

Il Salva-Gente

Aperiodico per vivere, convivere e sopravvivere in azienda

A cura delle R.S.A. della Società Cattolica Di Assicurazione

PERCHÉ

E' ormai da qualche anno che sta crescendo fra i colleghi della Cattolica un senso di disorientamento e di incertezza in ordine ai valori ed alle linee guida che riguardano sia direttamente la gestione delle persone sia l'andamento complessivo dell'Azienda.

Tale situazione di disagio ha trovato una esplicita manifestazione nella totale adesione dei dipendenti allo sciopero ad oltranza dell'ultimo contratto aziendale. Una simile partecipazione avrebbe dovuto sensibilizzare e porre interrogativi anche sul clima all'interno dell'Azienda al Presidente e al Consiglio di Amministrazione.

Invece l'incoerenza, le contraddizioni, la confusione, i metodi della gestione organizzativa esterna ed interna, non sembrano preoccupare gli Amministratori, sensibili al solo risultato reddituale contingente per "accontentare gli azionisti" ed all'immagine folcloristica costruita su adunate, convention, giornali di propaganda interna, curata allo scopo di presentare una patina di consenso generale e di una efficienza di cartapesta in vista del centenario della Società.

Ma il Personale che opera in Azienda, il cui reddito non ha purtroppo la mobilità di un investimento di capitale, sta guardando al futuro sviluppo della Cattolica con molta preoccupazione. Sviluppo che, come nel caso dello incremento premi, a cui tra l'altro abbiamo legato parte del nostro premio di produzione, non è stato raggiunto nel '94.

PERCHÉ?

PERCHÉ nonostante ciò si è premiata la Direzione Generale mentre avrebbero dovuto essere penalizzati i premi di produttività dei lavoratori?

Alle nostre richieste di chiarimento la Società ha risposto cambiando i numeri agli obiettivi, ma il vero problema per noi resta il **PERCHÉ** del mancato raggiungimento dell'incremento premi previsto per il '94.

Non ci è dato nemmeno di conoscere l'andamento dei famosi "nuovi prodotti" i cui dati ci sono ripetutamente negati dall'Azienda. **PERCHÉ?**

Anche sull'andamento della nuova polizza personalizzata R.C.A. non conosciamo alcun dato, ma registriamo solo segnali e dichiarazioni contraddittorie: il pieno successo e concorrenzialità della tariffa da parte della Direzione; la perdita di migliaia di clienti da parte degli agenti e la tariffa con i rincari più alti del mercato dai giornali. **PERCHÉ?**

PERCHÉ dopo aver abbondantemente favorito assunzioni dall'esterno di cosiddetti "specialisti" ed attinto studi da costosissime società di consulenza non riusciamo ancora a cogliere i risultati attesi?



PERCHÉ dopo aver creato tra il Personale "riserve indiane" ed emarginazione a tutti i livelli, in una situazione organizzativa carente e demotivante, si spendono centinaia di milioni per valutare il Personale e misurarne la "tensione agli obiettivi"?

Ma quale tensione all'obiettivo può avere una persona normale nella nostra Azienda?

Ecco perché ci appare indispensabile riaffermare tra i colleghi in mezzo a tanto fumo un po' di senso della realtà e quei valori che impongono criteri di equità e di coerenza nei rapporti col Personale e tra il Personale.

Pertanto riteniamo utile fornire ai Colleghi con questo foglio un elemento di identità e di aggregazione reale fondata anche su idealità e non sul rapporto utilitaristico e spersonalizzante voluto da una cultura aziendale che vede le Persone come strumenti da programmare su obiettivi, facendo leva sulla competitività e sull'individualismo.

Ci auguriamo, anche con l'aiuto di quanti volessero spontaneamente collaborare, di poter mantenere vivi quei

principi e valori condivisi che, oltre a rappresentare un potenziale di coesione e solidarietà, anche in una logica di sviluppo aziendale, possano essere un riferimento affinché ciascuno riesca ad intravedere al di là del Nulla

NOTE A MARGINE DI UNA VERTENZA SINDACALE

La vertenza per il rinnovo del contratto integrativo si è conclusa, come è noto, nel febbraio scorso. Conclusa e niente più. Non felicemente, come il Presidente della Società, forse male informato ha scritto agli azionisti. Non felicemente, ripeto, per tutta una serie di motivi che cercherò di spiegare qui di seguito.

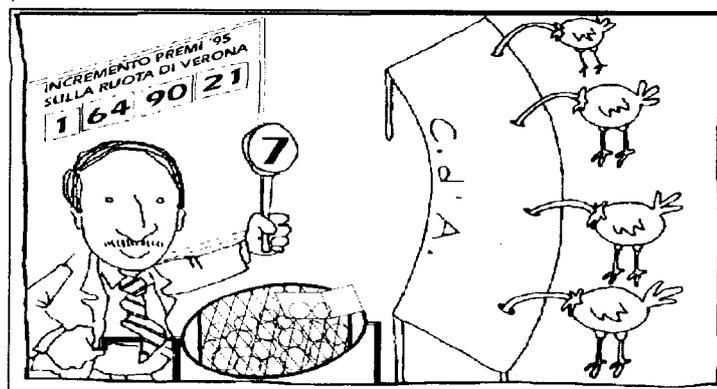
Partendo dalle modalità con cui la trattativa è stata condotta, c'è subito da rimarcare che a fronte di proposte da parte sindacale, molto chiare, prive di riserve mentali e superate strategie "vetero-sindacali", col dichiarato intento di arrivare ad un accordo dignitoso, senza inutili battaglie, la Direzione ha opposto la solita strategia dei tempi lunghi. Inoltre si è preoccupata subito di stabilire, con un'opportuna indagine, il numero ed i nominativi delle persone che avrebbe potuto "mettere in libertà" in caso di blocco del Servizio Elaborazione Dati, per non incorrere nella magra figura della precedente vertenza. Risultava evidente da questa mossa l'atteggiamento negativo della nuova Dirigenza che rifiutava a priori la possibilità di un accordo positivo col personale, in barba a tutte le dichiarazioni sui nuovi rapporti sindacali, previsti anche dal Contratto Nazionale.

Con queste premesse le azioni di lotta tradizionali si sono per forza di cose trasformate nella dichiarazione di sciopero ad oltranza. Sciopero che non è stato imposto da una dirigenza sindacale massimalista, come a qualcuno piacerebbe far credere, ma che è stato sentito come esigenza dalla base. Prova ne sia la partecipazione praticamente totale del personale a due intere settimane di sciopero, cosa che non succedeva da molti anni nell'ambiente dei servizi. La cosa però non dovrebbe stupire se si considera che è ancora molto viva, tra il personale, l'impressione negativa suscitata dall'arbitraria "messa in libertà" operata dalla Società nel 1992 e da questa alimentata con i reiterati ricorsi in tribunale tesi alla "ricerca della verità". Queste due settimane di sciopero, al di là dei risultati ottenuti dalle parti, rappresentano sicuramente il secondo autogol della Nuova Dirigenza, che se da una parte spende milioni a piene mani per corsi di "coinvolgimento" del personale o manifestazioni demagogiche tipo "Natale insieme", dall'altra se ne aliena le simpatie con atteggiamenti da "Padrone delle ferriere". La cosa che più dovrebbe far meditare una Dirigenza responsabile, riguarda i giovani, che a parte qualche caso erano TUTTI fuori ed erano tra i più determinati a proseguire le azioni di sciopero.

Un altro aspetto di non secondaria importanza, riguarda lo stile con cui sono state condotte le azioni di sciopero, tutte

imperversante, qualche motivazione ideale per poter **VIVERE, CONVIVERE e SOPRAVVIVERE** in Azienda.

improntate alla massima correttezza, da parte dei dipendenti, soprattutto in relazione al gravoso costo economico e psicologico. Stile molto diverso è stato invece usato dalla Dirigenza che si è esibita con distribuzione notturna o mattutina di comunicati diretti al singolo, ignorando villanamente i rappresentanti sindacali, redatti con l'evidente scopo di creare confusione e sospetto. In alcuni casi si è anche permessa di esercitare pressioni su alcune persone, o ha fatto dichiarazioni tendenziose, con lo scopo di creare sfiducia nei confronti dei rappresentanti del personale



Passando ai risultati conseguiti dopo questa vertenza, bisogna osservare che se nella parte economica si sono raggiunti soddisfacenti livelli d'intesa, nella parte normativa, soprattutto riferita alla partecipazione ed ai nuovi rapporti sindacali, si è registrata una netta e totale chiusura della Società. E' chiaro che la negazione caparbia di alcune richieste e la presenza sul contratto di istituti di fatto ignorati ed inapplicati non possono certo richiamarsi all'avverbio "felicemente".

Le ultime "note" le vorrei dedicare a quello sparuto gruppetto di "colleghi" che non hanno partecipato agli scioperi e che si sono così autoesclusi da questo importante episodio della nostra storia aziendale.

Mi sembra superfluo ricordare che la **SOLIDARIETA'** è un principio universalmente conosciuto, forse l'unico in grado di superare anche le diversità politiche o religiose. Basti pensare al normale atteggiamento delle persone verso le popolazioni colpite da calamità naturali. Nessuno si chiede se l'aiuto offerto va a favore di un cristiano o di un ebreo, di un bianco o di un nero. Lo stesso avviene se un gruppo intraprende una qualsiasi azione di legittima tutela dei propri interessi. Chi si astiene si isola dal gruppo e va contro i suoi interessi di persona "sociale".

Nel nostro caso gli asociali erano così pochi che si è potuto anche stabilire in una certa misura l'assoluta mancanza di motivazioni serie che li hanno spinti a questo comportamento deviante. Non ci sono scuse per i "pensionandi", non rischiavano certo la carriera, in alcuni casi mai iniziata, e il danno economico sulla futura pensione

avrebbe forse raggiunto, nei casi più gravi, le 5000 lire annue! Lasciano solo un cattivo ricordo di sé. Non ci sono scuse per i pochi giovani che forse presi da miraggi di futura carriera, non hanno scioperato uniti con la maggior parte dei loro coetanei. Non hanno scuse quei funzionari che di carriera ne hanno fatta fin troppa. Sappiano questi signori che i colleghi che hanno sopportato dei sacrifici scioperando, hanno lottato anche per loro.

Come in precedenti occasioni, molti hanno chiesto di esporre i nomi dei crumiri: non lo abbiamo fatto perché di vergogna questi colleghi ne provavano già molta, come dimostra il loro fiero comportamento che vale la pena di ricordare in qualche aneddoto.

Un funzionario, notoriamente restio ad alzarsi presto dal letto, arrivava tutte le mattine verso le sette e quindici, e coraggiosamente si infilava nel cancello del cortile per non dare nell'occhio. Non sappiamo se poi continuava il sonno nel suo ufficio!

Un altro, anche più famoso, ha fatto il giro dell'isolato di corsa per non farsi vedere, infilandosi quindi anche lui nella porta di servizio, che, come dice giustamente il nome, viene usata dai servi.

Abbiamo sentito in assemblea un incredibile grido di guerra del tipo "Armiamoci e partite!", seguito due giorni dopo da

una più credibile, ma non meno vergognosa, resa senza condizioni!

Altri hanno spiegato che se era per loro avrebbero sicuramente partecipato agli scioperi, ma la mamma non voleva, e piuttosto di dare un dolore alla mamma....

Qualcun altro ha detto che aveva fatto una scelta. La scelta evidentemente di rinunciare alla propria personalità, sperando di avere qualche briciola caduta dal tavolo, piuttosto che conquistarsi qualcosa con dignità. Mi viene in mente quella canzone di Jannacci: "è per quelli che hanno fatto una scelta...oh yes!".

Ma il TOP è stato raggiunto da un tale che pur dichiarandosi in sciopero, con relativa trattenuta stipendiale, andava quasi sempre a lavorare. Non si capisce se la trattenuta dello stipendio rappresentasse una malintesa forma di solidarietà con i colleghi, o un messaggio di abnegazione totale per l'Azienda. Consiglierei in ogni caso alcune sedute dallo psicanalista.

Ripensando a questi comportamenti, ho capito perché il personaggio di Fantozzi ormai non fa più ridere: se il suo inventore tornasse nell'ambiente impiegatizio, che ha lasciato molti anni fa, si renderebbe conto che l'attuale realtà ha superato di gran lunga la sua pur sfrenata fantasia.

***Chi resta a casa quando la battaglia comincia
e lascia che gli altri combattano per la sua
causa***

***deve stare attento: perché
chi non partecipa alla battaglia
partecipa alla disfatta.***

***Neppure evita la battaglia
chi la battaglia vuole evitare: perché
comatterà per la causa del nemico
chi per la propria causa non ha combattuto.***

Bertolt Brecht



IL CARATTERE MERCANTILE

La spinta alla competizione e all'individualismo proposta anche da corsi di formazione, dalla contrattazione personale (divide et impera), l'omologazione delle persone, promuovendone l'identificazione con l'Azienda e il pieno adattamento alle sue logiche ed ai suoi obiettivi, provocano, nella misura in cui attecchiscono sui singoli, l'isolamento dagli altri, un'alienazione da sé stessi, una crisi della propria identità.

Ci appare illuminante sul tema un brano tratto dal libro di Erich Fromm "Avere o Essere?" di cui riportiamo qualche stralcio.

"...Il carattere mercantile si basa sull'esperienza di se stesso come di una merce e del proprio valore, non già come un "valore d'uso", bensì come di un "valore di scambio".

L'essere vivente diventa una merce esibita sul "mercato delle personalità"..... In altre parole il successo dipende in larga misura dall'efficacia con cui gli individui vendono sé stessi sul mercato, con cui riescono ad imporre la propria "personalità", dalla misura in cui sono una bella "confezione"; dal fatto che siano "cordiali", "solidi", "aggressivi", "attendibili", "ambiziosi"; inoltre, dalla loro origine familiare, dall'appartenenza a questo o quel circolo o associazione, dalla conoscenza o meno delle persone "giuste".....

A determinare l'atteggiamento del singolo verso sé stesso, è il fatto che l'abilità e il bagaglio atto all'esecuzione di una particolare mansione non sono sufficienti: bisogna anche essere capaci di vincere nella gara con gli altri se si vuole avere successo. Se, per guadagnarsi da vivere, fosse sufficiente basarsi su quello che si sa o si è in grado di fare la stima di sé sarebbe proporzionale alla proprie capacità, in altre parole al proprio valore d'uso; ma, dal momento che il successo dipende in larga misura da come l'individuo vende la propria personalità, egli sperimenterà se stesso quale una merce o, meglio, insieme quale venditore e merce messa in vendita. Accade così che l'individuo non si preoccupi tanto della propria vita e felicità, quanto della sua capacità di risultare vendibile.

La finalità del carattere mercantile è il completo adattamento, in modo da apparire desiderabile in tutte le situazioni del mercato delle personalità. E le personalità del carattere mercantile neppure hanno un io al quale aggrapparsi, che appartenga loro, che sia immutabile, perché devono continuamente mutare il proprio io in obbedienza al principio: **"Io sono come voi mi desiderate"**. Coloro che sono dotati di una struttura caratteriale mercantile sono privi di mete che non siano quelle dell'agire, del fare questo o quello con la massima efficienza: qualora si chieda loro perché si muovano così in fretta, perché le cose debbano essere fatte con la massima efficienza, non sono in grado di dare una risposta sincera, ma soltanto di offrire razionalizzazioni, come a **esempio "allo scopo di creare altri posti di lavoro"** oppure **"per fare in modo**

che l'Azienda prosperi". Costoro hanno scarso interesse (almeno a livello conscio) per questioni filosofiche o religiose, quali a esempio perché si vive e perché si procede in una direzione anziché in un'altra; hanno il loro io, grande e in continuo mutamento, ma nessuno di loro ha un sé, un nucleo, un sentimento di identità. La "crisi di identità" della società moderna è in realtà prodotta dal fatto che i suoi membri sono divenuti strumenti privi di un sé, la cui identità riposa sulla loro partecipazione alle Aziende (o ad altre enormi burocrazie).

Dove non si abbia un sé autentico non può esservi identità.



Il carattere mercantile non conosce né amore né odio, queste sono emozioni vecchio stampo non integrabili con una struttura caratteriale che funziona quasi esclusivamente a livello intellettuale, evitando i sentimenti, buoni o cattivi che siano, perché questi interferirebbero con lo scopo, principale dei caratteri mercantili, vale a dire la vendita e lo scambio.....

La meta del carattere mercantile, vale a dire "l'adeguato funzionamento" nelle circostanze volta per volta date, fa sì che esso risponda al mondo soprattutto in maniera cerebrale.....

La supremazia dell'attività mentale cerebrale, manipolatoria, va di pari passo con un'atrofia della vita emozionale. Dal momento che questa non viene coltivata, né se ne ha bisogno, ma costituisce piuttosto un ostacolo al funzionamento ottimale, essa è rimasta sottosviluppata, non è mai riuscita a raggiungere un livello di maturità superiore a quella infantile....."

Un'indagine caratteriale su 250 amministratori, dirigenti e tecnici di due tra le grandi aziende americane, riportata nel testo, conferma le caratteristiche della personalità mercantile. Emerge in particolare nel gruppo oggetto dell'indagine, che l'effettivo interesse per la comprensione e la vivacità di spirito sono del tutto assenti e che nessuno dei soggetti studiati poteva essere definito come capace di profondo amore.

Per una più precisa conoscenza dell'argomento Vi invitiamo a leggere il testo integrale del libro, che certamente aiuta a porci importanti interrogativi sulle nostre modalità di comportamento che incidono profondamente nel carattere della società, nella cultura dominante e quindi finiscono per condizionare il più autentico benessere delle persone.

MUTAZIONI GENETICHE

Ormai da parecchi anni molte Aziende, per la loro pubblicità, hanno puntato molto sulla valorizzazione del proprio Marchio, evidenziandone soprattutto l'aspetto "storico", vero o presunto che fosse. In molti casi, sono state acquistate Aziende ormai obsolete, al solo scopo di sfruttare l'origine antica di un determinato Marchio, oppure, come nel caso della famosa Bugatti, è stato acquistato il solo Marchio. Il motivo è molto semplice: nella nostra epoca di cose fatte per durare poco, il richiamo del "buon tempo antico" diventa sinonimo di cose fatte con serietà, durature, con ingredienti genuini (vedi le varie salse della nonna) ecc. Per dare maggior risalto a questi concetti, questi Marchi si avvalgono naturalmente di un disegno, originale o inventato, che si rifà alla grafica dell'ottocento o primo novecento, per dare un messaggio visivo di immediata lettura ai potenziali clienti.

Anche in questo campo la nostra Società, che è sempre alla ricerca di nuove vie, ha ritenuto di andare contro corrente, e così invece di conservarsi il Marchio con sapore di antico, che già possedeva legittimamente, ha pensato bene di eliminarlo per crearsene uno nuovo!

Alcuni anni or sono, infatti, una improvvisa ventata di malintesa modernità, ha strappato le piume dalle ali del nostro bel angioletto liberty che da circa novant'anni

identificava inequivocabilmente le nostre Polizze. Ma non è bastato. La croce che teneva in pugno, segno di contraddizione, ma anche di speranza e di sicurezza, nella nuova stilizzazione è inspiegabilmente scomparsa. Al suo posto si vedono i contorni rassicuranti di un salame Negroni, segno comunque di una sana prosperità contadina. Ma non è bastato ancora. Con un'ultima metamorfosi, l'angioletto si è trasformato in quel volatile munito di ciambella salvagente che tutti conosciamo, ma che ahimè, non ha più niente di angelico. Anche il motto "Vitam auget securitas" è sparito, ma d'altra parte si sa che le lingue straniere in Italia non sono molto conosciute...

Non si capisce bene il senso di questa metamorfosi: forse a qualcuno disturbava quel tono un po' clericale che dava l'angioletto, o forse qualche altro si sentiva a disagio per quella croce che gli ricordava certe storie imparate al catechismo... D'altra parte uno stile più "nuovo" si adatta meglio a certe scelte, e forse è proprio questa la chiave di lettura, avallata anche dalla migrazione di altre immagini di santi.

Chissà se Pio X osserva ancora le riunioni del Consiglio di Amministrazione?

Tuttavia manca poco al compimento del 100° anno di vita della Cattolica, e credo non sarebbe male, con l'occasione, far riapparire l'antico Marchio che dimostri la nostra età e magari, perché no, le nostre origini.



LA CASSA DI PREVIDENZA HA 7 ANNI

La Cassa di Previdenza dei Dipendenti delle Società del Gruppo Soc. Cattolica di Assicurazione è stata istituita nel 1988 in base al C.C.N.L. Vi aderiscono i Dipendenti della Soc. Cattolica, Verona, Arca Vita, Verona Previdenza.

L'Organo che amministra la Cassa è il Consiglio di Amministrazione formato da 6 membri di cui 3 nominati dall'assemblea dei Soci (Paolo Guglielmi, Arrigo Simoni,

Carlo Pennacchioni) e tre dall'Azienda (Pierluigi Verderosa, Giorgio Luchesa, Vincenzo Iacomino) mentre la verifica della gestione è affidata al Collegio dei Revisori composto da 3 membri (Giorgio Mazzai, Lionello Caprini, Andrea Bonomini). La durata del loro mandato è di 3 anni. La presidenza dei due organismi spetta alternativamente di triennio in triennio ad un rappresentante dell'Azienda e ad un rappresentante del Personale.

La Cassa è alimentata dai contributi versati dal Datore di Lavoro e dal Dipendente nella misura attuale del 2,5% a carico dell'Azienda e dell'1% a carico del lavoratore (con trattenuta mensile sullo stipendio).

Dal 1996 il contributo rispettivamente a carico dell'Azienda e del lavoratore sarà del 3% e del 1,25%; dal 1997 sarà del 3,5% e del 1,50% (sempre calcolati sulle tabelle stipendiali + contingenza).

Il Dipendente ha la facoltà di integrare il versamento obbligatorio con un contributo facoltativo la cui percentuale sommata all'obbligatorio non deve superare, per motivi fiscali, il 4% della retribuzione annua.

Il Dipendente ha inoltre la possibilità di poter prelevare interamente dal T.F.R. il contributo obbligatorio a proprio carico, in sostituzione della ritenuta sullo stipendio.

INVESTIMENTI

La gestione dei contributi della Cassa è esclusivamente di tipo assicurativo.

Annualmente i singoli contributi sono rivalutati nella misura del 95% del rendimento del Fondo RISPEVI della Cattolica (dal 1995 la misura è elevata al 96,50%) in base a quanto stabilito dall'ultimo contratto integrativo aziendale.

Il rendimento lordo medio attribuito ai contributi versati nel periodo 1988/1995 è risultato pari a circa il 12,59%

COSA GARANTISCE LA CASSA

Al momento della quiescenza:

- una rendita;

oppure:

- un capitale in unica soluzione in sostituzione della rendita.

Alla risoluzione del rapporto di lavoro:

- un capitale (pari alla riserva matematica maturata);

oppure:

- trasferimento del maturato ad altra Cassa, se esiste;

QUANT'E' IL VALORE DI RISCATTO?

E' pari alla Riserva matematica maturata al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.(approssimativamente pari ai premi netti versati maggiorati del rendimento retrocesso)

PATRIMONIO DELLA CASSA

E' costituito dai contributi versati aumentati degli interessi maturati (rendimenti conseguiti con la gestione assicurativa) Il valore approssimativo al 31.12.1994 è di circa 1,9 miliardi.

CERTIFICAZIONI ANNUALI

Annualmente ad ogni Socio vengono consegnati dalla Cassa i seguenti documenti:

- **il certificato individuale assicurativo** dal quale si rileva l'ammontare complessivo dei contributi versati negli anni precedenti e nell'ultimo anno, con distinzione dei contributi a carico del singolo Socio. E' inoltre indicata la rendita rivalutata proiettata al 60° anno di età.

un **documento che riporta il valore di riscatto lordo maturato al 31/12 dell'anno.**

IMPOSTE

Sull'importo da liquidare è prevista l'applicazione di 2 diverse imposte:

a) imposta del 12,50% a titolo definitivo sul rendimento conseguito;

b) IRPEF pari all'aliquota applicata sul TFR, calcolata sui contributi versati dal Datore di Lavoro.

In caso di pagamento della rendita la stessa concorrerà alla formazione del reddito del percettore sulla base del 60% del suo ammontare.

N.B.

Le considerazioni sopra esposte non tengono conto dei provvedimenti riguardanti la previdenza complementare in corso di discussione a livello legislativo.

GESTIONE DELLA CASSA

In base a quanto previsto nello Statuto gli oneri per la gestione della Cassa sono a carico dell'Azienda. Il principale problema di questi primi anni di gestione si è concretizzato proprio nel fatto che l'Azienda non ha fornito la sufficiente e pronta assistenza per l'evasione delle varie pratiche amministrative compresi gli adeguamenti alle nuove normative di legge. Ciò ha causato ritardi e disagi anche ai soci della Cassa.

Inoltre la scarsa disponibilità ed attenzione ai problemi della Cassa da parte di qualche Consigliere di nomina aziendale, rende difficili e spesso infruttuose le riunioni del Consiglio tese ad affrontare i problemi di ordinaria amministrazione soprattutto in questo triennio di Presidenza Aziendale.

A tutt'oggi infatti, nonostante i dati della gestione '94 siano pronti già da mesi, i Soci non sono ancora in grado di conoscere la data dell'Assemblea di Bilancio.

Inoltre auspichiamo che, data l'entità del patrimonio amministrato e le sempre più complesse normative in materia, l'Azienda, al suo interno, metta a disposizione degli Amministratori della Cassa dei riferimenti precisi per le varie problematiche.



ULTIME DALL'AZIENDA

PAP !?!

STIAMO DANDO I NUMERI !!!

R.C.A. !?!

CONTINUIAMO A DARE I NUMERI !!!

Rapporto Sinistri/Premi 1993

111 %

Rapporto Sinistri/Premi 1994

78 %

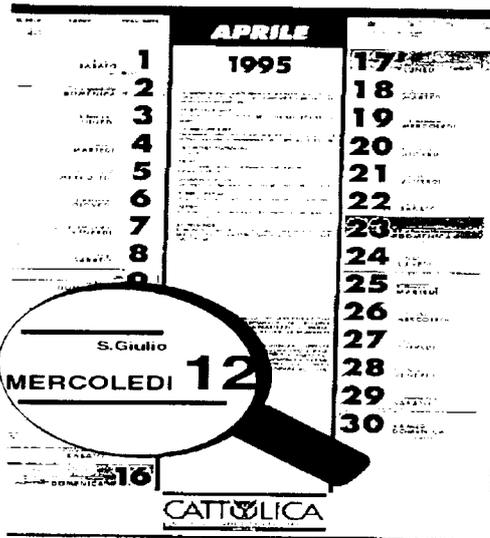


POLIZZA AUTO PERSONALIZZATA

Vi ricordate la proposta della polizza personalizzata fatta dalla Direzione ai dipendenti e respinta a suo tempo dalle R.S.A. ?

Le precise critiche rivolte a tale Polizza anche dal Congresso Agenti di Riccione ci riconfermano la saggezza di una frase spesso riportata nei "sacri" testi di comunicazione e marketing interno:

" QUELLO CHE NON POTETE VENDERE AL VOSTRO PERSONALE, NON POTETE VENDERLO NEPPURE AL CLIENTE."



Santi e Onomastici

E' proprio vero che l'adulazione non conosce limiti nè pudore. Abbiamo infatti notato che la tipografia che stampa il calendario della Cattolica, quest'anno ha eliminato perfino San Zeno, dalla data del 12 aprile, per sostituirlo, nella stessa data, con San Giulio... Corre voce che il Presidente della S.C.A. si prepari a lasciare la Presidenza della Società per accedere al posto di Patrono di Verona.

L'angolo letterario

Il re travicello

Al re Travicello
 Piovuto ai ranocchi,
 Mi levo il cappello
 E piego i ginocchi
 Lo predico anch'io
 Cascato da Dio:
 Oh comodo, oh bello
 Un re Travicello!
 Calò nel suo regno
 Con molto fracasso;
 Le teste di legno
 Fan sempre del chiasso;
 Ma subito tacque,
 E, al sommo dell'acque,
 Rimase un corbello
 Il re Travicello.
 Da tutto il pantano,
 Veduto quel coso:
 - E' questo il sovrano
 Così rumoroso?
 - S'udi gracidare -
 Per farsi fischiare
 Fa tanto bordello
 Un re Travicello?
 Un tronco piallato
 Avrà la corona?

O Giove ha sbagliato,
 Oppur ci minchiona:
 Sia dato lo sfratto
 Al re mentecatto,
 Si mandi in appello
 Il re Travicello -.
 Tacete, tacete;
 Lasciate il reame,
 O bestie che siete,
 A un re di legname.
 Non tira a pelare,
 Vi lascia cantare,
 Non apre macello
 Un re Travicello.
 Là là per la reggia
 Dal vento portato,
 Tentenna, galleggia,
 E mai dello stato
 Non pesca nel fondo:
 Che scienza di mondo!
 Che re di cervello
 E' un re Travicello!
 Se, a caso, s'adopra
 D'intingere il capo,
 Vedete?, di sopra
 Lo porta daccapo

La sua leggerezza.
 Chiamatelo altezza,
 Chè torna a cappello
 A un re Travicello.
 Volete il serpente,
 Che il sonno vi scuota?
 Dormite contente
 Costi nella mota,
 O bestie impotenti:
 Per chi non ha denti
 E' fatto a pennello
 Un re Travicello!
 Un popolo, pieno
 Di tante fortune,
 Può farne di meno
 Del senso comune.
 Che popolo ammodo,
 Che principe sodo,
 Che santo modello
 Un re Travicello!

GIUSEPPE GIUSTI

Questa poesia di satira politica ha più di 150 anni, ma non li dimostra affatto, tanto sono attuali le argomentazioni che porta. Basta sostituire al Re Travicello ed al popolo delle rane altri personaggi per ottenere risultati divertenti. A voi la scelta!