



Elezioni Fondo Pensione: Un momento che conta

Gruppo

**CINQUE
DOMANDE
AL SEGRETARIO
RESPONSABILE**

Cariparma

**TUTTE LE
NOVITA'
DELLA
POLIZZA
SANITARIA 2015**

Carispezia

**I PERCHE'
DELLO SCIOPERO
-
LO STUDIO
SULLE PARI
OPPORTUNITA'**

Friuladria

**AL LAVORO
IN BICI:
ANCHE DA NOI
SI PUO' FARE ?**

IN REDAZIONE



*Nelle foto dall'alto:
Parma, Pordenone e La Spezia.*



SINDACANDO

Numero 10

Marzo 2015

Periodico on-line a cura della
FIBA CISL GRUPPO
CARIPARMA CREDIT AGRICOLE

Segretario Responsabile
ANDREA ZECCA

Responsabile Comunicazione Gruppo
NICOLA TANZI

Hanno collaborato a questo numero
ANDREA ZECCA
GIACOMO MENCHELLI
NICOLA TANZI
ANDREA TASSI
FABIO BOMMEZZADRI
PIERANGELO MAZZARELLA
MARCELLO NANNI
ILARIA AZZARINI
CARLO BOMPASSO

Sede
PARMA, VIA C. GHIRETTI 2
Tel.0521 291074
Fax 0521 1622145

Sito Internet
WWW.FIBAGRUPPOCARIPARMA.IT

E-mail
INFO@FIBAGRUPPOCARIPARMA.IT

Grafica, impaginazione e coordinamento
NICOLA TANZI

Si ringrazia
SARA BARBEROTTI

Numero chiuso in redazione
il 26 Febbraio 2015

IN QUESTO NUMERO

n.10 - marzo 2015

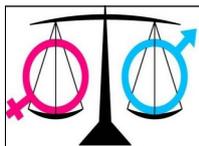


Pagina 6

Dal 2 al 13 marzo si terranno le elezioni per il rinnovo delle cariche del Fondo Pensione di Gruppo

Pagina 8

Le novità della polizza sanitaria Cariparma: la compagnia, le prestazioni, le novità.



Pagina 11

Il nostro studio sulle pari opportunità in Carispezia e l'intervista a Sara Barberotti

Pagina 17

La situazione della categoria dopo lo sciopero del 30 gennaio



Pagina 18

Riflessioni a ruota libera: la bicicletta come mezzo per andare al lavoro, si può anche da noi ?

Pagina 21

Reportage di viaggio in Nepal. Colori, emozioni ed esperienze dal tetto del mondo.



EDITORIALE

Pagina 4

FACCIAMO IL PUNTO
Cinque domande al Segretario Responsabile

IN COPERTINA

Pagina 6

RINNOVO ORGANISMI FONDO PENSIONE
Il momento che conta
di Andrea Tassi, Pierangelo Mazzarella e Carlo Bompasso

ATTUALITA'

Pagina 8

ASSISTENZA SANITARIA CARIPARMA
La nuova era - di Nicola Tanzi

L'ANALISI

Pagina 11

CARISPEZIA: BANCA ROSA?
di Ilaria Azzarini

Pagina 14

CARISPEZIA: INTERVISTA A SARA BARBEROTTI
Il valore donna - di Giacomo Menchelli

MONDO SINDACALE

Pagina 16

VITA QUOTIDIANA
Le news dal Gruppo - a cura di Nicola Tanzi

Pagina 17

CCNL: DOPO LO SCIOPERO
Marzo decisivo ? - a cura di Nicola Tanzi

Pagina 18

DALLE AZIENDE DEL GRUPPO: FRIULADRIA
Al lavoro su due ruote - di Pierangelo Mazzarella

Pagina 20

DALLE AZIENDE DEL GRUPPO: CARISPEZIA
I motivi dello scontro - di Giacomo Menchelli

FIBA LIVE

Pagina 21

NEPAL, LA CIRCOLARITA' DELLO STUPORE
di Fabio Bommezzadri

Pagina 25

PILLOLE DI SALUTE
La salute della casa: Feng Shui - di Marcello Nanni

TELEFONI & E-MAIL

Pagina 27

I NOSTRI CONTATTI

L'ULTIMA PAROLA

Pagina 28

QUALCHE BATTUTA PER SORRIDERE



FACCIAMO IL PUNTO

di **Andrea Zecca**
Segretario Responsabile
Gruppo Cariparma Crédit Agricole

CINQUE DOMANDE AL SEGRETARIO

L'intervista della redazione nazionale ad Andrea Zecca pubblicata su fiba.it

Facciamo il punto sul Gruppo tramite l'intervista in cinque domande a cura della redazione nazionale, al nostro Segretario Responsabile Andrea Zecca, pubblicata sul portale www.fiba.it in questi giorni.

Il gruppo Cariparma - Credit Agricole è il settimo gruppo bancario in Italia con circa 900 sportelli, oltre 1.700.000 clienti ed 11.000 dipendenti.

Appartiene ad un player globale, molto radicato, con 51 milioni di clienti, 150.000 collaboratori e proventi netti operativi per 31 miliardi.

Il gruppo Credit Agricole vanta forti radici cooperative e mutualistiche (pensiamo solo ai 29.000 consiglieri delle Casse Regionali e locali) con 6,9 milioni di soci e 1,2 milioni di azionisti. Il modello di governance della capogruppo potrebbe offrire spunti virtuosi di cui far tesoro nell'ambito dibattito, molto acceso nel nostro paese, sulle trasformazioni che attendono il mondo del credito popolare e cooperativo?

Otto anni fa, di questi tempi, Credit Agricole in collaborazione con la Fondazione Cariparma, rilevava da Banca Intesa il 100% di Cariparma con l'obiettivo dichiarato di farne una struttura di riferimento nel settore e l'ambizione di stabilirsi tra i primi 10 Gruppi bancari italiani. Il periodo trascorso corrisponde più o meno con l'inizio di quella grande depressione economica nella quale siamo ancora stabilmente immersi nonostante tutti i ragionamenti, le previsioni e, conseguentemente, i rimedi proposti via via e di volta in volta dai più illuminati economisti internazionali. Credo sia inutile, dopo la premessa, dire che sono stati 8 anni intensissimi, dove tutti i dipendenti di ogni ordine e grado del Gruppo Cariparma C.A. oltre alla succitata depressione, hanno dovuto fare i conti e abituarsi a velocità supersonica, non solo alla nuova proprietà transalpina e quindi ad un modello di banca diverso da quello domestico, ma anche ad interpretare il mercato con un occhio in Italia e le orecchie in Francia. Occorre comunque riconoscere che lo sforzo dovuto alla trasformazione dimensionale e societaria, è stato fin qui, nonostante gli scossoni che quotidianamente scuotono il pianeta, adeguatamente organizzato e, senza dubbio, la struttura della capogruppo francese ha agevolato il percorso. Le 39 Casse regionali detentrici del capitale di maggioranza di CASA costituiscono in primis un argine fondamentale nei confronti delle speculazioni azionarie dei mercati e questo assetto consente di esprimere concettualmente quel valore di mutua assistenza grazie al quale, aiutandosi a vicenda in periodi travagliati come questi, si possono programmare strategie anche a medio termine, merce rara per tutti oggi, non solo per i gruppi bancari. Il modello proposto in Italia da Cariparma, replica la stessa filosofia assistenziale e questo significa che, se e quando, una qualsiasi struttura del Gruppo dovesse necessitare di essere sostenuta poiché in un dato periodo non è riuscita a performare come le altre, occorrerà sorreggerla con le mede-

sime ispirazioni mutualistiche e solidali. Penso perciò che di spunti virtuosi derivanti da questa esperienza ce ne possano essere parecchi.

Il Gruppo Cariparma - Credit Agricole e le OO.SS il 23 dicembre 2014 hanno rinnovato importanti accordi aziendali in scadenza per un anno con rinnovo tacito sino al 31/12/2017 sulle tematiche delle Relazioni Industriali, dei diversi Accordi aziendali e degli Accordi integrativo di Gruppo e quadro del 2012.

Il gruppo sta promuovendo complesse modifiche organizzative che andranno ad impattare fortemente sulla rete. Qual'è l'auspicio della Fiba per gestire con equità e solidarietà questi grandi cambiamenti?

Gli accordi rinnovati il 23 dicembre 2014 nel Gruppo, in un momento di aspro contrasto a livello nazionale tra OO.SS. e ABI, stanno a significare la qualità ma soprattutto l'affidabilità delle relazioni industriali all'interno del Gruppo stesso. Le intese raggiunte nel 2012 relative alla riduzione del costo del lavoro (senza l'applicazione di formule di solidarietà difensive e quindi senza nulla togliere dalle tasche dei lavoratori del Gruppo), sono state i presupposti per la maturazione di questo clima positivo. Le complesse modifiche organizzative che partiranno presumibilmente tra il secondo e terzo trimestre di quest'anno, riguardano principalmente la creazione di una società consortile all'interno del Gruppo, che interesserà principalmente i servizi e le aree centrali. Al momento, sul tavolo negoziale, non è ancora iniziata alcuna trattativa, pertanto prima di esprimermi sulla materia ho necessità di vedere 'nero su bianco' per poter valutare quale sarà l'impatto sui colleghi. Sulla rete invece i processi di riorganizzazione e di sempre maggior automazione, sono già iniziati da un paio d'anni e stanno proseguendo a ritmo serrato. Diverse le criticità emerse, dovute in particolar modo al nuovo modello di filiale; in questo periodo ci sono stati aggiustamenti e correzioni delle anomalie registrate ma resta ancora tanto da fare. Sappiamo che tutto, bene e subito non si può fare, ma insistiamo nel sollecitare una maggior coesione tra le parti amministrative e commerciali del Gruppo, perché a mio parere solo attraverso questo dialogo possono amalgamarsi le regole (basilari per vivere in modo socialmente sostenibile) e la necessità di vendere il prodotto per portare profitto in azienda. Equità e solidarietà partono da qui e in quest'ottica noi ci stiamo muovendo soprattutto in tema di RSI e di formazione confrontandoci a viso aperto con la nostra controparte. I grandi cambiamenti non possono mai essere gestiti unilateralmente, quando qualcuno ci ha provato ha dovuto fare una brusca retromarcia, spesso ammannendosi.

Nel 1860 Cassa di Risparmio di Parma e Cassa di Risparmio di Piacenza hanno iniziato ad operare nel proprio rispettivo territorio. Oggi il gruppo, dopo l'ultimo ingresso di Cassa di Risparmio di La Spezia, che ha proclamato

uno sciopero aziendale il 23 febbraio scorso, ha una dimensione nazionale ed appartiene ad un primario gruppo europeo. Qual'è il bilancio delle diverse integrazioni nel gruppo di banche e società prodotto con storie e radici fortemente diverse?

La storia serve per conoscere e per conoscersi e per cercare di migliorare e migliorarsi sempre. E comunque, quando cambia, cambia ovviamente per tutti e quindi dobbiamo adeguarci. Qui l'adeguamento è avvenuto attraverso l'introduzione di un modello negoziale di Gruppo che ha concesso l'opportunità di omogeneizzare i trattamenti al personale precedentemente presenti nelle varie società. L'integrazione quindi sta procedendo anche se come avete ben evidenziato, in Carispezia è stato proclamato uno sciopero per il 23 febbraio. La rivendicazione dei colleghi della Liguria, va inquadrata proprio nell'ottica della omogeneizzazione: dal 2013 in questa Banca del Gruppo non esiste alcun percorso sulle figure professionali, il contributo minimo aziendale al Fondo Pensione è al 3% anziché al 3,50% come nel resto del Gruppo stesso e il contributo all'assistenza sanitaria è per una quota a carico del collega mentre in Cariparma è totalmente a carico aziendale. Questi sono i temi principali della rivendicazione e noi crediamo sia indispensabile sanare queste differenze attraverso una parificazione di trattamento anche per i colleghi di Carispezia, altrimenti l'integrazione non solo risulterebbe zoppa, ma aprirebbe breccie pericolose per la tenuta di questo modello di relazioni accentrate principalmente sul Gruppo.

Il Crédit Agricole si distingue per la sua politica di responsabilità sociale e ambientale dinamica ed innovativa. Il gruppo figura nei primi tre nella classifica di "Novethic" delle 31 più grandi banche e compagnie d'assicurazione europee sul tema della comunicazione responsabile.

Come si caratterizza il clima interno aziendale in particolare per la tematica delle politiche commerciali e come sta procedendo il progetto "gestori fuori sede" ?

Parto dal fondo perché c'è meno da dire al momento. Il progetto dei "gestori fuori sede" è partito in via sperimentale in Friuladria e interessa attualmente 12 colleghi. Sul tavolo di trattativa questo sarà uno tra gli argomenti che dovrà essere trattato in via prioritaria alla conclusione della moratoria dovuta al rinnovo del CCNL. Per adesso le voci che ci arrivano non sono confortanti ma, come ho già detto prima, occorre avere le carte sul tavolo per discuterne. Il clima aziendale, relativamente alle politiche commerciali, è teso come penso sia teso un po' in tutte le banche in quest'epoca particolarmente disgraziata sia dal lato sociale che economico. Ritengo fondamentale oggi, ancora più di ieri, la ricerca di soluzioni coinvolgenti per il sindacato e per le controparti, il modello economico fin qui cavalcato non può più reggere il passo con il dilagante disagio sociale che tocchiamo con mano quotidianamente. Pertanto lavorare insieme, ma lavorare insieme, non controllarsi o controllare le mosse dell'altro insieme, credo sia l'unica via praticabile e, per fare questo, occorre assumersi responsabilità nuove che competono sia al sindacato che alle aziende. E' ormai da circa un anno che stiamo lavorando a progetti condivisi sia sulle parità di genere, sia sulla RSI che sulla formazione a tutela di tutti i dipendenti del Gruppo e quello che appariva impossibile da realizzare, da noi si sta realizzando appieno. Se questa cultura riuscirà a penetrare, come credo, in tutti i meandri del Gruppo, penso che possa nascere un modello partecipativo da seguire nel settore. Forse, a quel punto, non parleremo più di clima aziendale o di pressioni commerciali, ma avremo imparato ad essere consa-

Andrea Zecca con Gianfranco Palermo, nell'assemblea degli iscritti di Febbraio alla Spezia.



pevoli delle nostre ed altrui responsabilità, requisito fondamentale per il rispetto del lavoro di ognuno e conseguentemente del benessere individuale e collettivo.

L'unità sindacale ha rappresentato un punto forte delle Relazioni Industriali all'interno del Gruppo Cariparma - Credit Agricole.

Quali le speranze della Fiba Cisl per il nuovo anno, affinché proprio da questa crisi il contributo del Sindacato possa rappresentare una via innovativa e competente ricca di proposte costruttive per tutelare i posti di lavoro e valorizzare i territori per un miglior servizio ad imprese e famiglie?

L'unità sindacale dimostrata in questi anni di trasformazione societaria, si è rivelata la base su cui poggiare in tutti i passaggi più difficili e delicati. La speranza è ovviamente che questo clima prosegua e si consolidi sempre di più, anche perché la crisi in atto non perdonerebbe divisioni o contrasti. Certo, occorrerà innovarsi continuamente ma credo che in questi 8 anni il sindacato nel Gruppo si sia sufficientemente allenato per riuscire ad affrontare le prossime partite con una preparazione adeguata. Gli accordi siglati nel 2012, prevedevano, tra l'altro, l'assunzione di almeno 100 giovani entro la fine del 2015; ad oggi risultano assunti più di 150 giovani ed entro l'anno questo numero potrebbe essere ulteriormente incrementato. Penso che vista la drammatica situazione italiana relativamente alla occupazione giovanile, questa possa essere considerata una solida costruzione sindacale. Il servizio a imprese e famiglie è sicuramente un fatto di cui si parla spesso, (ma dipende cosa si intende per servizio: se si parla di servizi bancari, di prestiti, di mutui, di investimenti o di finanziamenti.) Un primo passo, semplice ma di sostanza, per portare il servizio ad un livello più alto, passa per una maggior profondità di dialogo tra le aziende ed i colleghi impegnati sul campo, che può essere fautrice di migliorie a livello procedurale, con conseguente risparmio di tempo e risorse economiche, e di una taratura dell'offerta commerciale più aderente alle specificità che i diversi territori presentano. All'interno di un'iniziativa di questo tipo, il sindacato può svolgere al meglio la propria funzione di corpo intermedio, lavorando affinché il dialogo avvenga in maniera franca e collaborativa. In ogni caso, per migliorare il servizio occorre che anche la società migliori e la società per migliorare ha necessità di lavoro e di programmazione, condizioni che in questo periodo mancano o nel migliore dei casi sono precarie.

FONDO PENSIONE IL MOMENTO CHE CONTA

Dal 2 al 13 marzo si terranno le elezioni per il rinnovo delle cariche del Fondo Pensione di Gruppo. Votare è fondamentale per garantire la presenza dei rappresentanti dei lavoratori negli Organismi.

*di Andrea Tassi, Pierangelo Mazzeola, Carlo Bompasso
Componenti CdA Fondo Pensione Gruppo Cariparma CA*



Si avvicina il tempo di elezioni per il rinnovo delle cariche del Fondo pensione di Gruppo.

Tutti gli iscritti, dal 2 al 13 marzo, saranno chiamati a votare per eleggere i 40 componenti dell'Assemblea dei delegati che indicheranno, a loro volta, i componenti del nuovo CDA, che si insedierà dopo l'approvazione del Bilancio 2014. (indicativamente Marzo/Aprile 2015).

Anche in questo passato triennio i risultati conseguiti dai gestori del fondo sotto il costante indirizzo e controllo degli organi statutari ed amministrativi del Fondo, sono stati positivi con performance migliori dei benchmark di riferimento per tutte le linee trattate.

Nel corso di quest'ultimo triennio si sono verificati fatti importanti che hanno avuto un impatto di rilievo sulla gestione del Fondo.

Le principali novità possono essere così riassunte:

NUOVA DENOMINAZIONE DELLE LINEE DI INVESTIMENTO (Gennaio 2014).

La denominazione delle linee finanziarie, come auspicato dalla Covip, ha superato la suddivisione per tipo di investimento, (Es. monetario, Obbligazionario, Azio-

nario) ponendo l'accento sull'orizzonte temporale che ogni aderente ha di fronte a sé, prima di poter accedere alla pensione. Le nuove linee sono state denominate Orizzonte 10 – 20 – 30, ipotizzando quella che è la durata teorica del rapporto di lavoro.

La denominazione delle due linee assicurative ricalcano le caratteristiche delle prestazioni offerte:

Obiettivo capitale garantito (consolidamento del capitale accumulato e della rendita conseguita), Obiettivo Rendita (ogni aderente si assicura da subito una quota di rendita futura calcolata con gli attuali parametri finanziari e anagrafici).

AGGIUNTA DI UN NUOVO GESTORE FINANZIARIO

Sempre a partire dal Gennaio 2014 le tre linee finanziarie sono gestite da tre gestori anziché due come è avvenuto nel un recente passato. Ad AMUNDI e DUEMME SGR si è aggiunta ANIMA SGR. La scelta è maturata dopo il processo di selezione condotto dal Consiglio di Amministrazione del Fondo in seguito alla gara indetta per la scadenza delle convenzioni di gestione con lo scopo di conferire alle gestioni una ulteriori competitività e diversificazione del rischio, miglio-

rando nel contempo il livello delle commissioni di gestione applicate passando da una media dello 0,12 allo 0,091.

RINNOVO CONVENZIONE LINEA ASSICURATIVA - OBIETTIVO RENDITA CON FONDIARIA SAI ORA DEL GRUPPO UNIPOL

La linea in scadenza al 31/12/2013 è stata rinnovata fino al 31/12/2018 sacrificando il minimo garantito (passato allo 0,50% e le commissioni retrocesse 0,50%) uniformando comunque queste condizioni alle migliori condizioni attualmente presenti sul mercato, ma ottenendo miglioramenti sul caricamento dei nuovi flussi contributivi ed ottenendo nuove opzioni di rendita, come la rendita contro assicurata (possibilità di corrispondere agli eredi in caso di decesso il capitale residuo) ed eliminando il limite massimo di 57 anni per poter accedere alla linea stessa.

RINNOVO POLIZZA ASSICURATIVA PER ADERENTI AL FONDO PENSIONE

Tutti gli aderenti al Fondo Pensione del Gruppo Cariparma sono beneficiari di una polizza sulla vita che copre il caso morte e l'invalidità permanente che non permetta la prosecuzione del rapporto di lavoro con le Banche del Gruppo. Tale polizza, in scadenza il 31/12/2014 è stata rinnovata tramite gara pubblica, che ha visto come vincitore una azienda del Gruppo, Credit Agricola Vita.

L'attività degli Organi del Fondo non si è solo limitata a questi fatti pur importanti, ma in questi anni, tante altre sono state le iniziative e le incombenze che hanno coinvolto tutte le persone, che a vario titolo e livello si sono adoperate con dedizione e competenza, affinché questa importante Istituzione possa continuare ad essere un valido strumento a supporto della vita di tutti i colleghi e colleghe che ne fanno parte.

Per questo motivo diventa indispensabile un'ampia partecipazione all'imminente voto da parte di tutti i colleghi, proprio per non disperdere un patrimonio costruito negli ultimi anni: quello della rappresentanza dei lavoratori all'interno degli Organismi del Fondo stesso.

COME E QUANDO SI VOTA

Le elezioni si terranno dal 2 al 13 marzo per eleggere i 40 componenti dell'Assemblea dei Delegati.

La modalità di voto sarà on-line (questo garantirà di evitare schede nulle o errori)

Le schede cartacee saranno inviate solo a coloro impossibilitati ad accedere al terminale aziendale.

SOSTIENI LA NOSTRA LISTA

N.1 FIBA CISL PER LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1	ZECCA Andrea	25	COCCHIERI Nicola
2	BOMMEZZADRI Fabio	26	PARMESAN Fabiano
3	TESTA Sandro	27	MANDALA' Franco
4	MATTIUSI Fabio	28	FAVA Marco
5	DEL BEL BELLUZ Giovanni	29	BONATTI Davide
6	TASSI Andrea	30	TOSI Federica
7	MAZZARELLA Pierangelo	31	CATTANI Martina
8	TANZI Nicola	32	MELA Pasqualino
9	MENCHELLI Giacomo	33	RUSCONI Roberto
10	NANNI Marcello	34	VALENTI Francesco
11	GUARESCHI Pier Luigi	35	GIORDANO Gianpiero
12	BOSCHIROLI Leonello	36	TRUCCOLO Carlo
13	CAMONI Giorgio	37	DONATO Danilo
14	GOTRI Ferdinando	38	CAVELLINI Milena
15	BOMPASSO Carlo	39	VANNINI Roberto
16	ALTAMURA Pasqua Rosa	40	VITALI Paolo
17	PASTORINO Paolo	41	SOPRANI Rinaldo
18	SILVESTRINI Giuseppe	42	BRAGAGLIA Barbara
19	DECIMANI Barbara	43	PADERI Antonio
20	FULCO Iosè Egidio	44	RANGHETTI Gianfranco
21	MARENGO Barbara	45	PESENTI Stefano
22	GEMMA Gianmarco	46	DIPACE Ruggiero
23	GHIRARDINI Giorgio	47	LOTESTO Armando
24	QUARTAROLI Sara	48	MEAZZI Carla Laura
		49	NUCERA Luigi

ASSISTENZA SANITARIA CARIPARMA**LA NUOVA ERA**

Terminata la collaborazione con Allianz, per il 2015 la copertura a dipendenti, familiari e pensionati, è stata assegnata a CASDIC che si avvarrà dell'esperienza di una compagnia leader nel settore come RBM Salute.

Prestazioni, novità ed opportunità offerte dal nuovo partner, a cominciare dalla gestione on-line dei rimborsi.

di Nicola Tanzi - Segreteria Sas di Complesso Cariparma Crédit Agricole

Da gennaio diverse novità riguardano l'assistenza sanitaria Cariparma a favore dei dipendenti, dei loro familiari e dei pensionati dell'Istituto, a completamento di un lungo percorso che ha viste protagoniste le Organizzazioni Sindacali di Gruppo nel 2014.

Già dalla scorsa primavera, infatti, il tavolo negoziale e la delegazione aziendale, hanno condiviso la necessità di avviare uno studio tecnico per favorire il rinnovo della polizza in scadenza a fine 2014,

tramite la nomina di un'apposita Commissione paritetica, che si dedicasse specificatamente alla questione. Il risultato del lungo lavoro di analisi e studio ha permesso di avviare una gara privata fra le principali compagnie assicuratrici del ramo malattia. Alla scadenza prestabilita le offerte pervenute sono risultate tre, e sono state valutate nella massima oggettività grazie ai punteggi prettamente matematici prestabiliti dalla Commissione al momento del bando, garantendo una

graduatoria finale che ha definito la Compagnia vincitrice della gara. L'assegnazione formale è poi avvenuta al tavolo negoziale, con la successiva firma dell'accordo, che ha definitivamente sancito il passaggio della compagnia assicuratrice da Allianz a Casdic/RBM Salute a partire dal 1 gennaio 2015.

Per i beneficiari dell'assistenza sanitaria in Cariparma si tratta di una svolta epocale, con l'addio ad Allianz che ha rappresentato per anni il punto di riferimento in azienda, e il passaggio ad un nuovo partner, altrettanto preparato e, se vogliamo, ancor più specializzato nel ramo salute. Come si può leggere infatti nelle pagine seguenti, RBM salute rappresenta uno dei primissimi competitors nell'ambito con una comprovata esperienza nel settore, partner di aziende private e pubbliche di primissimo piano nel panorama nazionale, nonché in quello bancario.

Il nuovo contratto con Casdic/RBM, che avrà validità di un anno prorogabile tacitamente, consentirà la conferma di tutte le prestazioni finora conosciute, sia per i dipendenti, che per i familiari e pensionati, con l'introduzione di nuove coperture che andranno ad ampliare la tutela sanitaria di tutti noi. La nuova compagnia inoltre, grazie alla sua specializzazione nel ramo salute, metterà a disposizione una vastissima e capillare gamma di centri e medici convenzionati in tutta Italia (quasi 100mila contro i 500 attuali con Allianz), nonché l'introduzione dell'innovativo sistema di gestione on-line della pratica.

Nelle pagine che seguono riportiamo un estratto della nostra "GUIDA ALLA POLIZZA SANITARIA 2015", inviata a tutti gli iscritti e reperibile in ogni momento nell'area riservata del nostro sito www.fibagruppocariparma.it.

La complessità del tema ha dunque richiesto un lungo percorso sia tecnico che politico, che tenesse conto sia dell'importanza di garantire un'assistenza sanitaria a tutela sempre più ampia, che della necessità di affidarsi ad un partner in grado di mettere a disposizione strumenti qualitativi e quantitativi al passo coi tempi.

Il risultato, una volta superata la fase transitoria, che il passaggio dalla vecchia alla nuova compagnia ha reso necessario, crediamo possa garantire a tutti i colleghi e i loro familiari, il rinnovamento e il rafforzamento di un pilastro fondamentale del nostro welfare aziendale e, contemporaneamente, la soluzione delle problematiche emerse periodicamente in questi anni.

I nuovi partners:

CASDIC & RBM SALUTE

Dal 2015 la copertura assicurativa in Cariparma sarà garantita da CASDIC in collaborazione con RBM SALUTE.

RBM è una delle principali compagnie completamente specializzate nel settore salute in Italia, e il terzo Gruppo nel ranking assicurativo ramo malattia, con quasi 2 milioni di clienti.

RBM opera in collaborazione con CASDIC (la cassa sanitaria del nostro settore) dal 2007, ed è partner consolidato di aziende di primissimo piano nel panorama italiano ed europeo.

A titolo di esempio garantisce l'assistenza sanitaria ad Equitalia, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Rai, Mediaset, Fininvest, Marina Militare, Aeroporti di Roma, Poste Italiane, e, nel panorama bancario, al Gruppo Unicredit, BPER, Banco Popolare, Mediolanum e Credem.

L'AGGIORNAMENTO DELLA NOSTRA GUIDA

CON TUTTE LE NOVITÀ SULLA POLIZZA SANITARIA 2015

E' SCARICABILE NELL'AREA RISERVATA DEL NOSTRO PORTALE

FIBAGRUPPOCARIPARMA.IT

LA NUOVA POLIZZA

LE CONFERME

Tutte le prestazioni finora comprese nelle polizze in essere rimarranno invariate anche per il 2015.

IL NETWORK

I centri ed i medici convenzionati nei quali usufruire delle prestazioni in regime di assistenza diretta, saranno quasi 100mila in tutta Italia (rispetto ai 500 del passato). L'elenco aggiornato è consultabile su www.previmedical.it/network

LE ESTENSIONI

Le prestazioni extraospedaliere vengono estese alla **RADIOTERAPIA**, al **TRATTAMENTO HIFU** (ultrasuoni per la cura del cancro alla prostata) e alla **ABLATERMIA**.

Il **NUOVO CHECK-UP** sarà comprensivo di esame delle urine, esame del sangue con emocromo, glicemia, colesterolo totale e parziale, trigliceridi, Ft3, Ft4, Tsh, Trs, ferro, Tas, Ves ed un ulteriore esame a scelta tra elettrocardiogramma, pap test o psa.

LE NUOVE PRESTAZIONI

MEDICINALI (sarà possibile ottenere il rimborso del 50% dei ticket pagati per acquisto medicinali prescritti dal medico, con un massimale di 250 euro annuo a persona.)

EMERGENZA ODONTOIATRICA (è previsto un protocollo di intervento d'emergenza completamente gratuito in caso di infortunio)

LENTI E MONTATURE (saranno rimborsabili presso i centri convenzionati, con prescrizione medica, con il solo pagamento della franchigia prevista caso per caso.)

FECONDAZIONE ETEROLOGA (massimale 700 e.)

PREVENZIONE PEDIATRICA (esami di controllo a seconda delle età dei bambini)

PROTOCOLLO TELEFONICO di assistenza, consulenza e intervento in caso di urgenza.

INTEGRAZIONI VOLONTARIE (saranno disponibili piani sanitari personalizzati e volontari che la Compagnia mette a disposizione degli iscritti, per integrare volontariamente le coperture a pagamento.)

RBM Salute
L'ASSICURAZIONE SANITARIA INTEGRATIVA

Casdic



LA GESTIONE ON-LINE DEL SINISTRO: *Tutto a portata di smartphone e tablet*

Grazie alla APP di RBM Salute, sarà possibile accedere al piano sanitario direttamente dal telefono cellulare o dal tablet (dispositivi Android, IOS-Apple). Sarà possibile richiedere l'autorizzazione per le prestazioni dirette (in Network) senza necessità di contattare la Centrale Operativa ed inserire le domande di rimborso, inviando una semplice immagine scattata dallo smartphone. Non saranno infatti più richiesti invii di documenti in originale. La APP RBM SALUTE (che prevede anche un pratico servizio SMS-SEGUI LA TUA PRATICA) consentirà di verificare poi in tempo reale lo stato delle pratiche, del rimborso e di rilevare eventuali anomalie. In alternativa si potrà utilizzare l'area riservata del sito di CASDIC (www.casdic.it), dove saranno reperibili anche i moduli cartacei, le polizze e una guida completa per l'utilizzo.



**Il nostro studio sulle pari opportunità nell'azienda ligure:
un base di partenza solida, su cui continuare a investire
per non disperdere il patrimonio femminile generato negli anni**

CARISPEZIA BANCA ROSA ?



di Ilaria Azzarini

A dicembre 2013, il Gruppo Cariparma Crédit Agricole stampa il volume *"Fare la differenza - Analisi e proposte di gender management"*, sviluppato all'interno del Progetto Artemisia, dando un forte segnale di attenzione e di progettualità al femminile.

A tal proposito vediamo come Carispezia, la cosiddetta **"Banca Rosa"** del Gruppo, si pone in relazione ai numeri dello stesso anno analizzando i dati presentati dalla nostra azienda, relativi al personale suddiviso per genere ed inquadramenti

al **31/12/2013**, come disposto dall'art. 46 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198.

La popolazione totale, che conta 562 risorse, è composta da 319 donne (57%), così suddivise nei diversi inquadramenti:

GLI INQUADRAMENTI		
Dirigenti	3	di cui donne 0%
Quadri	227	di cui donne 53%
Impiegati	331	di cui donne 61%

Già da questi primi dati si desume come la banca sia inequivocabilmente "rosa", ma non negli inquadramenti superiori. La presenza femminile è infatti così suddivisa:

LA PRESENZA FEMMINILE		
QD4	38	di cui donne 24%
QD3	25	di cui donne 36%
QD2	53	di cui donne 57%
QD1	111	di cui donne 64%
A3L4	115	di cui donne 59%
A3L3	128	di cui donne 61%
A3L2	45	di cui donne 71%
A3L1	43	di cui donne 53%

Per capire meglio la gestione di Carispezia, diamo uno sguardo alle **promozioni 2013** dalle quali si evince che su 83 avanzamenti totali, ben 63 hanno riguardato donne, cioè il 76%, segno che l'Azienda sta colmando il *gap* esistente sulle alte professionalità attingendo alle proprie risorse interne, costituite per lo più, appunto, da lavoratrici.

Ecco la suddivisione delle promozioni per inquadramenti:

LE PROMOZIONI PER INQUADRAMENTI		
Dirigenti	1	di cui donne 0%
QD4	5	di cui donne 60%
QD3	7	di cui donne 71%
QD2	9	di cui donne 67%
QD1	9	di cui donne 89%
A3L4	11	di cui donne 73%
A3L3	22	di cui donne 68%
A3L2	18	di cui donne 95%
A3L1	1	di cui donne 100%

Elemento fondamentale per la crescita professionale è la **formazione**. A tal proposito i partecipanti che hanno svolto almeno il 70% delle ore-corso nel corso del 2013, sono stati: per i quadri direttivi, su 298 risorse, solo 145 donne (46%),

mentre per gli impiegati, su 395 risorse totali, 229 donne (57%).

Per quanto riguarda l'accesso al **part-time**, elemento culturale in tema di pari opportunità, nel corso del 2013 ha riguardato quasi esclusivamente le donne: su 58 part-time, solo 3 sono stati concessi a colleghi uomini.

Altro elemento che le aziende devono fornire alle OO.SS. e da più parti considerato quale discriminante subdola è quello relativo alle **retribuzioni**. Ecco le medie pro-capite suddivise per inquadramento e genere:

LE RETRIBUZIONI		
	donne	uomini
QD4	71.400	82.821
QD3	65.331	64.750
QD2	57.630	56.478
QD1	51.085	52.658
A3L4	43.298	45.750
A3L3	38.987	41.540
A3L2	32.218	35.384
A3L1	30.087	32.100

Mediamente dunque gli uomini percepiscono circa 2.680 € in più all'anno, rispetto alle colleghe donne. Gli elementi distintivi nella retribuzione, per la categoria impiegati, sono il raggiungimento degli obiettivi e le ore di straordinario. Nella categoria quadri direttivi, poiché la differenza sostanziale si rileva nell'ultimo grado, ritengo possa essere ravvisata nell'anzianità di servizio la motivazione prevalente: nel grado erano stati conglobati infatti gli ex-funzionari. La categoria è pertanto destinata a livellarsi con i pensionamenti.

Ma quali sono stati gli elementi che hanno portato in Carispezia una maggioranza di presenza femminile ed una crescita nei ruoli? Innanzitutto fattori ambientali: alla Spezia e Massa-Carrara, i settori trainanti erano la cantieristica navale, il settore armi, le attività portuali, l'industria del marmo, tutti settori ritenuti appetibili e ad appannaggio maschile.

Mancando molti sbocchi lavorativi presenti in altre realtà, le donne, laureate e non, hanno ritenuto interessanti il settore pubblico e banca-



rio. Pertanto è presumibile ipotizzare che nei concorsi siano risultate mediamente più preparate degli uomini.

Carispezia non ha mostrato dunque discriminazione di genere per l'assunzione, valutando il merito.

L'elemento dimensionale ha influito positivamente sulla scelta fem-

minile, in quanto avrebbe garantito una distanza accettabile tra il luogo di lavoro e la propria abitazione, oltre alla partecipazione ai corsi di formazione, tenutisi fino al 2011 quasi esclusivamente in provincia.

Lo spostamento dei corsi alla sede di Piacenza, infatti, si ripercuote sui numeri più sopra indicati nella formazione dei quadri direttivi. Nelle aree professionali, infatti, sono presenti risorse più giovani, spesso non ancora impegnate in attività familiari, più indipendenti culturalmente e disponibili alla mobilità.

Il passaggio a diversi gruppi bancari nel giro di pochi anni ha, da un lato costretto l'azienda, per motivi economici, ad attingere alle proprie risorse interne, dall'altro ha creato delle opportunità che la capacità femminile di gestione *multitasking* e *problem-solving*, ha saputo cogliere, in un'ottica di adattamento al cambiamento.

In un quadro più generale, per poter parlare concretamente di pari opportunità tra uomini e donne, saranno sempre necessari:

- uno **sviluppo culturale**, a partire dall'età scolare, in un ambiente che coltivi le potenzialità di ogni bambino, senza differenze di genere. A tal proposito ritengo interessante il modello educativo proposto dalla scuola svedese;
- il **welfare** quindi l'accesso, economicamente sostenibile, all'assistenza dei minori ed agli anziani in strutture adeguate. La sostenibilità deve essere garantita anche al genitore singolo. Positivo l'intervento della nostra capogruppo Cariparma in convenzione con il Comune di Parma, per la creazione della nota struttura di asilo "CariBimbi", intervento auspicabile anche per le nostre province.

Forme alternative di formazione, quale quella a distanza, ove per distanza si intenda al di fuori della sede di lavoro, per permettere ai propri dipendenti, sia uomini che donne, una migliore gestione del tempo, unitamente al mantenimento di corsi di formazione in loco, e per consentire la crescita e la condivisione della *mission* aziendale, anche a chi ha esigenze familiari impegnative, e non può pernottare fuori casa. Pari opportunità di crescita e pari retribuzione consentiranno alle donne di non essere più la parte sacrificabile economicamente all'interno della famiglia, stimolando dunque l'accesso maschile a permessi parzialmente retribuiti.

In un quadro aziendale l'auspicio riguarda:

- La continuità di positivi fatti e intenti, quali le assunzioni e le promozioni senza discriminazione di genere, come dimostrato ampiamente da Carispezia dai dati del 2013;
- La sostituzione immediata del personale in maternità, per non generare nel *team* sensi di colpa e tensioni per il futuro aggravio di lavoro. Senza cadere nel buonismo, ricordiamo a tutti che la tensione eccessiva nell'ambiente lavorativo è spesso causa di assenze anticipate, poiché la futura mamma deve avere quale priorità la tutela della salute, propria e del nascituro.

In questa fase il Sindacato diventa fondamentale per non perdere il vantaggio acquisito in questi anni, sia monitorando le mosse aziendali, sia promuovendo la cultura della ricchezza della diversità all'interno dell'ambiente di lavoro, diversità con pari dignità e diritti.





Pari opportunità in Carispezia:

**il parere di Sara Barberotti
Responsabile Nazionale Struttura
Donne e Politiche di Parità**

IL VALORE DONNA



**Intervista a cura
di Giacomo Menchelli**

*Segreteria
Carispezia
Crédit Agricole*

Ciao Sara. Intanto grazie di aver trovato il tempo per questa chiacchierata... Comincerei in maniera classica: presentati!

*Beh...sai che ogni volta che mi si chiede di presentarmi penso sempre a quale notizia su di me possa interessare l'interlocutore... Ho fatto studi umanistici, laurea in giurisprudenza, e, recentemente, una specializzazione in diritto sindacale. Questa, forse, è una notizia interessante per i lettori di *Sindacando*: la FIBA investe sulla professionalità dei propri quadri sindacali. La FIBA è un sindacato fatto di donne e uomini competenti.*

Cosa ti ha spinto ad iniziare a fare attività sindacale?

Lo decisi il giorno che fui testimone in prima persona di un torto fatto da un dirigente ad una collega. E non fu il torto in se stesso a determinare la mia decisione ma la modalità in cui quel torto venne perpetrato: utilizzando il diseguale rapporto di forza che c'è in una relazione lavorativa gerarchica. La motivazione e la passione erano dentro di me sin dal momento di intraprendere

studi giuridici, quella fu solo l'occasione per iniziare. Correva l'anno 2005...

Che cos'è la "Struttura donne e politiche di parità" di cui tu sei la Responsabile nazionale e di che cosa si occupa?

È la struttura della FIBA che si occupa in modo specifico di politiche di genere e di pari opportunità, sotto i diversi aspetti che le politiche di parità investono. Dedicheremo l'anno 2015 al tema della disabilità e cercheremo di affrontare la questione specificatamente sotto il profilo della conciliazione - noi preferiamo dire armonizzazione - dei tempi della vita e di quelli del lavoro. Lavoriamo, o almeno cerchiamo di farlo, in modo organico alle politiche, anche organizzative, della Federazione con un'attenzione molto forte alla concretezza del nostro operare. È di prossima uscita un supporto operativo, in modalità ipertestuale, su tutto il tema dei permessi retribuiti: dai congedi parentali a quelli per disabilità a quelli per l'attività di volontariato a quelli per la donazione sangue. È una guida che abbiamo voluto redigere pensando alle esigenze di risposta che su questi temi sentono i nostri associati e alle difficoltà di risposta che sentono i nostri dirigenti. Il tema, infatti, è ampio e in continuo aggiornamento. Per questo abbiamo scelto la modalità on-line, compatibile con smartphone e tablet, proprio per avere materiale fruibile, veloce, e sempre fra le persone. Abbiamo corredato il tutto anche di modulistica necessaria per ottenere i permessi stessi.

Come sai l'azienda in cui lavoro, Carispezia è composta a maggioranza da colleghe (53%, dati al 31/12/14) tanto che viene definita, all'interno del Gruppo Cariparma Crédit Agricole, la "Banca Rosa". Come valuti questo dato in generale ed in particolare contestualizzandolo all'interno del settore del credito?

Il settore bancario, stando agli ultimi dati messi a disposizione da ABI, dovrebbe raggiungere la parità di presenza fra uomini e donne nel biennio 2015-2017. Più della metà dei neoassunti sono donne e, in questo, Carispezia è stata precursore. Si devono fare almeno due considerazioni: la prima è positiva perché non si configura una discriminazione di genere all'assunzione. E non dobbiamo dimenticarci che ancora oggi le discriminazioni esistono e che in altri settori viene chiesto alle neoassunte di firmare dimissioni in bianco. La seconda considerazione è che la vera parità si realizza nel dare a tutti pari opportunità cioè nel rimuovere quegli ostacoli che impediscono, per esempio, avanzamenti di carriera perché le assenze per maternità sono tenute in considerazione negativa o perché orari incompatibili con la cura dei figli lattanti penalizzano molto. Voglio attenermi a quanto le aziende possono fare, senza entrare nelle molte altre considerazioni, comunque importanti, in merito alla sperequata distribuzione dei carichi familiari, alla scarsità e al costo degli asili, e a molto altro.

In Carispezia le donne sono la maggioranza in tutte gli inquadramenti tranne che in quelli corrispondenti alle alte professionalità: QD3, QD4 e Dirigenti (in quest'ultimo caso la casellina riporta desolatamente il numero zero...). Qual è la tua valutazione a proposito?

Sulla prima parte della domanda relativa alle alte professionalità credo siano valide le considerazioni fatte sopra. Per la casella vuota dei dirigenti credo invece che il problema sia di natura diversa: scarsa cultura manageriale e interesse nel mantenere il potere all'interno di cerchie conosciute. Mi spiego in entrambi i casi. A meno di non pensare che nessuna donna, impiegata in Carispezia sino ad oggi, abbia mai avuto competenze pari o superiori a quelle dei dirigenti, tempo per tempo, espressi dalla banca, dobbiamo pensare che siano state scartate risorse utili per una buona gestione della banca. E scartare risorse altrettanto utili o più utili significa avere scarsa cultura manageriale. L'inclinazione a mantenere il potere all'interno di cerchie conosciute è naturale: del diverso – anche di genere – in fondo sempre un po' si teme. Ma la classe dirigente, di un Paese come di una banca, dovrebbe tentare di andare oltre le paure espresse per istinto di diffidenza.

Abbiamo appena parlato della "Banca Rosa": quali potrebbero essere le iniziative e le opportunità per dare un senso e riempire di contenuti quello che altrimenti rischia di rimanere un sem-

plice slogan?

Molte e alcune le abbiamo inserite in piattaforma di rinnovo CCNL. Mi riferisco all'articolazione pluriennale dell'orario di lavoro che porterebbe flessibilità e contenimento dei costi. In breve ogni 5 anni posso fruire di un congedo di un anno, accettando la retribuzione dell'80% su tutti i 5 anni. Dare disciplina al congedo parentale ad ore: giace in commissione una bozza di accordo che ABI si rifiuta di portare avanti. Ma ancora: telelavoro, lavoro per obiettivi in regime di smart-working, tutto ciò che, in un momento di crisi, può portare contenimento dei costi per l'azienda e flessibilità e quindi, in molti casi, risparmio per i colleghi. Penso specificatamente al costo di babysitter e asili o di infermiere e badanti.

Dal tuo osservatorio privilegiato, quali sono le sfide che il Sindacato è chiamato ad affrontare nei prossimi anni in ambito di pari opportunità?

Sul piano delle politiche sindacali direi realizzare appieno quanto sopra accennavo. Sul piano della politica organizzativa avere una maggior presenza femminile, anche nei ruoli apicali della Federazione. Non siamo immuni dalla cultura nella quale siamo immersi. Devo però dire che su questo punto la FIBA sta facendo moltissimo, che già vediamo i primi risultati e che altri non tarderanno ad arrivare.

Lo sciopero nazionale dei bancari del 30 gennaio ha avuto un successo clamoroso con una notevole eco sui media, grazie anche alla partecipazione dei Segretari Confederali. A tuo avviso come si evolverà ora la difficile questione legata al rinnovo del nostro CCNL?"

La piena riuscita dello sciopero costituisce un presupposto necessario per sbloccare la situazione. Dovremmo rivederci in ABI e - forti della testimonianza appena data che la categoria è unita - condizionare la controparte su posizioni più equilibrate. Forse si renderanno necessarie altre giornate di sciopero e iniziative diverse per chiarire all'opinione pubblica che noi non protestiamo per ottenere un aumento economico - certamente rivendichiamo anche il diritto ad un giusto salario - ma protestiamo per un modo diverso e più professionalizzato di fare banca che non scarichi, per esempio, i 300 miliardi di crediti deteriorati sulla collettività, che ricordi che dietro quei crediti ci sono persone e aziende, cioè ancora persone, che si interrogano su come si sono create tutte quelle sofferenze, che sia sistema professionalizzato a supporto del paese.

Grazie Sara, buon lavoro!

Grazie a voi e buona vicinanza sindacale per buoni diritti!



A cura di **Nicola Tanzi**
 Segreteria
 Cariparma Crédit Agricole

Notizie dal Gruppo

PROROGA NORMATIVA VIGENTE

Il 23 dicembre u.s. è stata siglata un'intesa di Gruppo che garantisce la proroga al 31.12.2015 (con tacito rinnovo a tutto il 2017), degli accordi in scadenza a fine 2014. In particolare continueranno dunque a produrre gli effetti normativi già in vigore, i seguenti accordi:

- Prestazioni e trattamenti a favore del personale impegnato in attività collegate a processi di migrazione (Gruppo 4.7.2012)
- Protocollo sulle relazioni sindacali (Gruppo 19.1.2012)
- Part time (Cariparma 9.4.2011, Friuladria 20.12.12 Lettere Friuladria 28.1.2013 e 20.2.2013, Carispezia 11.10.2012, Calit 14.12.2012)
- Ferie, Festività Soppresse, Banca ore, lavoro straordinario, formazione, mobilità. (Gruppo 20.12.2012 e relativa lettera mobilità)

BUONI PASTO: LE MODIFICHE

L'Azienda ha comunicato di aver operato le seguenti variazioni delle Società di emissione dei buoni pasto, a partire dal mese di febbraio:

- CARIPARMA:

Per il personale che lavora nella provincia di Parma e per il personale distaccato verranno erogati i buoni pasto "QUI GROUP".

Per il personale che lavora nelle province di Piacenza, Reggio Emilia, Modena, Bologna, Ferrara, Verona, Mantova, Pavia, Lodi, Brescia verranno erogati i buoni pasto "SODEXO".

Per il personale che lavora nelle province di Milano, Varese, Como, Lecco, Monza Brianza, Cremona, Bergamo, Torino, Alessandria, Asti, Cuneo, Novara, Verbania, Vercelli, Biella verranno erogati buoni pasto "CIR FOOD".

Per il personale che lavora nelle province di Lucca, Pistoia, Prato, Firenze, Pisa, Livorno, Arezzo, Siena, Grosseto, Perugia, Viterbo, Rieti, Roma, Latina, Frosinone, Napoli, Caserta verranno erogati buoni pasto "PELLEGRINI".

- FRIULADRIA:

Al personale ubicato nelle Unità Organizzative delle Province di Pordenone, Venezia e Verona i ticket saranno forniti da Sodexo.

CONDIZIONI BANCARIE AGEVOLATE

A seguito della modifica dello scenario macroeconomi-

co e dell'evoluzione dei tassi di mercato avvenuta dal 2007 ad oggi, il Gruppo ha deliberato una modifica delle condizioni bancarie agevolate applicate al personale dipendente, a partire dal 1 gennaio 2015. Con il verbale condiviso del 23 dicembre u.s., è stata sancita l'omogeneizzazione delle agevolazioni creditizie per tutte le società del Gruppo CA in Italia e la salvaguardia di mutui e prestiti già in vigore o già deliberati al 31.12.2014, che continueranno a mantenere i tassi in essere a tale data.

Queste le modifiche introdotte per il personale dipendente:

- Tasso passivo c/c: BCE + 0.50% (3.000 euro di fido fino a 2 anni di anzianità, 10.000 euro oltre i 2 anni).
- Tasso mutuo prima casa: BCE + 0.50% su 120.000 euro e su mutuo integrativo di 100.000 euro per dipendenti in servizio e figli. Medesimo tasso sul conto prefinanziamento mutuo.
- Tasso mutuo ordinario prima casa: BCE + 1% su 100.000 euro.
- Tasso prestito documentato: BCE + 0.80%
- Tasso prestito non documentato: BCE + 1.5% fino a 48 mesi, BCE + 2% da 49 a 120 mesi. Nessuna spesa di istruttoria. Importo fino a 50.000 euro, erogati da Agos Ducato.
- Scontistica su prodotti investimento Amundi, assicurativi CA vita.

**Resta sempre aggiornato/a:
 seguici anche
 sui social !!**





A cura di **Nicola Tanzi**
Segreteria
Cariparma Crédit Agricole

MARZO DECISIVO ?

Le prospettive dopo lo sciopero del 30 gennaio che ha registrato una straordinaria adesione nella categoria



La straordinaria partecipazione della categoria allo sciopero del 30 gennaio scorso, con manifestazioni di piazza in varie zone d'Italia, ha costretto ABI a convocare le Organizzazioni Sindacali il 20 febbraio.

Nel corso della riunione il presidente del Casl (Comitato sindacale e del lavoro di Abi) Alessandro Profumo, ha annunciato di voler ritirare le pregiudiziali relative al blocco strutturale degli scatti di anzianità e base di calcolo del TFR e dalla proposta di riavviare e calendarizzare il confronto.

"Bene la ripresa della trattativa e la calendarizzazione degli incontri – ha dichiarato il segretario generale della Fiba Cisl Giulio Romani – per verificare quali siano i reali intenti di Abi. E soprattutto bene avviare una trattativa che, di fatto, non è mai iniziata."

Dopo questa prima "presa di contatto" dopo la vertenza, le parti si sono riviste il 25 febbraio. In quell'occasione non sono mancati momenti di

tensione e un nuovo rischio di rottura, tuttavia è stato convenuto un calendario di incontri serrato per il mese di marzo, per evitare il rischio di disapplicazione del contratto al 1 aprile.

"Prendiamo atto - ha dichiarato il segretario generale della Fiba Cisl, Giulio Romani - del fatto che possiamo avviare il ragionamento al di là degli elementi che dividerebbero il tavolo, mantenendo ferma la necessità che si dovrà tener conto delle nostre richieste sulla parte economica. Ma prima valutiamo la qualità complessiva del contratto. Difesa della retribuzione e dei posti di lavoro sono comunque il fattore imprescindibile della ripresa del negoziato."

Il confronto continua prosegue dunque su un filo sottile, alla ricerca di un rinnovo contrattuale che continua ad essere molto complesso.

Al momento in cui andiamo in stampa, permangono infatti i blocchi delle trattative nei Gruppi e nelle Aziende, in attesa di capire effettivamente le intenzioni di ABI sul tavolo negoziale nazionale.





DALLE AZIENDE DEL GRUPPO

di **Pierangelo Mazzarella**
Segreteria B.P. FriulAdria
Crédit Agricole

FriulAdria

AL LAVORO SU DUE RUOTE

Riflessioni a tutta bici: dal censimento aziendale alle opportunità culturali e organizzative per incentivare ed investire in un mezzo pulito ed economico, prendendo esempio dagli altri paesi europei

Prendo spunto dalla guida CSR Corporate Social Responsibility per fare alcune riflessioni in merito al progetto FRED, che come abbiamo visto, si pone il duplice obiettivo di fornire a tutte le realtà del Crédit Agricole un quadro comune per definire e formulare le politiche di CSR e misurare i progressi realizzati. FRED si basa su tre pilastri legati ai tre principi della responsabilità sociale di impresa: FIDUCIA – RISPETTO E DEMETRA. I progetti di CSR promossi dal Gruppo Cariparma CA si rivolgono alle tre Banche del Gruppo e sono stati inseriti all'interno del meta progetto FRED.

La mia attenzione si rivolge al pilastro DEMETRA che, come dice la guida, significa rispetto dell'ambiente, del territorio e della comunità in cui opera il nostro Gruppo.

Il pilastro DEMETRA si concentra sui seguenti temi: DIALOGO, ESTERNALITA', MERCATO, ECOSITEMI, TRASPORTI, RICICLO E ALTERNATIVE ENERGETICHE.

Da cicloturista e da lavoratore che almeno due volte alla settimana percorre il percorso casa-lavoro (30 km) e da componente del Direttivo di FIAB PORDENONE A Ruota Libera, accolgo favorevolmente il progetto che coinvolge al momento solo FriulAdria: *"Insieme al lavoro a piccoli passi verso un futuro più sostenibile"*. In pratica FriulAdria si impegnerà nei prossimi mesi ad effettuare un censimento attraverso un questionario interno, per conoscere la mobilità di tutti i colleghi della banca nel percorso casa-lavoro, con l'obiettivo di ideare iniziative mirate di mobilità sostenibile tipo car pooling, treno e bicicletta.

Ritengo che investire in un progetto di questo tipo sia una bella sfida per l'Azienda ma anche per i dipendenti perché significa cambiare culturalmente sotto tanti punti di vista.

Aziendalmente perché, relativamente a chi volesse utilizzare il mezzo della bike nel tragitto casa-lavoro, dovrà tener conto nella distanza casa-lavoro di collocare il lavoratore ad una distanza massima di 30 Km fra andata e ritorno, e la disponibilità del lavoratore a cambiare approccio di mobilità.



L'utilizzo della bike per raggiungere il posto di lavoro è particolarmente incentivato da molti anni in paesi europei come Germania, Francia, Olanda, Norvegia, Danimarca e Regno Unito, e agevolato da uno sviluppo di percorribilità stradale, e non solo, adatto alla bicicletta. Inoltre le aziende che hanno aderito e dato corso ai progetti bike casa-lavoro hanno investito nei luoghi di lavoro creando spogliatoi e docce per il lavoratore.

I lavoratori che si recano al lavoro in bicicletta hanno una maggiore probabilità di successo all'interno dell'ambiente lavorativo perché sono più in forma, più reattivi e utilizzano meno giorni di malattia: è il risultato di un nuovo studio pubblicato in Gran Bretagna ieri da Cyclescheme in occasione del Bike to Work Day. Lo studio ha coinvolto 2.500 ciclisti e 100 datori di lavoro per valutare gli effetti dell'uso della bicicletta sui lavoratori.

Oltre due terzi dei datori di lavoro sostiene che i ciclisti in forza alla propria azienda sono più energici, mentre più della metà ha confermato che i ciclisti utilizzano meno giorni di malattia. Un po' meno del 50% ha inoltre dichiarato che chi pedala è anche più produttivo.

Per quanto riguarda la controparte lavorativa, l'82% dei ciclisti ha affermato di sentirsi meno stressato al lavoro, il 77% che la propria capacità di concentrazione è migliorata e il 17% addirittura ha la sensazione di avere maggiori opportunità di avanzamento nella propria carriera lavorativa.

Stephen Rapoport, amministratore delegato di paccocoffe.com ha dichiarato "sono sicuro che la bicicletta rende le persone più produttive, soprattutto nell'arco delle prime due ore della giornata: chi pedala arriva già sveglio e attivo e non ha bisogno di ulteriore tempo per scaldarsi e prendere il ritmo. Su 25 persone che lavorano a noi, ben 20 di loro vengono al lavoro in bicicletta.

In Italia purtroppo siamo molto a rilento anche se in questi ultimi anni si sta muovendo qualcosa sia in ambito politico ma anche aziendale.

Altro fattore importante per l'azienda da non sottovalutare e dimostrato da più studi europei e americani, risulta che il dipendente che utilizza la bicicletta con



regolarità per raggiungere il posto di lavoro, durante la giornata lavorativa riesce ad avere una concentrazione e una produttività più alta rispetto ai colleghi che utilizzano la macchina. Inoltre sempre studi recenti hanno anche dimostrato che ha meno assenze per malattia. Senza poi dimenticare che l'utilizzo della bike avrebbe come conseguenza una diminuzione dell'inquinamento atmosferico, con ulteriori benefici per la salute delle persone.

Ritengo che come Gruppo Cariparma Crédit Agricole possiamo guardare al progetto sperimentale proposto dal Ministro dei Trasporti francese Frederic Cuvillier che premia chi va al lavoro in bicicletta riconoscendogli 25 centesimi di euro al chilometro e il sostegno economico per l'acquisto della bicicletta.

Al momento al progetto hanno aderito venti aziende ed enti pubblici sparsi su tutto il territorio nazionale transalpino coinvolgendo circa 10 mila lavoratori.

Il Ministro auspica che il sistema di incentivazione bike-to-work aumenterà l'uso della bici per gli spostamenti casa-lavoro del 50 per cento (dal 2,4 per cento) per circa 800 milioni di Km, con una percorrenza media di 3,5 km per viaggio.

Anche se apparentemente costoso per le casse statali e aziendali si prevedono grandi benefici in termini di minori spese sanitarie, inquinamento e incidenti.

Il progetto Demetra per il nostro Gruppo sarà una bella sfida anche per chi ci guarda dall'esterno e può avere anche degli impatti commerciali da non sottovalutare, a patto che tutti gli attori coinvolti siano disponibili al cambiamento organizzativo e culturale che questo progetto richiederà per il bene del rispetto dell'ambiente, del territorio e delle comunità.

Inoltre, riuscire ad affrontare concretamente un progetto come questo, sarebbe la dimostrazione reale della capacità di credere in un obiettivo capace di portare benefici a lungo termine, oltre alla maturità imprenditoriale di non fermarsi di fronte a qualche apparente costo iniziale.

Vi lascio con delle parole prese dalla Associazione a cui faccio parte FIAB Pordenone a Ruota Libera che accompagnano sempre la chiusura della mia email:

...e ricordarti di usare la bicicletta. Fa bene alla salute e all'umore. Riduce i costi della mobilità, l'inquinamento e il rumore. Dà spazio alle persone.



DALLE AZIENDE DEL GRUPPO

di **Giacomo Menchelli**
Segretario Organo di Coordinamento
Carispezia Crédit Agricole

Carispezia

I MOTIVI DELLO SCONTRO

Dopo una lunga serie di impegni disattesi, il 23 febbraio è divenuto inevitabile proclamare lo sciopero in Carispezia

La situazione di profonda crisi che il mondo del lavoro in Italia sta continuando ad attraversare è veramente preoccupante: sebbene le proiezioni ci consegnino un PIL in crescita ed un evento "EXPO 2015" che potrebbe rappresentare, assieme alle tanto attese riforme, lo spartiacque per una vera ripresa del nostro paese, gli ultimi dati Istat relativi alla disoccupazione (13%), in particolare a quella giovanile (42%) non possono che lasciarci sgomenti.

Anche se per molti potrebbe sembrare una provocazione, il momento è particolarmente difficile per la nostra categoria, a causa di una scellerata disdetta senza precedenti del contratto nazionale da parte di ABI (unica sui 416 contratti in vigore in Italia!) del quale i bancari potrebbero essere privati a partire dal 1° di aprile. Speriamo che l'incredibile successo dello sciopero nazionale del 30 gennaio e il coinvolgimento dei Sindacati Confederali possa bastare a far cambiare decisamente approccio alla delegazione datoriale.

In questo contesto non certo confortante, una fase, se possibile, ancora più complessa la stanno attraversando i lavoratori di Carispezia, dove le O.O.S.S. sono state costrette a proclamare lo sciopero aziendale per lunedì 23 febbraio, oltre a 8 giornate di sciopero dello straordinario nello stesso mese. Le motivazioni riguardano la mancanza di un accordo sui percorsi di carriera e sugli inquadramenti dal 1° gennaio 2013 e la incoerente applicazione del precedente accordo, la mancata armonizzazione di fondamentali temi di welfare e l'endemica carenza di personale aggravata dall'indisponibilità dell'azienda a sostituire le maternità e le lunghe assenze.

A nulla sono valsi gli incontri (richiesti e attesi per lungo tempo) del 17 novembre e 17 dicembre 2014 alla Spezia con la delegazione aziendale, disponibile a trattare solo a parole ma in realtà trincerata in un tatticismo fatto di un lungo elenco di pregiudiziali che a tutto potevano portare fuorché ad un accordo. Le nostre residue speranze si sono quindi rivolte negli incontri di Gruppo del 22 e 23 dicembre scorsi che, da un lato, si sono rivelati fondamentali per la proroga di importanti accordi aziendali o di Gruppo in scadenza (tra cui gli accordi di Carispezia del 11/10/12), dall'altro sono stati l'ennesima occasione persa per allineare le condizioni dei lavoratori della Cassa di Risparmio della Spezia a quelle degli altri colleghi del Gruppo Cariparma Crédit Agricole.

Infatti, sebbene Carispezia si sia dimostrata la Banca più performante del Gruppo già da tempo, è l'unica in cui ai lavoratori non sono riconosciuti percorsi di carriera da più di due anni, in base ad una fuorviante ed opinabile interpretazione dell'accordo del 11/10/12 da parte dell'Azienda. A ciò va ad aggiungersi l'aggravante che, anche a coloro che di quell'accordo dovrebbero beneficiarne in maniera automatica e pacifica, la Banca lo sta applicando in maniera discrezio-

nale, non rispettando i termini dell'intesa.

Anche in tema di Pensione Complementare Carispezia si rivela più "avara" delle due consorelle: infatti se la contribuzione aziendale minima al Fondo Pensione in Cariparma ed in Friuladria è fissata al 3,5%, nella nostra Banca è ferma al 3%. Per non parlare poi della Polizza Sanitaria, per la quale i colleghi di Carispezia contribuiscono con una quota personale variabile in base all'inquadramento mentre nella Capogruppo il premio annuo è totalmente a carico dell'Azienda.

A queste evidenti disparità di trattamenti va ad aggiungersi la "coperta" ormai sempre più corta in tema di organici: se pensiamo che nell'ambito del "Progetto Liguria" dei colleghi arrivati da Cariparma solo a maggio scorso già circa il 10% è venuto a mancare per esodo o pensione senza essere, se non in minima parte, sostituito, ci rendiamo conto di come possa diventare complicato gestire una Banca che ha acquisito un respiro regionale. La questione poi è ulteriormente aggravata dalla pregiudiziale scelta di non sostituire le lunghe assenze: siamo al paradosso se pensiamo che nella cosiddetta "Banca Rosa" non si prenda neppure in considerazione l'ipotesi di sostituire le maternità che, evidentemente, saranno superiori rispetto alle altre realtà del Gruppo. A tutto ciò è correlato il ricorso costante ed in maniera abbondante al lavoro straordinario, che pure il Gruppo vorrebbe limitare il più possibile e l'impossibilità di fruire in maniera normale dell'ora di pausa pranzo, divenuta ormai un privilegio per pochi.

Come Organizzazioni Sindacali abbiamo pazientemente tentato di sanare questa non più tollerabile situazione privilegiando la via negoziale, ma a nulla è servito. Quando le pregiudiziali poste dalla controparte sottintendono la volontà di non raggiungere alcun accordo, il Sindacato deve avere la forza di fare scelte coraggiose, cercando la risoluzione del problema con la strada della mobilitazione. Ed è quello che abbiamo fatto proclamando lo sciopero aziendale di lunedì 23 febbraio.

I risultati dello sciopero sono importanti per sperare in una Carispezia più giusta e più equa, che smetta di discriminare i propri lavoratori rispetto a quelli delle altre Banche del Gruppo, in una azienda che metta al centro la dignità del lavoratore e lo consideri il vero capitale da tutelare e proteggere. Come ha ricordato il nostro Segretario Responsabile di Gruppo, Andrea Zecca, intervenuto in occasione dell'Assemblea degli iscritti tenutasi alla Spezia l'11 febbraio scorso: "È necessario portare a conclusione un processo di armonizzazione che per Carispezia non si è mai completato". Grazie all'appoggio fondamentale dei lavoratori e alla loro adesione allo sciopero dei giorni scorsi contiamo di poter portare a termine questo compito e di uscire da questa complicata vertenza con nuove prospettive.

NEPAL: LA CIRCOLARITA' DELLO STUPORE

Affascinante viaggio nel paese con 30 milioni di abitanti e 33 milioni di Dei - Dal tempio delle scimmie alla liturgia delle cremazioni in pubblico, dove tutto guarda verso l'alto, tra spiritualità e vette leggendarie: una tavolozza di colori ed emozioni, alla scoperta di un popolo e della sua terra.





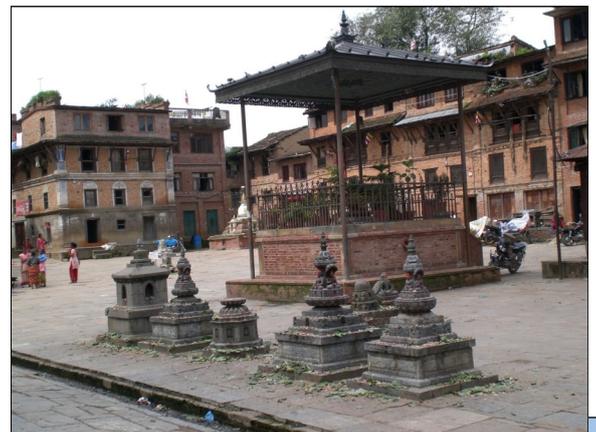
di Fabio Bommezzadri

*Segreteria Sas di Complesso
Cariparma Crédit Agricole*

GENERE: a) maschile b) femminile c) altro.

Già questo inconsueto passaggio burocratico, contenuto nel modulo per l'ottenimento del visto turistico all'aeroporto di Kathmandu, propone un presagio di quante peculiarità possa racchiudere (e dischiudere) un viaggio in Nepal. Un Paese, appunto, "altro".

Per chi, come me, è al primo assaggio del Subcontinente Indiano, lo stupore è una sensazione ininterrotta, quasi olfattiva: si percepisce nell'aria una persistente spiritualità, che lega indissolubilmente la vita quotidiana al culto. Non potrebbe essere altrimenti, in una terra dove si viene accolti da un "Namasté", il saluto, effettuato a mani giunte, che significa "mi inchino alle qualità divine che sono in te". Templi, agglomerati di campane e piccoli altari ornano i centri abitati e spuntano nei posti più impensabili, allorché ci si ponga più a contatto con la natura, all'interno della Valle di Kathmandu. Nulla che possa sorprendere, una volta conosciuto lo scherzoso (ma non troppo) adagio popolare che recita: "In Nepal ci sono trenta milioni di abitanti e trentatré milioni di Dei". La ritualità, per un osservatore occidentale, ha un effetto stordente. È fortemente collettiva, colorata, debordante dal punto di vista acustico. E sincretica. Pur essendo un Paese a forte maggioranza induista, le varie confessioni religiose convivono armonicamente, spesso anche dal punto di vista architettonico. Un esempio emblematico è il complesso religioso di Swayambhunath, caratterizzato dal grande stupa centrale su cui è dipinto l'occhio del Buddha, simbolo dell'onniscienza della divinità, da una imponente statua del Buddha Gautama, ma anche da due templi in stile induista. Il complesso è chiamato anche "Tempio delle scimmie", considerate dalla tradizione induista guardiane dei templi. Le guardiane in questione, presenti in buona quantità, adempiono al loro compito schiamazzando e dando vita a scorribande su è giù per le scalinate senza soluzione di continuità, tradendo nel contempo una forte attrazione per il furto di cibo ed il dispetto. L'occhio dipinto del Buddha connota fortemente anche lo stupa di Boudhanath, posto tra le colline appena fuori Kathmandu ed immortalato da Bernardo Bertolucci in occasione delle riprese de "Il piccolo Buddha". Nella parte esterna, da percorrere sempre da sinistra verso destra, sono posti rulli di rame che recano le incisioni delle preghiere. Per pregare è sufficiente farli girare con il palmo della mano, modalità che permette anche agli analfabeti di esprimere la propria devozione. Devozione e spiritualità mostrano la loro travolgente portata al santuario di Pashupatinath, che celebra la figura del Dio Shiva. Il tempio sorge tra le rive del Bagmati, fiume sacro in cui i fedeli si immergono similmente a ciò che avviene a Varanasi, in India, sulle sponde del Gange. Tra la corposissima folla, si distinguono vasti gruppi di donne, accorse per onorare Shiva e



chiedere una lunga e prosperosa vita per i loro mariti oppure, se nubili, di trovare un buon marito. La cerimonia che strattona maggiormente a livello emotivo è quella delle cremazioni umane, che non si sottrae alla tradizione delle liturgie celebrate all'aperto. Dopo l'ultimo bagno purificatore, i defunti vengono posti dai parenti su pire di legno, e nel giro di tre ore il fuoco completerà la propria opera. I parenti si pongono in prossimità della sponda del fiume, dove avviene la cerimonia; ciò che colpisce è sia la completa condivisione e visibilità del rito, sia la relativa compostezza con cui i congiunti vivono la morte del proprio caro. Tra i fedeli è molto radicata la credenza nella reincarnazione, la molteplice rinascita dell'individuo fino alla purificazione ed alla definitiva liberazione dell'anima. La Vita viene concepita circolarmente, e la miglior rappresentazione di questa percezione viene fornita dai parenti del defunto, che spesso affidano alla corrente del fiume un lumicino appoggiato su una piccola conchiglia di foglie intrecciate tra loro. Si rappresenta l'anima che, attraverso il fiume, raggiunge l'oceano, l'Assoluto, il principio da cui si proviene ed al quale tutto ritorna.

Il Nepal tende irreversibilmente verso l'alto. Anche dal punto di vista architettonico. Il colpo d'occhio della piazza principale di Bhaktapur, Durbar Square, è letteralmente incantevole. Qui, in nutrita compagnia, troneggia la pagoda più alta del Paese, un tipo di tempio che pare sia nato per riprodurre la forma di una cima montuosa. L'essere avvolti da affascinanti vette ha senz'altro influito sul misticismo e sulla fantasia dei nepalesi, che hanno ribattezzato le proprie sommità in maniera sinuosa ed evocativa. Il nostro assetto Everest cambia genere e diventa "La dea madre della terra", così come l'Himalaya si rivela "La dimora delle nevi". È solo l'inizio: "La parete lucente", "La madre che abbraccia", "La montagna scintillante di ghiaccio", "I cinque forzieri della grande neve" sono altri toponimi che rivelano il complesso ed inestricabile intreccio tra storia, natura e mito. In questo contesto si inserisce il culto della Kumari, la dea vivente. Si tratta di una bambina che deve possedere trentadue principi di perfezione fisica e che, una volta superate severissime prove di coraggio e volontà, viene scelta tra una ristretta rosa di candidate da un gruppo di sacerdoti ed astrologi. La prescelta lascia la propria famiglia per essere affidata ai sacerdoti, sostenendo un rigido regime di vita: non può uscire dal proprio palazzo di residenza, le è concesso ricevere gente una volta all'anno per benedire i fedeli e predire loro il futuro, mentre altrettanto raramente la piccola dea si affaccia sul cortile della propria dimora, con divieto assoluto di fotografia da parte dei presenti. Il raggiungimento dell'età puberale (kumari significa infatti "ragazza impubere") porta il ritorno della dea alla condizione di mortalità e rende necessaria la sua sostituzione. Forse è proprio questa dimensione, sospesa tra l'onirico



ed il trascendente, a costituire l'invisibile ma impetuoso supporto alla sfida continua che rappresenta la quotidianità in un Paese che è attraversato da contraddizioni e problemi intensi come le piogge monsoniche, dove povertà e scarsa scolarizzazione sono ancora lacerazioni da suturare e dove l'omaggio di un quaderno, o anche di una semplice penna, cambia la giornata di un bambino.

Il desiderio di valicare gli ostacoli resta comunque forte, e nel villaggio di Kirtipur la conoscenza di Bi, ventottenne autoctono improvvisatosi con delicata fermezza mia guida personale, mi ha fornito una viva testimonianza in tal senso. L'ambizione di Bi è quella di perfezionare la già discreta conoscenza della lingua italiana, raggiunta da autodidatta, per poter poi intraprendere l'attività di guida per i turisti del Belpaese. Se sul lato linguistico qualcosa da affinare trapela, sul versante storico-artistico pare non manchi proprio nulla: Bi non solo conosce ogni centimetro ed ogni aneddoto appartenenti al proprio villaggio, ma sa tantissimo anche dell'Italia. Alla mia banale domanda: "Sei mai stato in Italia?", la risposta, emotivamente spiazzante, è: "Sì, quando sogno".

Non manca nessun colore, sulla tavolozza del Nepal.



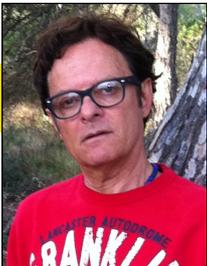
Le novità sul tuo cellulare



**Rimani sempre aggiornato con le
ultime news aziendali e dal gruppo**

**Scarica il modulo dal nostro sito www.fibagruppocariparma.it,
compilalo con i dati richiesti, firmalo e spedisilo come indicato**

**Potremo così inviarti notizie e promemoria
in tempo reale
con un semplice sms gratuito**



PILLOLE DI SALUTE

A cura di **Marcello Nanni**
Responsabile Proselitismo Fiba Cariparma

"Sti tenti ragass che l'piaser l'è curt, mò el dispiace l'è long!"

(Attenti ragazzi che il piacere è corto, ma il dispiacere è lungo) - PROVERBIO PARMIGIANO

"Qualunque cosa tu faccia sarà insignificante, ma è importante che tu la faccia." - GANDHI

LA SALUTE DELLA CASA: FENG SHUI

Detto così sembra qualcosa di esotico, di scarso interesse, ma non lo è: ci viviamo dentro senza saperlo e condiziona la nostra vita famigliare, professionale oltre che la salute.

Ma cos'è allora, cosa vuol dire?

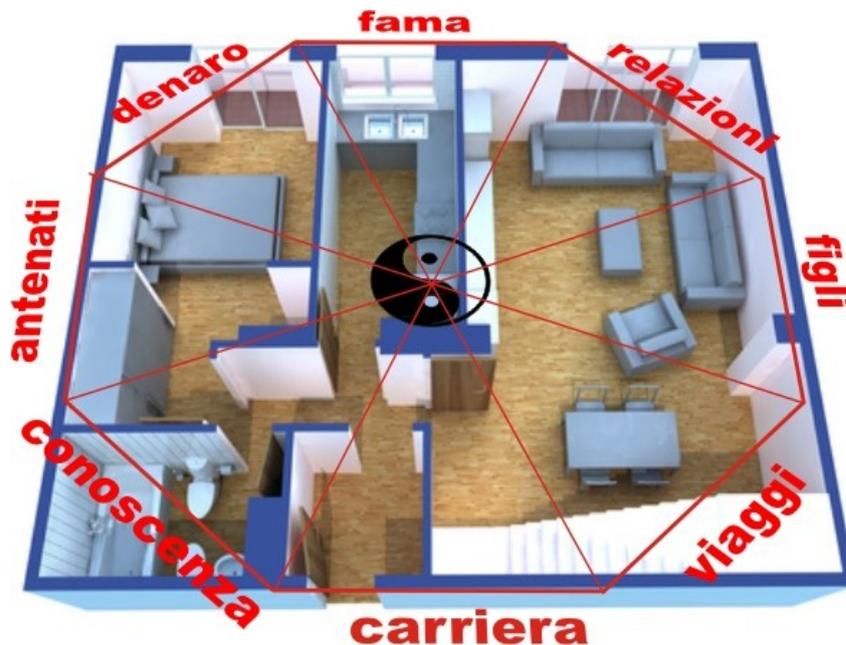
Si pronuncia "fen sciuei". Letteralmente significa vento ed acqua. Una tradizione, noi diremmo una scienza, di più di 5.000 anni di origine cinese o tibetana ma forse ancor prima indù. Studia le leggi universali e le loro relazioni, in particolare quelle esistenti fra l'uomo e la natura, il suo ambiente, la sua casa.

Il punto di partenza è il "qi" o "prana" per gli indiani. Cioè l'energia vitale (non l'energia elettrica) che scorre nell'Universo, che muove le galassie e gli atomi e della quale anche noi stessi siamo pervasi. Questa energia, come ormai assodato anche dalla meccanica quantistica e dall'astrofisica, risponde a precise leggi. Dimostra scientificamente che l'essere umano è un tutt'uno con l'Universo, lo spazio non è vuoto, la matrice esiste ed è il collante del tutto. Tutta la materia è vibrazione e la vibrazione è energia (Einstein). Come già scritto in altre "pillole" in Natura regna un'armonia con la quale è auspicabile stabilire un rapporto proficuo per vivere con felicità e salute, le due cose indissolubilmente legate.

Una delle tante strade percorribili per beneficiare dell'energia naturale è di vivere in simbiosi con essa ed il feng shui si propone proprio questo.

Siccome non sono un esperto della materia, riporto vari paragrafi di un semplice e chiaro testo* scritto qualche anno fa da... badate bene non un oscuro filosofo cinese di chissà che epoca, ma da un ingegnere meccanico tedesco che istruisce il personale dirigente di aziende del campo della comunicazione, consulente di grandi banche ed imprese industriali. Nel prossimo numero riporterò più aspetti di carattere pratico.

"Il feng shui ci insegna come scegliere consapevolmente il luogo in cui abitare e come trasformarlo per ottenere salute e felicità. Questa scienza descrive il rapporto tra uomo e natura, spiega perché alcune ubicazioni siano migliori di altre e quali siano gli strumenti con i quali noi possiamo modificare l'ambiente che ci circonda. L'arte del feng shui veniva appresa ed esercitata dai sacerdoti. Tutte le grandi opere architettoniche cinesi, compresa la grande muraglia, furono costruite secondo i criteri del feng shui, determinati con grande esattezza. Ma questi erano noti anche presso popoli "primitivi" di altre regioni del mondo. Da alcuni anni il feng shui sta conoscendo una grande diffusione nel mondo occidentale, Stati Uniti, Australia e soprattutto Europa. Qui le prime ad applicare le regole del feng shui sono state le società mul-



tinazionali, le assicurazioni, le banche. Tuttavia, generalmente, ciò è avvenuto in forma strettamente riservata, per assicurarsi vantaggi con la concorrenza e per non essere tacciati di darsi a metodi poco scientifici. L'intenzione di tutte queste aziende era di migliorare il clima di lavoro all'interno delle proprie strutture, traendone così un profitto indiretto. L'idea è semplice: quando l'ambiente è giusto, se ne accorgono sia i dipendenti che i clienti.

Analogamente al nostro cervello, che utilizza un 7-10% delle proprie risorse anche quelle delle nostre abitazioni o ambienti di lavoro sono assai poco sfruttate. Attingere e ottimizzare questo potenziale è l'obiettivo del feng shui. Le vie per giungervi sono molto semplici.

La conoscenza che spirito, mente e corpo influiscano reciprocamente l'uno sull'altro è antichissima.

L'ambiente armonioso, il benessere spirituale e mentale, la salute, i buoni rapporti con gli altri, i momenti felici, il successo, sono tutti strettamente correlati, infatti uno è in relazione con tutto il resto. Come e dove viviamo influisce sul nostro benessere e, quindi, su tutta la nostra vita molto più di quanto siamo soliti pensare, ma da questa conoscenza non dovrebbero trarne vantaggio solo le multinazionali.... Praticare in casa il feng shui significa apportare alcuni cambiamenti per migliorare l'atmosfera della propria abitazione, per trasformarla in una fonte di energia e di benessere e per incidere in modo mirato su determinati aspetti della propria vita.

Dunque il "Qi", questa energia invisibile, circola ovunque e può essere stimolata in maniera ottimale grazie al feng shui. Possiamo cercare di incanalare il Qi dentro di noi, attraverso i pensieri e sentimenti positivi, influenzando direttamente sulla salute, ma anche in casa o in giardino, incidendo sul nostro modo di vivere.

Il moto in natura è solamente fluttuante. Qualsiasi corso d'acqua si inoltra con anse e meandri attraverso il territorio e persino noi esseri umani non ci muoviamo mai per linee rette. Anzi questi assi così perfetti per noi sono più stressanti delle forme morbide e sinuose. Analogamente, anche tutti i percorsi possibili della vostra abitazione dovrebbero seguire un andamento morbido e sinuoso. Gli spazi ed i mobili dovrebbero rispondere alle vostre esigenze e contemporaneamente rifornire uniformemente tutte le parti della casa con un adeguato apporto di Qi.

Il feng shui è l'agopuntura dell'ambiente: ecco uno dei segreti del feng shui, la libera circolazione e l'adeguato apporto di energia vitale in tutti gli ambienti.

I canali ostruiti provocano ristagno e causano blocchi o malattie. I principi della circolazione e del ristagno dell'energia sono noti da tempo nella medicina olistica. Persino la medicina ufficiale è arrivata ad accettare l'agopuntura, nonostante questa si basi sull'assunto che il corpo umano è provvisto di "meridiani" lungo i quali circolano flussi invisibili di energia. Con il termine meridiani si definiscono i canali-guida dell'energia cosmica che corrono in superficie, in direzione verticale, sulla pelle e che sono correlati agli organi interni ed ad altre parti e funzioni del corpo. Se l'energia vitale non riesce a circolare liberamente in questi canali, per es. a causa di abitudini di vita poco salutari o di un ambiente malsano, questa cattiva circolazione si manifesta con disturbi fisici e psichici. Sui meridiani si trovano migliaia di punti di corrispondenza, tramite i quali il medico esperto può entrare in contatto con la parte malata. Con un ago sottile egli perfora la pelle in uno di questi punti, trasmettendo così un impulso di guarigione all'organo corrispondente, poiché il blocco che ostacolava il passaggio dell'energia si dissolve ed il flusso del Qi riprende la sua normale circolazione. In questo modo il paziente inizia a ristabilirsi. Il feng shui prevede l'utilizzo di alcuni oggetti speciali che, come gli aghi dell'agopuntura sono in grado di favorire la circolazione del Qi. Se, appor-

tando con essi variazioni mirate in casa si riesce ad attivare intenzionalmente il punto adatto, è possibile ottenere risultati stupefacenti.

E la vostra casa? Lo scopo del feng shui è garantire la miglior circolazione possibile del Qi in tutti gli ambienti a vantaggio di chi li abita.

Idealmente la corrente vitale del Qi si muove libera e leggera come si muoverebbe una coppia che danza a passo di valzer. Entra in una stanza principalmente attraverso la porta. Perciò le stanze dotate solamente di una porta hanno lo svantaggio che il flusso principale deve entrare ed uscire dalla stessa parte. Ciò impedisce la libera circolazione del Qi che spesso è già abbondantemente ostacolata da un arredamento eccessivo. Perciò di regola occorre che in queste camere si provveda a creare sempre lo spazio sufficiente. Anche le finestre fanno entrare altra energia e costituiscono un'eccellente via d'uscita del Qi esaurito. Quando la porta e la finestra sono collocate esattamente l'una di fronte all'altra si crea corrente ed il Qi subito sfugge fuori dalla finestra.

Com'è effettivamente la circolazione d'energia nella vostra abitazione? In quali punti voi ed i vostri ospiti vi intrattenete volentieri e quali sono le camere in cui si dorma come sassi?

Il Qi tagliente: lo Sha-qi. L'energia non è solamente utile e necessaria, in certe condizioni può anche divenire dannosa. Nel feng shui l'energia negativa si chiama Qi tagliente o Sha-qi. Poiché in natura il moto è solamente fluttuante, le rette di una certa lunghezza sono innaturali e l'esperienza ha dimostrato che dovunque la mano dell'uomo ha creato profili rettilinei di questo tipo, si sono sempre attivate energie negative. Lo Sha-qi si forma in condotte, canali, strade solchi, ponti. In tutti questi casi l'energia subisce un'accelerazione eccessiva ed assume così un effetto distruttivo. Nessuno dovrebbe mai dormire o lavorare direttamente di fronte alla porta di una stanza che si apre in fondo ad un lungo corridoio. L'energia negativa si genera anche a causa degli spigoli delle pareti, delle case e dei tetti, dei lampioni e dei cartelli stradali a forma di freccia. Qualsiasi oggetto appuntito che si protende nello spazio (come anche gli spigoli vivi di armadi o tavoli) ha l'effetto di un coltello e produce Sha-qi. Non si dovrebbe permettere che questa forma di Qi malefico, tagliente agisca a lungo sulle persone. La conseguenza potrebbe essere uno stato di permanente irritazione; un bambino che studia in un ambiente "spigoloso" per esempio, andrà più soggetto a cali di concentrazione e problemi di apprendimento. Soprattutto le camere da letto, i soggiorni, dovrebbero essere liberi dal Qi tagliente o, per lo meno, alla dovuta distanza di sicurezza: infatti l'effetto negativo diminuisce proporzionalmente alla distanza.

** Feng shui - l'arte di abitare in armonia con le forze della natura. Gunther Sator - ediz. Red 1997*

**I NUMERI PRECEDENTI
SONO DISPONIBILI SUL SITO
WWW.FIBAGRUPPOCARIPARMA
NELLA SEZIONE SINDACANDO**

GRUPPO CARIPARMA CREDIT AGRICOLE

sito internet www.fibagruppocariparma.it - e-mail info@fibagruppocariparma.it

SECRETARIO RESPONSABILE

ANDREA ZECCA (Cariparma)	393 2099792	andrea.zecca@cisl.it
--------------------------	-------------	----------------------

SEGRETERIA

LEONELLO BOSCHIROLI (Cariparma)	393 2099794	leonello.boschirolis@cisl.it
SANDRO TESTA (Cariparma)	335 5472554	sandro.testa@fastwebnet.it
ROSA PASQUA ALTAMURA (Cariparma)	347 9318250	pasquarosa_altamura@fastwebnet.it
BARBARA DECIMANI (Friuladria)	347 9609887	trieste@fiba.it
FABIO MATTIUSSI (Friuladria)	349 3706141	fabiomattiussi70@gmail.com
GIANFRANCO PALMERO (Carispezia)	335 7521857	gianpalmero@gmail.com

ALTRI COMPONENTI DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

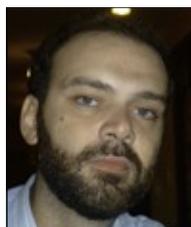
FABIO BOMMEZZADRI (Cariparma)	334 3067000	f.bommezzadri@virgilio.it
NICOLA TANZI (Cariparma)	393 2099840	nicola.tanzi@cisl.it
MARCELLO NANNI (Cariparma)	392 9701110	marcello.nanni01@gmail.com
GIOVANNI DEL BEL BELLUZ (Friuladria)	366 4180777	fiba.friuladria@cisl.it
PIERANGELO MAZZARELLA (Friuladria)	339 3058944	pierangelo.mazzarella@cisl.it



La Segreteria di Gruppo, a partire da sinistra:
Zecca, Boschirolis, Testa, Altamura, Decimani,
Mattiussi e Palmero



I componenti
della
Delegazione
trattante.
A partire
da sinistra:
Bommezzadri,
Del Bel Belluz,
Tanzi,
Mazzarella
e Nanni



LE PERSONE PERFETTE

“Le persone perfette non combattono, non mentono,
non commettono errori e non esistono.”

(Aristotele)

L'ATTIMO FUGGENTE

“L'unica volta in una giornata che vi concedete un attimo di riposo
è la volta che il capoufficio vi guarda.”

(Arthur Bloch)

IL TEMPO PREZIOSO

“Non accetto lo spreco. Perché quando compro qualcosa non la compro
con i soldi, ma con il tempo della mia vita che è servito per guadagnarli.”

(J.Mujica - Presidente del Paraguay)

MEDICINA E PROGRESSO

“La medicina in questo secolo ha fatto enormi progressi.
Pensate a quante malattie ha saputo inventare.”

(Enzo Jannacci)

IL TALENTO NON BASTA

“Con il talento si vince una partita, ma è con il lavoro di squadra
e l'intelligenza che si vincono i campionati.”

(Michael Jordan)



Fiba
CISL

www.fibagruppocariparma.it

www.fiba.it

www.cisl.it

www.cafcisl.it

www.inas.it

www.noicisl.it

**...e ora seguici
anche su...**

