzianità.**

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA  
SU MOLESTIE E VIOLENZE**

Diventa un articolo del contratto.

Sulle tematiche di **Inclusione e Pari Opportunità** si rimanda al lavoro delle specifiche Commissioni per sviluppare i due specifici ambiti nel CCNL, in occasione della stesura nel nuovo testo coordinato .



# UILCA

*Insieme*

*Un altro*

**MOTIVO  
PER  
SCEGLIERCI**

*Il periodico che dà voce alle idee*

## **SOLUZIONE PER I FRINGE BENEFIT SUI FINANZIAMENTI DEI DIPENDENTI BANCARI**

**APPROVATO CON IL DL ANTICIPI L'EMENDAMENTO CHE MODIFICA I PARAMETRI DI CALCOLO**

**UNA RISPOSTA IMPORTANTE, ATTESA DA TANTI DIPENDENTI DEL CREDITO**

### **SOLUZIONE FRINGE BENEFIT**

Con modalità retroattiva, dal 1° gennaio 2023, nell'articolo 3, commi 3-*bis* e 3-*ter* del DL Anticipi, pubblicato in Gazzetta il 16 dicembre, viene modificato il criterio di calcolo del beneficio relativo alla concessione di prestiti al lavoratore da parte della propria azienda, ai fini della determinazione del reddito da lavoro dipendente.

**Nel dettaglio la norma modifica il comma 4, lettera b), dell'art. 51 del TUIR, disponendo che già a decorrere dal 2023, ai fini del calcolo dei Fringe Benefit sui finanziamenti a tasso agevolato concesso ai dipendenti si prende come parametro:**

- ⇒ **il tasso ufficiale al momento della stipula per i finanziamenti a tasso fisso;**
- ⇒ **il tasso in vigore alla scadenza di ciascuna rata per i finanziamenti a tasso variabile.**

Prima di questo intervento legislativo, il tasso utilizzato come parametro per il calcolo era quello di fine anno ed era una misura fortemente penalizzante per i dipendenti bancari, che incideva soprattutto sui mutui a tasso fisso.

Per questo motivo le Segreterie Nazionali dei Sindacati del credito avevano scritto più lettere al governo, una congiunta con l'ABI, per sollecitare soluzioni che, con questo emendamento, sono state attuate.

**Di seguito le dichiarazioni del Segretario Generale della Uilca, Fulvio Furlan:** "Accogliamo con soddisfazione la positiva risoluzione del nodo sui fringe benefit riferito ai mutui del personale bancario. Le lavoratrici e i lavoratori del credito hanno subito un pesante impatto economico a causa di una ingiusta penalizzazione e di un irragionevole trattamento fiscale. Come Uilca, insieme alle altre Organizzazioni Sindacali e anche con iniziative congiunte con l'Associazione Bancaria Italiana, in più occasioni ci siamo adoperati per un intervento del Governo sul tema, finalizzato a ripristinare una situazione di equità fiscale, finalmente conseguita".

**Segnaliamo che, per quanto riguarda MPS, eventuali conguagli a credito o a debito, relativi ai Fringe Benefit, verranno contabilizzati nella busta paga di febbraio 2024.**

Vi ricordiamo con l'occasione di effettuare la dichiarazione su eventuali figli a carico al fine di beneficiare di un maggior importo di esenzione per i fringe benefits (**Paschi People - Self Service - Dich. Fringe Benefit**). Se il nucleo familiare è variato recentemente, si aprirà in questi giorni la possibilità di effettuare modifiche sui dati riportati nell'autocertificazione.

**IL DIRITTO ALL'OBLIO ONCOLOGICO DIVENTA LEGGE****APPROVATO IL PROVVEDIMENTO CHE RESTITUISCE DIGNITÀ E DIRITTI AI PAZIENTI GUARITI**

Dopo anni di richieste, sia da parte degli ex pazienti che della stessa comunità scientifica, finalmente l'oblio oncologico diventa legge.

La norma è stata approvata con voto unanime in via definitiva dal Senato il 5 dicembre, dopo quattro mesi dalla prima approvazione alla Camera.

«Al fine di escludere qualsiasi forma di pregiudizio o disparità di trattamento, la presente legge reca disposizioni in materia di parità di trattamento, non discriminazione e garanzia del diritto all'oblio delle persone guarite da patologie oncologiche», si legge nel testo.

L'obiettivo principale del provvedimento legislativo è quindi quello di garantire pari opportunità e diritti agli ex pazienti oncologici, che hanno affrontato le cure e superato la malattia, non escludendo ad esempio l'accesso ai servizi finanziari e assicurativi.

Il diritto all'oblio permette di non fare menzione dell'esperienza della malattia oncologica, quando il tempo trascorso e le condizioni di salute la rendono non più rilevante.

Secondo le indicazioni cliniche si arriva a questa fase dopo un lasso di tempo di dieci anni dal termine delle cure attive per gli adulti e cinque anni per i tumori diagnosticati prima dei 21 anni d'età, senza che si siano verificati episodi di recidiva.

Gli ex malati di cancro, che possono essere considerati guariti e che potrebbero beneficiare della norma in Italia, attualmente sono circa un milione.

La nuova legge è il risultato del lavoro di sintesi fra più proposte, avanzate dalle funzioni istituzionali con la collaborazione attiva delle associazioni per i malati oncologici e della comunità scientifica, per allineare la normativa italiana alle raccomandazioni del Piano Europeo contro il cancro e andare incontro alle esigenze di tanti ex pazienti.

Francesco Perrone, Presidente AIOM, Associazione italiana di Oncologia Medica, ha evidenziato come questa norma non incida solo sull'accesso a determinati servizi, ma contribuisca ad eliminare le discriminazioni degli ex pazienti in ambito lavorativo: «La legge non tutela solo nei rapporti con banche e assicurazioni ma anche in sede concorsuale, qualora sia prevista un'idoneità fisica e nell'ambito dei procedimenti di adozione. È, pertanto, una legge più avanzata rispetto a quanto stabilito in altri Stati che hanno già adottato norme su questo tema».

Si attendono ora i decreti attuativi, che daranno forma e applicabilità alla legge.

L'obiettivo successivo sarà quello di fare in modo che questa legge sia conosciuta e applicata, proprio a partire dalle persone coinvolte.







**UILCA**

*Insieme*

*Un altro*

**MOTIVO  
PER  
SCEGLIERCI**

*Il periodico che dà voce alle idee*

## IL VOLTO NASCOSTO DELLA VIOLENZA

**LA UILCA E LA GLOBAL THINKING FOUNDATION INSIEME PER UN EVENTO CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE**



Il 23 novembre, presso il Cinema Barberini di Roma, si è tenuto l'evento "Il volto nascosto della violenza", organizzato dalla Uilca e dalla Global Thinking Foundation.



che, come Uilca, crediamo non debba spegnersi il giorno dopo", così la **Segretaria Nazionale Uilca con delega alle Pari Opportunità Mariangela Verga**, che ha moderato i lavori e presentato l'evento prima della proiezione del docufilm "Libere di... Vivere", scritto e diretto da Antonio Silvestre.

L'obiettivo dell'iniziativa è stato quello di far crescere tra i presenti la consapevolezza delle diverse facce della violenza, a volte subdole e difficilmente riconoscibili, ma ugualmente pericolose e alienanti per le vittime. Una di queste

è la violenza economica: una rete sottile, ma robusta, che progressivamente intrappola le donne che ne sono vittime, indebolendole, isolandole e sfociando in molti casi nella violenza fisica.



Da sinistra: Mariangela Verga e Tamara De Santis

Così **Tamara De Santis**, **Coordinatrice del Dipartimento Pari Opportunità Uilca**, in occasione dell'evento: "La violenza economica è pur-

troppo un fenomeno ancora molto sottovalutato e strisciante, che pone le donne in una condizione subalterna rispetto l'uomo, specialmente se le malcapitate si trovano all'interno di una relazione tossica che può tramutare in una spirale di violenza. Una delle cause principali da cui può scaturire tutto ciò è la poca inclusione nel mondo del lavoro che lascia le donne prive della capacità di scegliere, di essere libere. Eventi come questo credo siano molto importanti, perché sono utili a creare maggiore consapevolezza, un viatico per consegnare alle donne gli strumenti con cui costruire la propria autodeterminazione."

Presente all'evento anche **Sonia Ostrica**, **Coordinatrice Pari Opportunità UIL**, che ha evidenziato come anche le aziende stesse potrebbero favorire l'equilibrio di genere, mettendo al centro non solo i profitti, ma la sostenibilità. Le donne difficilmente sono inserite nei ruoli decisionali o altamente remunerati e questa penalizzazione sulle prospettive di crescita le porta ad essere più esposte a rinunce o passi indietro professionali a favore della gestione dei carichi familiari.



# UILCA

*Insieme*

*Un altro*

**MOTIVO  
PER  
SCEGLIERCI**

*Il periodico che dà voce alle idee*

A fine proiezione, si è aperto un confronto approfondito sul tema con l'Assessora alle politiche della sicurezza, attività produttive e pari opportunità del Comune di Roma **Monica Lucarelli**, la giornalista e scrittrice **Valeria Santoro**, la presidente di **Global Thinking Foundation** **Claudia Segre** e **Roberto Telatin**, responsabile del **Centro Studi Uilca Orietta Guerra**.

Riguardo ai frequenti casi di violenza fisica sulle donne che sempre più spesso degenera in femminicidi, si è espressa **Claudia Segre, presidente Global Thinking Foundation**: "L'esempio della legge sul femminicidio del Belgio, primo Paese europeo a introdurla, nella sua essenza ed efficacia normativa ci fa capire che a fianco della prevenzione il supporto dell'istituzione e delle relative norme sono strumenti fondamentali per combattere fenomeni sociali che hanno un costo elevatissimo per le nostre comunità soprattutto in termini umani e se si tiene conto degli oltre 2000 orfani di femminicidio la cui vita sarà per sempre segnata, e così per i loro familiari. L'adeguamento delle norme e delle fattispecie di reato sulla violenza di genere contro le donne è ormai diventata una battaglia per la vita e i diritti di tutti noi".



L'evento si è chiuso con i saluti del **Segretario Generale Uilca Fulvio Furlan**: "Crediamo che la politica, la stampa, le persone, i soggetti sociali, tutti debbano prendere atto del problema: i femminicidi non sono da relegare a eventi di vita privata, non sono solo una questione prettamente femminile. È tempo che il fenomeno divenga un'emergenza sociale e come tale deve essere trattata. I cambiamenti culturali sono lenti e faticosi. Per questo - ha concluso Furlan - come Uilca e come Uil, siamo costantemente impegnati sul tema".

[CLICCA SULL'IMMAGINE PER ASCOLTARE IL PODCAST](#)

[CON L'INTERVISTA A MARIANGELA VERGA—SEGRETARIA NAZIONALE UILCA](#)



Episodi podcast

**Il sindacato su violenza economica e violenza di genere - intervista a Mariangela Verga, segretaria nazionale...**

**3 domande con Uilca**

**VIolenza SULLE DONNE - PER DIRE "BASTA" DOBBIAMO IMPEGNARCI TUTTI****Di Roberta Morrocchi**

**Nella storia recente\* del femminicidio** in Italia potremmo forse dire che esiste un prima e un dopo temporale, identificabile nella concentrazione di fatti accaduti nel novembre scorso in cui, per forza e per necessità, l'opinione pubblica, la politica e i media hanno focalizzato una maggiore attenzione su questa tematica.

Il 18 novembre è stato ritrovato il cadavere di Giulia Cecchetti, con la conferma della sua uccisione per mano dell'ex fidanzato (definito e considerato dai conoscenti intervistati dai media "un bravo ragazzo").

**Il 22 novembre è stato approvato dal Senato il disegno di legge n. 923, il c.d. DL femminicidi**, che rafforza

le misure cautelari e preventive che il Giudice può applicare in caso di reati perpetrati contro le donne in ambito familiare, oltre a prevedere - ma per il momento senza stanziamento delle necessarie risorse - ristori ai familiari delle vittime di crimini domestici e per la formazione di personale qualificato nell'assistenza delle donne vittime di tali violenze.

Il 25 novembre centinaia di migliaia di persone sono scese in piazza per aderire alle manifestazioni organizzate nell'ambito delle celebrazioni della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, ricorrenza che esiste dal 1999, ma che quest'anno ha visto una maggiore partecipazione nel nostro Paese, segno auspicabile di una maggiore consapevolezza dell'urgenza del problema.

Tutto ciò non è stato però sufficiente a frenare la scia di sangue (solo il 28 novembre ancora due donne sono state uccise dai loro compagni), come se "il mostro", sentitosi messo all'angolo, avesse deciso di mordere e colpire con ancora maggiore intensità. Perché, se è vero che giornali, tv e social si sono riempiti di dichiarazioni e prese di posizione, apparentemente unanimi, sull'argomento, da lì ad arrivare nelle case delle persone (sono proprio le case i luoghi dove più spesso sono commessi questi reati) e nelle coscienze di quegli uomini, abituati da sempre a vivere e a comportarsi da padroni, la distanza spazio-temporale tra buone intenzioni e cattive pratiche diventa ... abissale.

**L'aggettivo "recente" è riferito al termine femminicidio, quale neologismo coniato negli anni '90 del secolo scorso, per identificare gli omicidi che hanno come vittima la donna in quanto tale, da parte di qualcuno ad essa legato da vincoli affettivi, familiari o di sfruttamento; l'ordinamento giuridico italiano non prevede il reato specifico di femmicidio, che rientra nel generico reato di omicidio con il riconoscimento di probabili aggravanti (es. se commesso da un parente, un compagno o un ex compagno). L'Istat ha cominciato a monitorare il fenomeno solo in tempi recenti (dal 2019), registrando fino al 2022 un dato pressoché costante di femmicidi/anno, ma in un quadro di generale riduzione del numero dei reati di omicidio/anno.**

**Il femmicidio rappresenta ca. il 90% degli omicidi commessi sulle donne.**



# UILCA

*Insieme*

*Un altro*

**MOTIVO  
PER  
SCEGLIERCI**

*Il periodico che dà voce alle idee*



Abissale come la disperazione che vivono ogni giorno migliaia di donne che subiscono minacce e violenze di ogni tipo da uomini loro vicini, senza parlare, senza denunciare, per la paura di trovarsi in mezzo ad una strada, insieme ai figli, senza mezzi di sostentamento e senza protezione, con la certezza di sapere che "il mostro" non si placherà.

**Questo è il quadro che emerge dalle richieste di aiuto che arrivano giornalmente al 1522, il numero nazionale antiviolenza e antistalking promosso nel 2006 dalla Presidenza del Consiglio dei ministri-Dipartimento per le Pari Opportunità.**

Il 1522 raggiunge in media 200 chiamate al giorno, provenienti da tutta Italia, senza distinzioni territoriali né sociali, né di età. In alcuni casi a contattare il 1522 - dichiarano le operatrici - sono i bambini, i figli che assistono o sono anch'essi vittime della violenza domestica.

La violenza di genere sembra essere quindi estremamente radicata nella nostra "cultura", tanto da risultare comune anche tra i giovani: giovani sono spesso le donne vittime di tali abusi, come giovani sono altrettanto spesso gli uomini che li commettono.

È evidente che su questo tema non ci sia stata ancora in Italia una definitiva e decisiva evoluzione culturale ed educativa, se ancora la donna è vista come un oggetto di cui l'uomo possa disporre a suo piacimento.

È altrettanto evidente come non si possa, ancora una volta, perdere l'occasione per invertire la rotta e per questo il richiamo - forse più una speranza e un monito - ad "un prima e un dopo rispetto al novembre 2023", che ha visto un profondo risveglio delle coscienze, aumentando la consapevolezza che per dire BASTA è necessario l'impegno e il coinvolgimento di tutti.

Che ognuno dia il proprio contributo in questa battaglia: la famiglia con l'educazione e l'esempio; la scuola con l'introduzione di ore di studio dedicate alla parità di genere, al rispetto degli altri, al valore della pace e della non violenza; la politica con l'adozione e lo stanziamento di misure e risorse adeguate.

Come ha detto con estrema compostezza e generosità in un momento di estremo dolore il padre di Giulia Cecchettin, ognuno di noi tutti i giorni deve provare a fare qualcosa per migliorare la vita, non la propria vita, ma quelle delle persone che incontriamo.

In fondo tutto parte da lì: dal rispetto, dalla cura e dall'attenzione verso gli altri.

**BANCA MPS, IN RECEPIMENTO DELLA LEGGE N. 4 DEL 15.01.2021, DI RATIFICA ED ESECUZIONE DELLA CONVENZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO N. 190 DEL 2019, E IN OTTICA DI FAVORIRE LA PARITÀ DI GENERE E PROMUOVERE L'INCLUSIVITÀ, HA PUBBLICATO IN NORMATIVA IL DOCUMENTO 1030D02780: REGOLE IN MATERIA DI PREVENZIONE E CONTRASTO ALLE MOLESTIE DI GENERE SUI LUOGHI DI LAVORO.**

**EVENTUALI SEGNALAZIONI DI COMPORTAMENTI INAPPROPRIATI, DESCRITTI ANCHE NEL DOCUMENTO STESSO, POSSONO ESSERE EFFETTUATE TRAMITE COLLOQUIO CON IL GRU, SCRIVENDO ALL'EMAIL [collegioditutela@mps.it](mailto:collegioditutela@mps.it) O ATTRAVERSO IL PORTALE DI WHISTEBLOWING-WB CONFIDENTIAL. È GARANTITA TOTALE RISERVATEZZA DELLA PERSONA SEGNALANTE E DI TUTTE LE PERSONE COINVOLTE A VARIO TITOLO.**

**È INOLTRE DISPONIBILE UN CENTRO DI ASCOLTO CONTATTABILE DAL LUNEDÌ AL VENERDÌ, DALLE 9.00 ALLE 19.00, IN TOTALE ANONIMATO, CHIAMANDO IL NUMERO 800.023.303**

**FONDO PENSIONE- COME OTTIMIZZARE LA DEDUZIONE FISCALE**

Di Siria Boccacini e Marco Spinella



I contributi che si versano ad un fondo pensione sono deducibili dal reddito annuo fino al limite di 5.164,57 euro.

Sfruttare la deducibilità fiscale potrebbe consentire al dipendente di abbassare il proprio reddito imponibile, riducendo l'importo su cui viene applicata l'aliquota massima di tassazione.

**Si possono portare in deduzione i contributi del lavoratore e, solo in caso di adesione ad un fondo collettivo, i contributi del datore di lavoro.**

Per i dipendenti del Gruppo MPS concorre anche l'eventuale versamento a fondo pensione della c.d. Polizza CIA.

**Il Tfr versato nel fondo non rientra nel**

**calcolo della deducibilità fiscale.**

**N.B.: I contributi del lavoratore e dell'azienda sono configurati come una percentuale definita della retribuzione del lavoratore; pertanto, gli aumenti contrattuali, erogati con decorrenza luglio 2023, concorreranno anche alla definizione dei contributi a FPC per l'anno 2023, incrementandoli.**

Per capire se c'è ancora capienza nella soglia per l'anno in corso, è possibile visionare le voci dedicate ai versamenti sul fondo pensione complementare, riportate in fondo alla seconda pagina della busta paga: concorrono il contributo aziendale e quello del lavoratore. Tale dato è verificabile anche sul sito dei fondi pensione nel menù contribuzione (**attenzione!!! i versamenti sono valorizzati con alcuni giorni di ritardo rispetto alla busta paga!**).

Anche sul CUD sono riportati versamenti effettuati tramite ritenuta in busta paga nell'anno precedente.

Vi ricordiamo che il lavoratore può disporre versamenti una tantum sulla propria posizione (vedi documento specifico sui siti) e che anche i versamenti effettuati sulle posizioni dei familiari fiscalmente a carico concorrono a definire la soglia di deducibilità.

A fronte della previsione del nuovo CCNL di ri-



**UILCA**

*Insieme*

*Un altro*

**MOTIVO  
PER  
SCEGLIERCI**

*Il periodico che dà voce alle idee*

pristino del calcolo del TFR su tutte le voci di stipendio a partire da luglio 2023, per i fondi del Gruppo MPS queste torneranno a concorrere anche alla definizione della base imponibile dei versamenti a FPC (D764 par 2.3).

**Per ottimizzare il beneficio fiscale è necessario sfruttare la deducibilità fino al limite massimo di 5164,57 euro di versamenti totali, tra contributo della banca e contributo della lavoratrice/del lavoratore.** Eventuali maggiori contribuzioni non concorrono alla deduzione fiscale e sono assoggettate alle ritenute IRPEF. Sui siti dei fondi sono disponibili degli specifici documenti sulle fiscalità applicata.

Le norme sulla fiscalità dei fondi pensione MPS sono consultabili nel **DOCUMENTO SUL REGIME FISCALE** disponibile nella propria area riservata, accessibile tramite l'intranet o i siti dei fondi di previdenza.

Segnaliamo inoltre riguardo ai fringe benefit che, in caso di superamento della soglia prevista, gli stessi vengono considerati a loro volta reddito da lavoro, incidendo sull'aliquota IRPEF applicata. Anche in questo caso la deducibilità dei contributi versati nel fondo pensione potrebbe contribuire a ridurre l'impatto delle aliquote massime, altrimenti applicabili.

## SCOPRI I PROGETTI E I SERVIZI DELLA UIL

CLICCA SULLE ICONE PER VISITARE I SITI INTERNET DEDICATI



**DONARE IL SANGUE: UN GESTO CHE CAMBIA LA VITA A TE E AGLI ALTRI****Di Lucia Rinaldi**

Le donazioni salvano la vita a circa 630.000 persone all'anno (solo in Italia), infatti contrariamente a quanto si possa comunemente pensare, una trasfusione si rende necessaria non soltanto nei casi di emergenza (come incidenti, conflitti, traumi) ma anche e soprattutto in moltissime situazioni considerate croniche. Pensiamo ad esempio al trattamento di numerose patologie, come le talassemie, le leucemie o le insufficienze renali. Per non parlare dei trapianti che richiedono fino a 40 sacche l'uno.



Per tali motivi la domanda di sangue è sempre costante (e alta!) durante tutto l'anno.

Il sangue è una risorsa preziosa, non replicabile (ad oggi) in laboratorio, di cui c'è costante richiesta, sia come sangue intero che come emoderivati, si pensi al plasma: è talmente necessario e scarso che l'Italia è costretta ad acquistarlo fuori dai propri confini. Il plasma è infatti utilizzato nella produzione di vari farmaci (albumina, immunoglobuline), a loro volta utilizzati in terapie gratuite e salvavita (dalle malattie del fegato fino all'antitetanica).

Ma la generosità e l'altruismo non sono gli unici importanti aspetti da considerare, quando si valuta l'opportunità di donare il sangue. Il gesto della donazione, infatti, oltre a salvare moltissime persone, cambia anche la vita di coloro che donano.

E' un modo sicuro e gratuito per tenere sotto controllo con frequenza la propria salute (nella visita preliminare si fanno ECG, esami del sangue e colloquio con il medico, al momento della donazione si effettua un emocromo completo e test HIV, epatite B e C e sifilide, e ai donatori periodici vengono controllati con regolarità anche colesterolo, trigliceridi, creatinina e ferritina).

Inoltre, i donatori hanno diritto al vaccino antinfluenzale gratuito.

**Chi dona può fruire di permessi dedicati, la normativa di riferimento D00466 "Brevi permessi e congedi" contiene le informazioni utili su segnalazione e inserimento in DMTime.**

Ma a monte di tutto questo, c'è la consapevolezza di poter salvare fino a 4 vite con una semplice donazione di 10 minuti, una sensazione impagabile che fa bene a corpo e mente.



# UILCA

*Insieme*

*Un altro*

**MOTIVO  
PER  
SCEGLIERCI**

*Il periodico che dà voce alle idee*

**WELLNESS– UILCANESS Essere UILCA, stare bene**

*Rubrica a cura di Graziella Ciccù*

## IL CARRELLO "HIGH PROTEIN", E' DAVERO SANO?

*Wellness*  
essere UILCA, stare bene.  
*Uilca-ness*

*a cura di Graziella Ciccù*

Negli ultimi anni si è verificata un'esplosione delle tendenze nutrizionali (vedi la dieta chetogenica o low carb), che si sviluppano su un elevato apporto proteico. Non parliamo dei classici prodotti "da dieta", come la bresaola o l'albume, il cui contenuto proteico è risaputo, ma di quelli che dichiarano la ricchezza in proteine sulla confezione ed indicati come **"high protein"** perché ne contengono in quantità superiori rispetto alla media dei prodotti analoghi.

Il successo di questi prodotti proteici di ultima distribuzione è dovuto al lancio sul mercato di snack, dessert, mousse, muesli, preparati per pancake, creme spalmabili, e anche prodotti da forno, che illudono i consumatori di poter stare a dieta concedendosi abitualmente delle "coccole golose".

Nell'ultimo articolo di questa rubrica abbiamo parlato dell'importanza delle proteine nell'alimentazione, spiegando come queste però, vadano introdotte nella dieta nella giusta misura rispetto al proprio fabbisogno e associate agli altri nutrienti fondamentali: i carboidrati e i grassi.

Detto questo, non è semplice orientarsi tra i nuovi scaffali dedicati alla moda alimentare del momento, hanno un packaging accattivante, sembrano tutti molto gustosi, sembrano tutti molto sani. Inoltre, il target di riferimento sono i cosiddetti "fissati" del cibo proteico, consumatori che spesso acquistano senza troppa attenzione e questo i produttori lo sanno bene. Ecco perché sulle confezioni troneggia in caratteri enormi rispetto al resto, la parola "proteine" (o "protein" nella versione inglese che funziona ancora meglio J), accompagnata dalla quantità in grammi per porzione. Ma mai farsi prendere solo dal claim, soprattutto se si parla di salute e alimentazione.

Come scegliere dunque cosa acquistare e quali spuntini proteici prediligere? Basta guardare l'etichetta!

**Per prima cosa chiediamoci cosa c'è oltre alle proteine:** spesso questi prodotti contengono infatti zuccheri semplici, o sostituti dello zucchero, come lo sciroppo di glucosio, il cui indice glicemico è elevatissimo, oppure edulcoranti che, seppur più tollerabili in contesto di dieta, possono causare alterazioni della flora intestinale se consumati abitualmente. Attenzione anche ai prodotti senza lattosio che in etichetta riportano la scritta "senza lattosio. Contiene glucosio e galattosio.", che sta a significare che ci sono zuccheri derivati dal latte. Attenzione alle barrette e alle merende confezionate che contengono







**UILCA**  
*Insieme*

*Un altro*

**MOTIVO  
PER  
SCEGLIERCI**

*Il periodico che dà voce alle idee*

troppi ingredienti chimici per essere considerate sane.

Chiediamoci inoltre quali prodotti proteici funzionano davvero e qual è il nostro reale fabbisogno proteico: **sappiamo che il quantitativo raccomandato è pari a circa 1 gr per kg di peso corporeo, qualcosa in più nei soggetti impegnati in attività sportive.** Questa quota è raggiunta facilmente con una buona alimentazione evitando che questi cibi ultraprocesati diventino un'abitudine. Dovendo scegliere tra un budino proteico e uno yogurt, ad esempio, è chiaro che quest'ultimo rappresenta l'alternativa sana in quanto, oltre alle proteine contiene gli utilissimi fermenti lattici; se bianco non contiene zuccheri aggiunti e non contiene addensanti. Gli snack in commercio (barrette, budini ecc.) devono considerarsi uno sfizio da concedersi saltuariamente.

**Confrontiamo i prodotti iperproteici con gli analoghi tradizionali:** qualche brand famoso, ad esempio, ha pubblicizzato con molta enfasi prodotti caseari proteici, il sogno di chi vorrebbe mangiare bene senza rinunciare al gusto di formaggi e derivati. Prendete una classica mozzarella, anche light, visto che parliamo di sano controllo dei nutrienti, e confrontatela con la nuova mozzarella proteica: scoprirete che il contenuto proteico varia di pochi grammi, anche i grassi. Cosa cambia? Il prezzo, per una pura questione di marketing. Eppure, è facile intuire che pochi grammi di proteine in più non giustificano un prezzo "gonfiato". La mozzarella, come la ricotta, sono proteiche SEMPRE.

**Quando acquistare i prodotti "high pro" tanto invitanti:** quando vogliamo dare una nota di gusto alla nostra dieta, una tantum,

quando vogliamo provare un dolcetto in linea con il nostro percorso senza scegliere quelli ricchi di zuccheri, quando vogliamo una gratificazione alimentare dopo un regime alimentare rigido, quando siamo fuori casa e non è possibile portarsi dietro il nostro spuntino sano.

Basta leggere bene le etichette e informarsi, senza aggiungere meccanicamente i prodotti veicolati da pubblicità e tendenze. Se proprio dovete concedervi qualche peccato di gola, previsto peraltro da qualsiasi regime alimentare ben studiato, scegliete quel che vi piace, calorico e goloso, ma senza additivi e senza pensieri.

## L'ANGOLO DELLA RICETTA SANA

### POLPETTE DI RICOTTA E SPINACI

*A cura di Graziella Ciccù*



#### INGREDIENTI:

180 GR DI RICOTTA LIGHT, 30 GR DI GRANA PADANO, 70 GR DI FARINA INTEGRALE, 50 GR DI COTTO SENZA GRASSI, 100 GR DI SPINACI, 1 UOVO INTERO, 70 GR DI PANGRATTATO, SALE Q.B., PEPE Q.B.

#### PROCEDIMENTO:

Saltate in padella gli spinaci fino a quando non saranno appassiti, strizzateli e tritateli finemente. In una ciotola aggiungete la farina, la ricotta, l'uovo intero, il cotto tagliato a pezzettini, gli spinaci, il grana padano, il sale e il pepe. Amalgamate bene il composto e formate delle piccole polpette che ripasserete nel pangrattato.

Potete cuocerle per pochi minuti in padella aiutandovi con uno spray staccante oppure in friggitrice ad aria.

**UILCA***Insieme**Un altro***MOTIVO  
PER  
SCEGLIERCI***Il periodico che dà voce alle idee***UILCA GRUPPO MPS***Via Ricasoli n. 40**53100 - Siena**Tel.: 0577-48589**Tel int: 0577-299719**Un altro motivo  
per sceglierCI!**Non sei ancora iscritta/o**con noi?**Clicca [qui](#) per scaricare la**delega o contatta la nostra**segreteria di coordinamento all'email:**[uilca.mps@uilca.it](mailto:uilca.mps@uilca.it)**VISITA IL NOSTRO SITO INTERNET:**[HTTPS://WWW.UILCAGRUPPOMONTEPASCHI.IT](https://www.uilcagruppomontepaschi.it)**SEGUICI SULLA NOSTRA PAGINA FACEBOOK: UILCA Gruppo MPS**In questo numero*

<b>IL PUNTO DELLA SITUAZIONE</b>	<b>1-2</b>
<b>RIFLESSIONI DI FINE ANNO CON LO SGUARDO AL FUTURO</b> Di Carlo Magni	
<b>CS- UILCA: IL CONSIGLIO NAZIONALE APPROVA IL NUOVO CCNL CREDITO</b>	<b>3</b>
<b>RINNOVO CCNL: LE PRINCIPALI NOVITÀ IN PILLOLE</b> Di Siria Bocalini	<b>4-5-6</b>
<b>SOLUZIONE PER I FRINGE BENEFIT SUI FINANZIAMENTI DEI DIPENDENTI BANCARI</b>	<b>7</b>
<b>IL DIRITTO ALL'OBLIO ONCOLOGICO DIVENTA LEGGE</b>	<b>8</b>
<b>IL VOLTO NASCOSTO DELLA VIOLENZA</b> LA UILCA E LA GLOBAL THINKING FOUNDATION INSIEME PER UN EVENTO CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE	<b>9-10</b>
<b>VIOLENZA SULLE DONNE - PER DIRE "BASTA" DOBBIAMO IMPEGNARCI TUTTI</b> Di Roberta Morrocchi	<b>11-12</b>
<b>FONDO PENSIONE- COME OTTIMIZZARE LA DEDUZIONE FISCALE</b> Di Siria Bocalini e Marco Spinella	<b>13-14</b>
<b>DONARE IL SANGUE: UN GESTO CHE CAMBIA LA VITA A TE E AGLI ALTRI</b> Di Lucia Rinaldi	<b>15</b>
<b>WELLNESS-UILCANESS: IL CARRELLO "HIGH PROTEIN", E' DAVVERO SANO?</b> L'ANGOLO DELLA RICETTA SANA: POLPETTE DI RICOTTA E SPINACI Di Graziella Cicciù	<b>16-17</b>