

**Speciale VAP:
le novità del
Premio
Aziendale**



Cariparma Crédit Agricole
**L'ANALISI SULLE
PARI OPPORTUNITA'**

Responsabilità Sociale d'Impresa
**PAYROLL: 48 MILA EURO
ALL'OSPEDALE GASLINI**

First Social Life
**DOPO CASAL DI PRINCIPE
LA SFIDA A LAMPEDUSA**

Parchi di divertimento
**GARDALAND & C:
GLI SCONTI PER NOI**



PIMT: LE AMBIZIONI DEL GRUPPO E IL RUOLO DEL SINDACATO

Crescita, investimenti e assunzioni: contenuti in controtendenza nel sistema bancario italiano, da coniugare con un nuovo clima interno e il miglioramento concreto dei processi informatici.

Il Piano Industriale a Medio Termine (PIMT), presentato lo scorso 6 maggio alle Delegazioni sindacali di Gruppo ed alle Segreterie Nazionali, ha evidenziato contenuti che spiccano in positiva controtendenza rispetto alla media di settore. Risalta, infatti, il piano di investimenti stanziati per l'Italia dal Crédit Agricole, che ammonta a 625 milioni di euro, e che va ad attestarsi come un forte segnale di riconoscimento nei confronti del lavoro svolto e dei risultati ottenuti dai colleghi in un periodo caratterizzato da forti criticità sia a livello di economia nazionale che di settore bancario. Gli investimenti saranno focalizzati sulla multicanalità e sul progresso tecnologico interno, oltre che sullo sviluppo di canali già consolidati, come l'Agri-Agro, o recentemente avviati, come quello dei Gestori fuori sede.

Passando alle linee guida sul Personale, è stata accolta con unanime soddisfazione la prospettiva di un piano assunzioni di 400/600 persone a fronte del quale, nell'ottica di un ricambio generazionale, ci saranno uscite e, in misura più contenuta, ricollocazioni professionali per 300/400 colleghi, con un saldo del PIMT che sarà comunque di segno positivo. Al momento, siamo in attesa di un riscontro aziendale ad una richiesta formale riguardante il dettaglio della parte iniziale del piano assunzioni, mentre molto probabilmente l'attività negoziale estiva sul tavolo di Gruppo sarà in gran parte dedicata alla trattativa sul Fondo di Solidarietà.

Non ci fermeremo qui. Riteniamo ormai non più dilazionabile pervenire ad un accordo che porti ad un accrescimento del benessere in azienda, promuovendo modalità comunicative adeguate, il rispetto delle persone, e rendendo sostenibile l'ambito delle pratiche commerciali, a cominciare da un monitoraggio delle stesse che deve trovare una portata appropriata ed un coordinamento

univoco dal punto di vista procedurale, accantonando le iniziative spontanee che spesso nascono sui vari territori, che non fanno che produrre un nocivo surplus di stress nei confronti dei colleghi. Si tratta di un cambiamento culturale tanto profondo quanto necessario, che si sta sviluppando anche all'interno del confronto tra Abi e Segreterie nazionali anche alla luce del fatto che, in alcuni contesti, le pressioni commerciali hanno portato lavoratori e clienti a vivere momenti drammatici, oltre ad incrinare considerevolmente la già discendente fiducia dei risparmiatori nel sistema bancario generale.

In sede di presentazione del PIMT, abbiamo registrato positivamente il dichiarato intento aziendale di snellire procedure e processi. Si tratta, infatti, insieme al clima aziendale citato in precedenza, di una delle criticità maggiormente avvertite dai colleghi, ovvero la farraginosità delle procedure ed una macchina decisionale legata ai processi che spesso sconta tempistiche non al passo con gli standard del mercato. Nei mesi scorsi si sono tenuti i primi Focus Group inerenti alle procedure di Rete, con il coinvolgimento dei

colleghi, divisi per ruolo, e con la presenza di un rappresentante sindacale in ogni incontro. È stato il primo passo verso la direzione che da tempo auspichiamo, che coniughi un'innovazione tecnologica al passo con i tempi ed al servizio di lavoratori e clienti, con l'adeguata serenità, in tema di rischi operativi, per chi opera sul campo.

Passando a quanto già sottoscritto, recentemente è stata siglata l'intesa sul Premio aziendale 2015. Si è trattato di una negoziazione influenzata dalle novità normative apportate dalla Legge di Stabilità e correlato Decreto, che hanno fissato nuove soglie reddituali e di premio per la tassazione agevolata al 10%, nuovi precetti per l'impianto normativo del premio ed un'estensione delle prestazioni rientranti nei rimborsi del c.d. "Pacchetto Welfare". L'accordo raggiunto lo scorso 14 giugno ha confermato il Vap del Gruppo come il più elevato all'interno del settore tra le realtà di dimensioni medio-grandi, oltre a presentare un assetto normativo che ha gestito con equilibrio i dettami più rigidi della Legge di Stabilità.

La trattativa sul Vap è stata l'ultima a vedere a capo della delegazione trattante aziendale il Dott. Dino Zampieron, che ha ricoperto il ruolo dall'inizio del 2011 e che, avendo raggiunto l'età pensionabile, è recentemente cessato dal servizio. Cogliamo quindi l'occasione per salutare il Dott. Zampieron, sottolineando il valore del lavoro che ha saputo svolgere, la sua propensione al dialogo, che ha saputo esercitare anche nei momenti di maggior tensione sul tavolo negoziale, e le sue encomiabili doti umane. Diamo quindi il benvenuto al Dott. Reggioni, di recente insediato nel ruolo, con l'auspicio che le relazioni industriali all'interno del Gruppo possano proseguire sul sentiero tracciato, alla luce degli importanti temi destinati ad essere trattati sul tavolo a breve e nei prossimi mesi.

“Riteniamo indispensabile pervenire ad un accordo che accresca il benessere in azienda, promuovendo modalità comunicative adeguate, il rispetto delle persone, rendendo sostenibili le pratiche commerciali.”

IN QUESTO NUMERO

n.2
Luglio
2016

L'EDITORIALE		
Pagina 2	FACCIAMO IL PUNTO: PIANO INDUSTRIALE	Segreteria First Cisl
VITA QUOTIDIANA		
Pagina 4	LE NEWS DAL GRUPPO e LO SCADENZIARIO	a cura di Nicola Tanzi
PRIMO PIANO		
Pagina 5	GUIDA AL VAP Le novità del premio aziendale	di Nicola Tanzi
APPROFONDIMENTI		
Pagina 11	PARI OPPORTUNITA' IN CARIPARMA L'analisi sul rapporto biennale 2014-2015	di Pasqua Rosa Altamura
ATTUALITA'		
Pagina 14	LAMPEDUSA ISOLA DELLA SPERANZA La nuova sfida di First Social Life	tratto dal Dipartimento Comunicazione Nazionale
FIRST LIFE - TEMPO LIBERO		
Pagina 15	DIVERTITI CON NOI Parchi di divertimento: gli sconti per gli iscritti First Cisl	
Pagina 16	PILLOLE DI SALUTE Le sequenze alimentari	di Marcello Nanni
Pagina 18	L'ULTIMA BATTUTA Frasi celebri e aforismi per chiudere con un sorriso	www.frasicelebri.it
FIRST CISL NEL GRUPPO CARIPARMA		
Pagina 19	I NOSTRI CONTATTI Telefoni, e-mail, web, social network	

Se vuoi inviarci contributi sindacali, lavorativi
o testimonianze del tuo tempo libero,
scrivici a info@firstgrup pocariparma.it



FIRST MAGAZINE

Numero 2 - Luglio 2016

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

Segretario Responsabile: ANDREA ZECCA

Responsabile Comunicazione Gruppo: NICOLA TANZI

Hanno collaborato a questo numero: NICOLA TANZI, FABIO BOMMEZZADRI, ANDREA ZECCA, PASQUA ROSA ALTAMURA, MARCELLO NANNI

Grafica, impaginazione e coordinamento: NICOLA TANZI

Numero chiuso in redazione il 5 luglio 2016

A cura di
Nicola Tanzi
Segretario OdC
Cariparma



SOLIDARIETA', NOVITA' E LE SCADENZE DA NON DIMENTICARE

LO SCADENZIARIO

LUGLIO - ASSEgni FAMILIARI

Come ogni anno i colleghi interessati devono presentare la richiesta per beneficiare dell'assegno per il nucleo familiare relativo al periodo Luglio 2016/Giugno 2017.

Ricordiamo che gli assegni per il nucleo familiare costituiscono un sostegno economico in favore delle famiglie dei lavoratori dipendenti. L'ammontare dell'assegno eventualmente spettante dipende dalla composizione complessiva del nucleo familiare e dal reddito percepito dello stesso, secondo la tabella aggiornata annualmente dall'INPS. Per la compilazione della domanda (generalmente in HR), si rimanda alle istruzioni operative che saranno pubblicate nelle news del portale aziendale.

LUGLIO - PREMIO AZIENDALE

Vedasi dettagli nella guida delle pagine seguenti.

AGOSTO - GIORNATA PERMESSO

I colleghi che desiderano usufruire della giornata di permesso aggiuntiva relativa al 1 maggio (che nel 2016 ha coinciso con la domenica), dovranno necessariamente inserire l'opzione in HR Access/Le mie attività.

E' consigliabile effettuare la scelta entro i primi giorni di agosto, prima della chiusura delle buste paga, dato che in assenza di indicazioni, la giornata sarà automaticamente retribuita con lo stipendio di settembre. Chi optasse per il permesso, dovrà poi utilizzarlo tassativamente entro il 31 dicembre 2016.

CAMBIA LA DELEGAZIONE TRATTANTE AZIENDALE

Dal 1 Luglio Gianluca Reggioni è il nuovo capo della Delegazione Trattante Aziendale, in sostituzione di Dino Zampieron, che dopo oltre 5 anni nel ruolo, ha raggiunto l'età pensionabile.

CONSEGNATI 48MILA EURO AL GASLINI

L'Ospedale Gaslini di Genova ha beneficiato del progetto di Payroll Giving promosso dal Gruppo Cariparma Crédit Agricole. L'iniziativa permetterà all'ospedale di acquistare un macchinario che valuta i flussi cerebrali dei bambini nati prematuri, favorendo un salto ulteriore nella qualità assistenziale. Il progetto Payroll Giving ha preso avvio nel 2014 grazie ai lavori della Commissione Paritetica aziendale sulla Responsabilità Sociale d'Impresa, con la compartecipazione attiva delle Aziende del Gruppo, delle Organizzazioni Sindacali e dei Dipendenti, tutti impegnati verso un obiettivo comune con finalità sociale. Alla base un semplice meccanismo: i dipendenti arrotondano all'euro inferiore l'importo della propria busta paga e la Banca aggiunge a tali somme il completamento al valore dell'euro con lo scopo di finanziare progetti di Responsabilità Sociale.

Ad oggi aderisce al progetto il 97% degli oltre 8mila dipendenti del Gruppo, per una raccolta annua di circa 90mila euro. Nel maggio 2015 era stato l'Ospedale Pediatrico Meyer di Firenze a ricevere i fondi raccolti attraverso il progetto, quest'anno saranno ben due i poli ospedalieri finanziati: l'Ospedale Gaslini di Genova, a cui andranno quasi 49mila euro, mentre il residuo raccolto sarà destinato ad un altro progetto per la salute dell'infanzia nel Triveneto.

Primo Piano

GUIDA AL VAP

productivity

L'accordo siglato il 14 giugno nel Gruppo Cariparma, ha recepito i benefici fiscali introdotti dalle nuove norme di legge. Tutte le novità per i dipendenti, nel meccanismo del premio aziendale, in un breve vademecum.

Il 14 giugno è stato sottoscritto l'accordo di Gruppo che definisce il premio aziendale (VAP) relativo all'anno 2015. Quest'anno l'intesa prevede alcune modifiche rispetto agli ultimi anni, che si sono rese necessarie per poter beneficiare delle nuove agevolazioni fiscali, introdotte con le recenti modifiche legislative (Legge di stabilità e relativo Decreto Attuativo 2016). Seguendo strettamente i rigidi dettami normativi previsti per i premi di produttività e redditività, le parti hanno costruito e condiviso un impianto di accordo che consentirà ad una parte maggioritaria del personale notevoli benefici fiscali ed un aumento del premio netto. Le nuove norme di legge introducono una barriera di reddito (50mila euro) al di sotto della quale si può fruire della fiscalità agevolata sulle quote cash (reintrodotta dopo un anno, anche grazie alle proposte formulate dalla Cisl) e di una possibilità di scelta combinata con il welfare molto più ampia e flessibile. Allo stesso tempo i dettami fiscali e normativi, rendono più rigido il meccanismo per coloro che risultano sopra la soglia dei 50mila euro, privo di agevolazioni fiscali, ma quantomeno molto più fruibile sul piano welfare. Proprio il sistema welfare può diventare il grande protagonista del premio aziendale, con una gamma di opportunità che finalmente coprono una platea molto più ampia rispetto al passato, consentendo il beneficio di un premio netto da imposizioni fiscali. Nelle pagine seguenti i nostri consigli in un breve vademecum sul premio aziendale.

di
Nicola Tanzi
Segretario
Coordinamento
Cariparma



COSA DEVI FARE

- 1) verifica se ti spetta il premio.
- 2) verifica il tuo reddito da lavoro dipendente 2015, che determina le tue possibilità di scelta cash/welfare.
- 3) verifica quanto ti spetta e come puoi incassarlo.
- 4) informati sulle tantissime nuove opportunità di welfare introdotte quest'anno.
- 5) dall'apertura della procedura (luglio), fino alla chiusura (novembre) decidi l'utilizzo delle tue quote di premio tra cash e/o welfare a seconda dei casi.

COSA CAMBIA

- 1) per i redditi inferiori a 50mila euro non è più prevista una scelta preliminare "rigida" sulla destinazione del premio, ma la possibilità di distribuirlo liberamente tra cash e welfare, anche in più tranches.
- 2) per effetto della nuova normativa fiscale, le possibilità di incasso del premio aziendale sono determinate dal reddito da lavoro dipendente 2015.
- 3) viene reintrodotta la tassazione agevolata al 10% per i redditi inferiori e 50mila euro, fino alla soglia di 2000 euro di premio.



LE REGOLE GENERALI

A CHI SPETTA IL PREMIO

Le condizioni per beneficiare del premio aziendale sono le seguenti:

- aver prestato servizio nel corso del 2015
- essere ancora in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo (14 giugno 2016)
- Aver superato il "periodo di prova".

In caso di.....

PART-TIME

L'importo del premio sarà, come di consueto, riproporzionato relativamente all'orario di lavoro prestato.

APPRENDISTATO

Spetta il premio alle stesse condizioni del personale a tempo indeterminato, descritte sopra.

TEMPO DETERMINATO

L'importo del premio (previsto alle stesse condizioni del personale a tempo indeterminato), sarà erogato in forma esclusivamente monetaria.

LUNGHE ASSENZE

Il premio viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza (CCNL). Nel caso di assenza retribuita la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i 3 mesi o 5 in caso di maternità.

Ulteriori casistiche residuali sono illustrate all'Art.48 comma 9 del Ccnl.

GIUDIZIO NEGATIVO

Il CCNL prevede che il premio non venga erogato in caso di giudizio professionale negativo.

L'importo del premio

COME E' DEFINITO IL PREMIO

Il premio aziendale spettante è calcolato sulla base degli inquadramenti effettivi di ciascun beneficiario al 31/12/2015 (vedasi tabella importi 2 o 3 a seconda del reddito), salvo che per il personale di Calit per il quale è prevista una erogazione fissa di 700 euro, fruibili solo tramite welfare.

Le modalità di fruizione

DIFFERENZIAZIONE PER LIMITE DI REDDITO

L'accordo di Gruppo recepisce le nuove norme di legge, pertanto per capire le proprie modalità di fruizione del premio, ciascun dipendente beneficiario, dovrà prima verificare il proprio reddito riferito al 2015.

I redditi da prendere in considerazione sono esclusivamente quelli da lavoro dipendente. Pertanto se si è lavorato per tutto il 2015 esclusivamente in una azienda del Gruppo, basterà fare riferimento al proprio CUD.

A seconda se il proprio reddito ha superato o meno i 50mila euro nel 2015, bisogna seguire poi le istruzioni del punto 2 o del punto 3.

Primo Piano

GUIDA AL
PREMIO
AZIENDALE



2

**REDDITI
OLTRE
50 MILA
EURO**

REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE 2015 SUPERIORI A 50 MILA EURO

In questo caso il premio aziendale riportato nella tabella sottostante, potrà essere fruito esclusivamente:

- Al 50% con accredito nella busta paga di luglio (soggetto alla tassazione ordinaria della busta paga), senza che sia necessaria alcuna incombenza.
- Al 50% tramite le opportunità di welfare (nella maggior parte dei casi completamente detassato) entro il 18.11.2016. L'eventuale parte residua non utilizzata dopo tale data, con fluirà nella posizione individuale del Fondo Pensione.

Per le modalità e le tempistiche di fruizione tramite il sistema Welfare, fare riferimento al punto 4.

CARIPARMA - FRIULADRIA - CARISPEZIA - CAGS REDDITO 2015 OLTRE 50.000 EURO

Grado al 31.12.2015	Quota Cash*	Quota Welfare
QD4	1.261,54	1.261,54
QD3	1.107,69	1.107,69
QD2	984,62	984,62
QD1	947,69	947,69
A3L4	898,46	898,46
A3L3	800,00	800,00
A3L2	769,23	769,23
A3L1	738,46	738,46
A2L3	701,54	701,54
A2L2	676,92	676,92
A2L1	658,46	658,46
1 A + G.Nott.	627,69	627,69
1 Area Liv.Unico	615,38	615,38

**la quota cash è soggetta a tassazione ordinaria*

Primo Piano

**GUIDA AL
PREMIO
AZIENDALE**



3

**REDDITI
SOTTO
50 MILA
EURO**

REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE 2015 INFERIORI A 50 MILA EURO

In questo caso il premio aziendale riportato nella tabella sottostante, potrà essere fruito a propria scelta tramite:

- Quota a propria scelta tramite accredito in busta paga (soggetto alla tassazione agevolata del 10% fino ad un massimo di 2.000 euro, e alla tassazione ordinaria della busta paga per l'eventuale importo eccedente i 2000).
- Quota a propria scelta (fino al massimo di 2000 euro) tramite le opportunità di welfare (nella maggior parte dei casi completamente detassato) entro il 18.11.2016.
L'eventuale parte residua non utilizzata dopo tale data, sarà liquidata in busta paga a dicembre.

A differenza degli scorsi anni, non ci sarà un momento preliminare di scelta "rigido" tra utilizzo cash e welfare, ma il premio resterà a disposizione all'interno dell'apposita procedura, in attesa che il beneficiario indichi (anche più volte) quote di premio da destinare nella prima busta paga utile, oppure da utilizzare tramite il sistema welfare.

Per le modalità, le incombenze e le tempistiche di fruizione tramite il sistema Welfare, fare riferimento al punto 4.

CARIPARMA - FRIULADRIA - CARISPEZIA - CAGS REDDITO 2015 FINO A 50.000 EURO

Grado al 31.12.2015	Premio
QD4	2.523,08*
QD3	2.215,38*
QD2	1.969,23
QD1	1.895,38
A3L4	1.796,92
A3L3	1.600,00
A3L2	1.538,46
A3L1	1.476,92
A2L3	1.403,08
A2L2	1.353,85
A2L1	1.316,92
1 A + G.Nott.	1.255,38
1 Area Liv.Unico	1.230,77

**la quota cash è soggetta a tassazione agevolata (10%) fino a 2.000 euro, la soglia di premio eccedente i 2.000 euro è soggetta a tassazione ordinaria.
La quota welfare non può superare i 2000 euro.*

Primo Piano

**GUIDA AL
PREMIO
AZIENDALE**



4

IL
NUOVO
WELFARE

LE NUOVE OPPORTUNITA' TRAMITE IL WELFARE

Gli importi rimborsati tramite il sistema welfare, sono in quasi tutti i casi, completamente detassati, e consentono quindi di percepire il premio netto, anzich  subire decurtazioni dovute alla tassazione.

Da quest'anno la Legge amplia notevolmente le possibilit  di utilizzo del premio tramite welfare. In particolare, oltre alla consueta destinazione alla previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria   oggi possibile spendere gli importi del premio aziendale sociale in servizi quali, per esempio, le palestre, le iscrizioni a circoli sportivi, i corsi di lingua, i pacchetti viaggio, gli ingressi al cinema o nei musei, ecc.

La variet  dei servizi oggi disponibile   cos  ampia e variegata da consentire una piena valorizzazione della parte del premio destinata per questi servizi e di utilizzare un meccanismo che consente di aumentare in pratica il premio accreditato rispetto al passato.

Le modalit  di utilizzo

A RIMBORSO

Si tratta di fatture, mav, pagamenti, effettuati dal beneficiario del premio (o in alcuni casi dai suoi familiari), dal 1 gennaio 2016, fino alla chiusura della procedura (18.11.2016), che possono essere utilizzati per richiederne l'intero rimborso in busta paga.

SPESE SANITARIE:

Rimborso della quota pagata volontariamente per iscrivere i familiari alla polizza sanitaria.

Rimborsi delle fatture mediche e/o delle franchigie non comprese nella polizza sanitaria (previo iscrizione a 10 euro annui alla cassa sanitaria Easy Welfare).

ASSISTENZA FAMILIARI:

Rimborso delle fatture pagate per l'assistenza a familiari non autosufficienti (es. badanti o bay sitter).

INTERESSI MUTUI:

Rimborso degli interessi passivi relativi a mutui per costruzione, acquisto e ristrutturazione prima e seconda casa.

SPESE SCOLASTICHE:

In aggiunta a quanto gi  previsto (spese per iscrizione e frequenza di asilo, scuole, test scolastici ecc.) saranno rimborsabili anche le spese relative alle mense scolastiche, alla frequenza di centri estivi e invernali, pre e dopo scuola.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Sar  possibile versare quote di premio sulla posizione individuale del proprio Fondo Pensione (e al quale anche l'Azienda contribuisca sulla base degli accordi vigenti), fino al limite complessivo di   5.164,57.

TRAMITE VOUCHER

Sar  possibile acquistare una ampia gamma di voucher o servizi prepagati spendibili poi in svariati modi (palestre, terme, cinema, cofanetti vacanze, agenzia viaggi, corsi lingua, ecc.).

Le modalit  e i partner convenzionati, sono consultabili nella procedura Easy Welfare.

Una volta acquistato il voucher potr  essere speso anche nel 2017.

!! NOTA BENE

Istruzioni dettagliate e precise sono disponibili nella procedura Easy Welfare.

Si consiglia di verificare sempre prima l'intestazione e i dati necessari delle note spese/fatture o l'applicazione di bolli, ecc, per prevenire errori e disguidi, o mancate erogazioni.

Primo Piano

GUIDA AL
PREMIO
AZIENDALE



Tutte le news aziendali sul tuo cellulare



**VUOI RICEVERE
I NOSTRI
PROMEMORIA
VIA SMS ?**

COME FARE:

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

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

sms gratuito

Approfondimenti LE PARI OPPORTUNITA' IN CARIPARMA

**L'analisi sul rapporto biennale 2014-2015 del personale
da cui emergono ancora luci e ombre**

*A cura di
**Pasqua Rosa
Altamura**
Segreteria
Gruppo Cariparma*



Ogni 2 anni, in ottemperanza ai dettami del D.L. 11 aprile 2006 n. 198, entro il 30 aprile di ciascun biennio, le aziende con più di 100 dipendenti sono tenute alla presentazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile. Oggetto del rapporto sono i dati relativi al personale dell'azienda, suddivisi per genere, e articolati per categorie professionali e tipologie contrattuali, con riferimento alle assunzioni, alla formazione, allo sviluppo professionale, ai passaggi di categoria o di qualifica, alla mobilità, a dimissioni e licenziamenti, ai pensionamenti, ad eventuali prepensionamenti o interventi della Cassa Integrazione Guadagni, nonché alla retribuzione effettivamente corrisposta.

La FIRST CISL Cariparma ha analizzato i dati aziendali e predisposto un rapporto di sintesi esplicativo al fine di rendere questi dati maggiormente comprensibili e utili per realizzare le necessarie azioni positive volte al riequilibrio di genere.

CARIPARMA al 31/12/2015 5.307 dipendenti		
donne	2.675	50,40 %
uomini	2.632	49,60 %

GLI INQUADRAMENTI

Il personale femminile in Cariparma sotto il profilo degli inquadramenti risulta così distribuito rispetto agli uomini: Dirigenti 10,4%, Quadri Direttivi 40,6%, Impiegate 60,4%.

Questi pochi dati ci danno già un segnale di allarme rispetto al fenomeno della "segregazione verticale". Con questo ter-

mine, in economia (e non solo) si indica quel fenomeno per cui nell'ambito di organizzazioni di natura pubblica o privata, le donne sono maggiormente presenti nei livelli medio-bassi dell'inquadramento, salvo diradarsi, fino a sparire nei livelli più alti e nei ruoli dirigenziali.

Il fenomeno è strettamente connesso a quello definito "tetto o soffitto di cristallo", per cui una barriera invisibile impedisce alla donne di fare carriera.

Questi due fenomeni danno inevitabilmente vita ad una terza condizione che è quella della segregazione economica, per cui le donne finiscono col percepire quasi sempre un reddito inferiore a quel-

GLI INQUADRAMENTI in CARIPARMA			
Inquadram.	DIP	F	% femm.le
Dirigenti	77	8	10.4
Qd4	643	163	25.3
Qd3	240	59	24.6
Qd2	435	170	39.1
Qd1	1160	613	52.8
A3 L4	1039	642	61.8
A3 L3	883	519	58.8
A3 L2	276	165	59.8
A3 L1	437	278	63.6
2° Area	28	5	17.8
Apprend.	89	53	59.6



lo degli uomini.

LE PROMOZIONI

Il dato è piuttosto sconcertante: nel biennio 2014-15 se ne registrano solo 548, delle quali 262 di queste hanno riguardato personale femminile con passaggi dall'area impiegatizia a quella dei quadri direttivi.

In occasione della presentazione del Piano Industriale, il CEO ha dichiarato che tra i punti di attenzione previsti nei prossimi tre anni, ci saranno la conciliazione vita/lavoro (la c.d. work-life balance) e le politiche di genere.

In un Gruppo dove le donne rappresentano il 50% dei dipendenti ma solamente l'11% dei dirigenti, lo sviluppo delle carriere dovrà essere focalizzato su un modello meritocratico basato sulla valorizzazione dei risultati raggiunti, del livello delle competenze e delle capacità individuali.

Per l'attribuzione di ruoli gerarchici più elevati vengono valutate le competenze manageriali, ma per il personale femminile le porte dei "piani alti" risul-

tano ancora troppo difficili da raggiungere.

LE ASSUNZIONI

Nel biennio di osservazione si sono registrate 61 assunzioni distribuite come nella tabella precedente, ma su 8 dirigenti 1 sola risulta donna. Altro segnale che il personale femminile in Cariparma non manca alla base della piramide, ma poi riesce a fare ancora poca "carriera".

Sarebbe interessante conoscere i titoli di studio e quanto incide il lavoro part-time, prevalentemente femminile, sulla loro progressione di carriera.

IL PART-TIME

In generale viene troppo spesso visto come unico strumento di conciliazione tra la cura dei carichi familiari e la vita lavorativa.

Bisognerebbe che l'Azienda ricordasse che si tratta di lavoratrici che subiscono una diminuzione economica a fronte di una diminuzione dell'orario di lavoro, ma questo troppo spesso non coincide con la diminuzione proporzionale dei carichi di lavoro, pertanto si lavora di più, si peggiora la qualità del tempo di lavoro e si subisce anche una diminuzione economica considerevole.

In assenza di vere Politiche di Conciliazione il part-time diventa una scelta obbligata (in Cariparma il 97% dei contratti a tempo parziale sono donne).

In Italia, diversamente che nei paesi europei avanzati, i Dirigenti non

LE ASSUNZIONI			
Inquadram.	DIP	F	Quota % femm.le
Dirigenti	8	1	12.0
Quadri	14	4	28.6
Aree Prof.	39	22	56.4



“Le donne sono presenti nei livelli medio-bassi, ma si diradano fino a sparire nei livelli più alti aziendali. Per il personale femminile fare carriera risulta ancora troppo difficile”.

“possono” accedere al Part-Time e questo la dice lunga sul valore che da noi viene dato al tempo che i lavoratori/lavoratrici mettono a disposizione delle Aziende, in barba al tema della Conciliazione tempi di Vita e tempi di Lavoro.

LA FORMAZIONE

La Formazione in termini di ore sembra non risentire invece delle differenze di genere, ma la media di ore di formazione per partecipante è diminuita rispetto al biennio antecedente che risultava

già inferiore rispetto ai dati biennali 2012-13.

Il dato quantitativo ci segnala quindi che l'Azienda investe meno tempo nella formazione dei dipendenti.

Sarebbe auspicabile inserire iniziative

formative improntate alla cultura di genere così da prevenire e correggere le discriminazioni.

LE RETRIBUZIONI

Sulla media pro-capite delle retribuzioni totali le donne guadagnano il 17% in meno rispetto ai colleghi uomini.

L'insieme di questi dati devono far riflettere e indurre il datore di lavoro a predisporre azioni positive e politiche di genere che producano effetti positivi e riequilibrino le attuali disparità che si protraggono ormai da anni.

L'impegno della CISL e della FIRST sul tema della parità di genere è costante, ma ci piacerebbe che i risultati fossero maggiori.

E' innanzitutto con la consapevolezza da parte di tutte le colleghe e i colleghi della disuguaglianza che la parità di genere potrà trovare residenza nella Società grazie alla disseminazione e all'impegno di tutti.

LE RETRIBUZIONI			
Reddito Annuo Lordo Medio dipendenti	Uomini	Donne	Differenza
51.363	55.798	46.998	-17%

Attualità

LAMPEDUSA ISOLA DELLA SPERANZA

**Dopo aver portato
gli Uffici a Casal di Principe,
First Social Life raddoppia,
aprendo il museo della fiducia
e del dialogo in un altro luogo
Simbolo per l'Italia e l'Europa.**

**Come partecipare o sostenere
l'associazione e le sue iniziative.**



VERSO IL
MUSEO DELLA
FIDUCIA E DEL
DIALOGO PER IL
MEDITERRANEO
LAMPEDUSA

DAL 3 GIUGNO AL 3 OTTOBRE 2016 – LAMPEDUSA, VIA ROMA 3
MUSEO ARCHEOLOGICO DELLE PELAGIE – MARP
ORE 18-23
(GRUPPI, MASSIMO 20 PERSONE, SU PRENOTAZIONE DALLE ORE 17)
BIGLIETTI PER LA MOSTRA: 10 euro / RIDOTTO 5 euro / RESIDENTI 3 euro.

Logos of partner organizations: FNS, ANSA, RAI, Coop, etc.



Per primi, tramite la nostra associazione First Social Life, abbiamo recuperato un bene confiscato alla camorra, a Casal di Principe, facendone un museo modello. Da Gomorra al bene comune, con una grande mostra in partnership con le Gallerie degli Uffici, con il Museo di Capodimonte, Capua e la Reggia di Caserta che ha portato 38.000 visitatori. Inoltre ragazze e ragazzi del territorio, dopo una intensa formazione hanno accolto le migliaia di studenti e turisti, divenendo così "le Ambasciatrici e gli Ambasciatori della Rinascita". Giovani volontari che hanno rivendicato con forza e professionalità le proprie radici.

Adesso First Social Life, con il Comune di Lampedusa e Linosa, il Comitato 3 ottobre, in accordo con le Gallerie degli Uffici e la Fondazione Falcone, sta realizzando il primo progetto internazionale di responsabilità sociale dell'arte: "verso il Museo della Fiducia e del Dialogo per il Mediterraneo" è una mostra, dal 3 giugno al 3 ottobre 2016, collegata a laboratori, incontri, avvenimenti culturali dedicati alla nostra identità plurale di popolo mediterraneo.

Lampedusani, turisti e migranti insieme vogliono promuovere un patto culturale di responsabilità, pace e cooperazione. Opere dalla Tunisia, dal Museo Nazionale del Bardo, da Marsiglia, da importanti Musei italiani e internazionali aprono i nostri sguardi in direzione delle migrazioni e dell'accoglienza spontanea, delle

radici comuni nell'arte, nell'ingegno, nel commercio, nel cibo e nella vegetazione. Con noi anche l'impegno di importanti partner economici, tra i quali il Gruppo Cariparma Crédit Agricole.

E se vuoi essere presente in prima persona a Lampedusa tra il 3 giugno e il 3 ottobre, puoi segnalare di voler partecipare alle attività come volontario: per la realizzazione, per l'accoglienza, alla cura della protezione della mostra e dei laboratori.

Come sostenere FIRST SOCIAL LIFE

First Social Life ha bisogno di tutte le energie e le risorse possibili:

visita il sito web www.firstsociallife.it e i social FB e Twitter;

aderisci a First Social Life (per gli iscritti First Cisl l'accettazione dell'adesione è automatica e gratuita)

Segnalaci i tuoi interessi e iscriviti alla messaggistica scrivendo a firstsociallife@firstsociallife.it

Invia una donazione libera e promuovi le nostre iniziative comuni: c/c bancario presso Banca Etica IT70Y0501803200000000152186.

Tempo Libero

DIVERTITI CON NOI



Gardaland, Rainbow Magicland, Cinecittà, Mirabilandia e tanti altri parchi di divertimento in Italia, dove i nostri iscritti possono accedere a prezzo agevolato, acquistando il biglietto direttamente on-line su www.firstcisl.it, nello store Aletheia.



Attrazioni uniche, i migliori parchi di divertimento in tutta Italia a disposizione dei nostri iscritti e dei loro familiari, per una estate di divertimento a prezzo agevolato.

E' l'offerta di Aletheia, la Società di Servizi di First Cisl, a disposizione dei nostri tesserati, che direttamente dallo store on-line possono acquistare i biglietti di ingresso scontati a Gardaland (Castelnuovo del Garda), Rainbow Magicland (Roma), Cinecittà World (Roma), Mirabilandia (Ravenna), Parco Sigurtà (Valeggio sul Mincio), Zoomarine (Roma), Hydromania (Roma), Bioparco (Roma) e Miragica (Bisceglie).

L'offerta è in continua evoluzione, e si affianca alle altre ampie opportunità offerte da Aletheia dalle auto agli smartphone, sempre facilmente consultabili sul portale fibasconti.it o tramite il portale nazionale www.firstcisl.it.

Approfitta delle opportunità esclusive che ti sono riservate come iscritti First Cisl, risparmia e divertiti con noi.



Rainbow magicland



Gardaland



Miragica



Zoomarine



Bioparco di Roma



Mirabilandia

A cura di
Marcello Nanni
Segreteria
Cariparma



LE SEQUENZE ALIMENTARI

Abbiamo visto (Sindacando n.4 sett.2013) la fondamentale importanza delle associazioni alimentari ai fini di una proficua e salutare digestione. Sono regole semplici da capire e rispettare ma vista la enorme quantità e qualità di alimenti in commercio, risulta complicato orientarsi e fare le giuste scelte a tavola.

Per questo torneremo prossimamente sulle combinazioni alimentari. Oggi raffiniamo il tema ed affrontiamo l'argomento, poco studiato, delle sequenze alimentari, importanti quasi come le combinazioni.

E' opportuno seguire un determinato ordine nel consumo dei cibi per favorirne la digestione?

Per prima cosa va detto che è preferibile evitare di mettere in bocca nello stesso istante diverse qualità di cibo. Tutti i liquidi, olio compreso, impediscono una buona masticazione. Sappiamo già che durante la masticazione la saliva agisce sui farinacei come primo processo della loro digestione. Il miscuglio di parecchie qualità di cibo non favorisce la secrezione ghiandolare, mentre un alimento da solo stimola le ghiandole nella bocca a secernere un succo di composizione speciale che corrisponde esattamente alla composizione dell'alimento. Se nella bocca vi sono varie qualità di cibo, non solo la stimolazione delle ghiandole sarà più debole, ma l'azione dei succhi sarà poco adatta al miscuglio.

Qual è l'ordine raccomandabile?

Bisogna cominciare coi cibi più semplici e finire con quelli più complessi e concentrati. Per determinare con precisione la maggiore o minore complessità degli alimenti si valuterà il loro contenuto in liquidi (acqua): quelli che ne hanno di più si mangeranno prima e cioè l'alimento che richiede meno tempo per la sua digestione è quello contenente una maggiore quantità di liquido e dovrebbe essere consumato all'inizio del pasto.

Per esempio un pasto con avocado, insalata, succo di carote dovrebbe essere consumato nel seguente ordine: succo di carote — insalata - avocado. Il succo di carote è quello che contiene più acqua e si digerisce in pochi tempo, l'insalata contiene meno acqua e si digerisce più lentamente, mentre l'avocado è quasi privo di acqua e necessita di diverse ore per la sua digestione. Mangiando i cibi nell'ordine suggerito si semplifica la digestione, la si rende più completa e si realizza in tal modo la miglior utilizzazione col minimo consumo di energia.

Alcune tendenze naturiste in Francia cominciano ad osservare questa regola; raccomandano ad esempio di mangiare la frutta prima dei pasti, però non rispettano le regole delle combinazioni alimentari e ciò limita assai i vantaggi della digestione. La regola delle sequenze alimentari non deve farci dimenticare quella delle combinazioni alimentari. Certo è molto meglio prendere la frutta prima dei pasti, non alla fine, ma è ancor meglio che il pasto non comprenda cibi incompatibili con la frutta.

Se alla fine del pasto si consuma il cibo che contiene la maggiore quantità di liquido, questo diluirà e trascinerà i succhi digestivi ostacolando seriamente la digestione. Dunque chi vuole la minestra la mangerà all'inizio del pasto, non alla fine. Altro esempio: consideriamo i meloni e le angurie, cibo che si digerisce in poco tempo, destinato più che altro a dissetare. Si potrebbero mangiare sia il melone che l'anguria 20 minuti prima del normale pasto. In 20 minuti, per chi ha una digestione normale, questi alimenti ricchi d'acqua vengono digeriti ed è possibile prendere poi senza inconvenienti un pasto nutriente. Non bisogna però prenderli mai nel corso del pasto o alla fine, perché basterebbe una piccola fetta a causare indigestione, senso di gonfiore, indisposizione e persino diarrea. Si dice che il melone è "pesante". Chi lo dice sicuramente lo consuma alla fine del pasto o insieme ad altro (melone e prosciutto). Se lo mangiasse da solo 20 minuti prima lo supporterebbe benissimo senza problemi.

Le sequenze alimentari non rappresentano certo l'ideale, la panacea, ma sono un valido aiuto soprattutto a coloro che incominciano ad accostarsi alle salutari regole igienistiche in materia alimentare. Le regole sulle sequenze alimentari sono dunque un utile e felice complemento delle combinazioni alimentari.

"A chi attribuisce la tua età avanzata ?"

È stato chiesto a un vegliardo che festeggiava i 92 anni, che rispose:

"Ai medici, ai medici ! Non li vedo mai."

FIRST LIFE, TEMPO LIBERO: Pillole di Salute

A cura di
Marcello Nanni
Segreteria
Cariparma



Il piacere della tavola non deve essere ricercato ma deve sorgere da sé, come risultato e conseguenza di una determinata azione. Molti sanno che non bisogna vivere per mangiare, ma mangiare per vivere, tuttavia pochissimi sono coloro che decidono di seguire questo saggio consiglio.

“Chi vuole vivere per mangiare muore presto, invece coloro che mangiano per vivere gioiscono molto della vita vivono più a lungo ed automaticamente si cibano di più.” Ne uccide più il palato che la spada”. Il vero segreto dei piaceri della vita sta qui: colui che esige troppo non ha nulla e chi sa limitarsi gioisce nell'abbondanza. Basta provare e perseverare per credere.



Qualche piccolo consiglio pratico:

- Evitare i resti cotti del pasto precedente. In effetti, a meno di non essere raffreddati subito, fermentano in qualche ora. Se sono raffreddati e poi riscaldati, si deteriorano abbastanza presto.
- Quando si è ammalati ridurre la razione o meglio digiunare, come fanno tutti gli animali.
- Mangiare adagio e solo se si ha fame, masticando a lungo e senza riempirsi.
- Sopprimere dalla dieta sale, zucchero, burro, pane, biscotti, latte, aceto, pepe e spezie piccanti. Ridurre considerevolmente (possibilmente sino ad abolirli del tutto) pasta e altri cereali, formaggi, uova.
- Mangiare la frutta solo quando è matura. Il pomodoro è un frutto, da mangiare solo rosso.
- Prendere grassi (oli da condire o cucinare), in piccole quantità o per niente. Non aggiungere i grassi agli alimenti prima della cottura, ma dopo. Eliminare la margarina.
- Anticipare il pasto con abbondante insalata (lattuga, gentilina, romana etc.)
- Almeno una volta al giorno consumare crudità e frutta fresca.
- Tipico esempio di pasto, abbastanza comune, da evitare: sandwich (con carne o salumi), burro, marmellata, formaggio, uova, caffè o the, magari consumato in fretta o leggendo il giornale.
- Bere a sorsi e non durante i pasti. Mai bevande gassate. Deglutire cibo e liquidi dopo l'espiazione e mangiare in silenzio.
- Eliminare la carne o ridurre il consumo a una/due volte alla settimana (100 gr.x2) . Ma attenzione! Non bisogna credere, come alcuni vegetariani, che sia sufficiente abbandonare l'alimento carne per godere di una dieta ideale. Un regime, anche se tutto biologico, a base di pasta, pane, altri cereali etc. è dannoso quanto un regime carneo. Cibarsi di cereali tre volte al giorno è più dannoso che mangiare della carne ben associata una volta al giorno. Tuttavia nessuna delle due pratiche deve essere adoperata da coloro che ricercano la salute.

Si ringrazia
www.frasicelebri.it



L'ULTIMA BATTUTA

IL NOME DELLA FORTUNA

"La fortuna è il nome che diamo al successo altrui."

(Roberto Gervaso)

I FORTUNATI

**"Nel mare della vita i fortunati vanno i crociera,
gli altri nuotano, qualcuno annega."**

(Domenico Modugno)

LA FORTUNA

"La Fortuna guida dentro il porto anche navi senza guida"

(W.Shakespeare)

IL COLPO DI FORTUNA

**"Con un colpo di fortuna a volte si ottiene
quello che non si è ottenuto con la fatica."**

(Esopo)

LE CARTE FORTUNATE

**"La fortuna mischia le carte
e il destino le distribuisce.
ma siamo noi che scegliamo quali giocare"**

(Samuele Apebe)

**SEGRETARIO
RESPONSABILE**



Andrea Zecca
(CA Group Solutions)

393 2099792
andrea.zecca@cisl.it



SEDE: via Cornelio Ghiretti 2, Parma
TELEFONO: 0521 291074
FAX: 0521 1622145



INTERNET: www.firstgruppocariparma.it
E-MAIL: cariparma@firstcisl.it



FACEBOOK: [firstcislgruppocariparma](https://www.facebook.com/firstcislgruppocariparma)
TWITTER: @firstcislcrpr

SEGRETERIA & DELEGAZIONE TRATTANTE

LEONELLO BOSCHIROLI (Cariparma)	393 2099794	leonello.boschiroli@cisl.it
SANDRO TESTA (Cariparma)	335 5472554	sandro.testa@fastwebnet.it
ROSA PASQUA ALTAMURA (Cariparma)	347 9318250	pasquarosa_altamura@fastwebnet.it
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
GIORGIO BISCALDI (Cariparma)	347 5161109	giorgio.biscaldi@firstcisl.it
GIUSEPPE MERIGGI (Cariparma)	346 8492688	giuseppemeriggi@gmail.com
LUCIANO CAVALCA (CA Group Solutions)	347 4219045	lucianocavalca@alice.it
FABIO MATTIUSSI (Friuladria)	349 3706141	fabiomattiussi70@gmail.com
GIOVANNI DEL BEL BELLUZ (Friuladria)	366 4180777	g.delbelbelluz@cisl.it
PIERANGELO MAZZARELLA (Friuladria)	339 3058944	pierangelo.mazzarella@cisl.it
GIORGIO DE LEIDI (Friuladria)	338 7329725	giorgiodeleidi@libero.it
NICOLA ACCORDI (Friuladria)	348 2262860	nicolaaccordi@alice.it
BARBARA DECIMANI (Friuladria)	347 9609887	trieste@fiba.it
CLAUDIO GALLINA (Friuladria)	335 5204617	claudiogallina@friuladria.it
GIANFRANCO PALMERO (Carispezia)	335 7521857	gianpalmero@gmail.com
GIACOMO MENCHELLI (Carispezia)	340 1634265	giamenchelli@gmail.com



www.firstgruppocariparma.it

www.firstcisl.it

www.cisl.it

www.cafcisl.it

www.inas.it

www.noicisl.it

...e ora seguici anche su Twitter e Facebook

