

SINDACAND



Periodico on-line Fiba Cisl Gruppo Cariparma Crédit Agricole

CCNL: nuova rottura

Via alla mobilitazione della categoria



*RSI e collaborazione
tra gli stakeholders*

**OO.SS.
e GRUPPO:
LE INIZIATIVE
CONDIVISE**

Antiriciclaggio

**MARIO CAPOCCI
A SPEZIA:
APPUNTAMENTI
D'AUTORE**

Carispezia

**CHIUDE
LO STORICO
MONTE DI
PIETA'**

Vita quotidiana

**LE ULTIME
NEWS
DAL GRUPPO
CARIPARMA**

NUMERO 9 - DICEMBRE 2014

IN REDAZIONE



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

SINDACANDO

**Numero 9
Dicembre 2014**

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
FABIO MATTIUSSI
GIANFRANCO PALMERO
MARCELLO NANNI
FABIO BOMMEZZADRI

Sede
PARMA, VIA C. GHIRETTI 2
Tel. 0521 291074
Fax 0521 290805

Sito Internet
WWW.FIBAGRUPPOCARIPARMA.IT

E-mail
INFO@FIBAGRUPPOCARIPARMA.IT

Grafica, impaginazione e coordinamento
NICOLA TANZI



Numero chiuso in redazione
il 11 dicembre 2014

IN QUESTO NUMERO

n.9 - dicembre 2014

Pagina 4

Il punto della situazione sulla complessa trattativa per il rinnovo del CCNL



Pagina 6

La preziosa esperienza di Mario Capocci negli incontri antiriciclaggio organizzati da Fiba Spezia.

Pagina 10

La chiusura dello storico Monte di Pietà di Spezia



Pagina 14

Analisi dei progetti condivisi nel Gruppo: come creare un circolo virtuoso collaborativo.

Pagina 21

Consigli preziosi per conoscere e combattere lo stress



ATTUALITÀ

Pagina 4

LA ROTTURA DELLE TRATTATIVE PER IL CCNL
Il filo spezzato - a cura di Nicola Tanzi

Pagina 6

INCONTRI ANTIRICICLAGGIO CON MARIO CAPOCCI:
S.O.S. SuperMario - di Giacomo Menchelli

Pagina 10

CARISPEZIA: CHIUDE IL MONTE PEGNI
Un Monte di rimpianti - di Giacomo Menchelli

MONDO SINDACALE

Pagina 12

VITA QUOTIDIANA
Le news dal Gruppo a cura di Nicola Tanzi

Pagina 13

DALLE AZIENDE DEL GRUPPO: CARISPEZIA
Il giusto riconoscimento - di Gianfranco Palmero

Pagina 14

ANALISI DELLE INIZIATIVE NEL GRUPPO
Valorizzare le differenze - di Fabio Mattiussi

FIBA LIVE

Pagina 19

CONTROCORRENTE
Segnalati da voi e Segnalati da noi

Pagina 21

PILLOLE DI SALUTE
Stress e rilassamento - di Marcello Nanni

TELEFONI & E-MAIL

Pagina 23

I NOSTRI CONTATTI

L'ULTIMA PAROLA

Pagina 24

QUALCHE BATTUTA PER SORRIDERE



IL FILO SPEZZATO

La tabellizzazione dell'EDR e il riconoscimento una-tantum a recupero della parte arretrata non sono stati sufficienti a evitare la rottura.

Troppo distanti le impostazioni delle parti: salvo ripensamenti da parte di ABI la categoria si prepara a nuove iniziative di mobilitazione.

a cura di Nicola Tanzi - Segreteria Sas di Complesso Cariparma Crédit Agricole

Dopo la pausa estiva sono prima riprese e poi proseguite con grande difficoltà le trattative per il rinnovo del contratto nazionale di categoria.

Il 6 ottobre è stata raggiunta una prima intesa che ha prorogato al 31 dicembre l'attuale impianto normativo, confermato la tabellizzazione dell'EDR, conglobando la cifra nella voce stipendio, con decorrenza 1 gennaio 2015, indipendentemente da ogni eventuale disdetta di ABI e assunto l'impegno ad erogare, sempre con le competenze di gennaio 2015, una una-tantum onnicomprensiva a copertura del periodo di mancata tabellizzazione.

Tuttavia, dopo questo spiraglio che poteva far intendere una conclusione positiva del confronto, le parti non si sono più ritrovate su un percorso condiviso, fino alla rottura definitiva, avvenuta il 25 novembre. Stante le posizioni rigide di ABI, che ha confermato la propria visione fondata preva-

lentemente sull'intervento di riduzione strutturale delle dinamiche di costo determinate dal Tfr, scatti di anzianità e inquadramenti, nonché sull'indebolimento dell'area contrattuale, il tavolo negoziale ha *"Ritenuto impraticabile un confronto improntato esclusivamente sull'ulteriore riduzione dei costi del personale e sulla destrutturazione di fatto del contratto collettivo nazionale di lavoro a beneficio esclusivamente di una maggiore discrezionalità delle singole imprese"*.

Nei giorni successivi si è svolta la riunione unitaria delle segreterie dei Gruppi Bancari con i segretari Nazionali delle sette organizzazioni sindacali del primo tavolo di trattative.

La discussione sulla situazione all'interno dei Gruppi ha confermato la necessità di adottare tutte le possibili iniziative di mobilitazione a sostegno della vertenza nazionale, compreso un

progressivo raffreddamento delle relazioni sindacali. In assenza di segnali positivi e di un ripensamento da parte di ABI, alla scadenza della moratoria di dicembre, sarà inevitabile una vera e propria rottura. A questo punto diverrebbe inevitabile una nuova mobilitazione della categoria. Mentre andiamo in stampa gli Organismi delle Organizzazioni Sindacali stanno operando per definire in dettaglio le iniziative da mettere intraprendere, a partire dalle assemblee del personale.

ORGANISMI FIBA GRUPPO CARIPARMA: MODIFICHE E INTEGRAZIONI



Il 25 novembre a Parma si sono tenute le riunioni congiunte dei Direttivi Fiba Cisl del Gruppo Cariparma e della Sas di Complesso Cariparma. Nel corso della riunione sono stati deliberati e formalizzati la nomina nel Direttivo di Gruppo di Federica Tosi (Cariparma), Luigi De Giovanni (Friuladria) e Lino Mela (Carispezia), e quelle di Gianpiero Giordano, Luigi Nucera e Nicola Cocchieri nel medesimo Organismo della Sas di Complesso Cariparma.



IL PREMIO EUROPEO GIOVANNI FALCONE AL PROGETTO SAN FRANCESCO



Nel contesto del Forum Mondiale per la Democrazia, tenutosi a Strasburgo ad inizio novembre, il Premio Giovanni Falcone è stato conferito al Centro Studi Sociali contro le mafie Progetto San Francesco. L'importante riconoscimento del Consiglio d'Europa è stato conferito dal sindaco di Strasburgo, che insieme alla giuria del premio, ha incontrato la delegazione italiana, con la presenza del nostro Segretario Nazionale Giacinto Palladino in rappresentanza di Fiba Cisl Social Life. *"Questo riconoscimento incoraggia gli sforzi verso un nuovo modello sociale e sindacale capace di influenzare le scelte sul credito e sul valore dell'economia e della finanza etica in relazione alla strutturazione della crisi: non più uno strumento solamente dedicato alla denuncia ed allo studio del fenomeno mafioso, bensì un elemento civile in grado di affiancare la promozione della responsabilità sociale e Della partecipazione dei lavoratori e delle famiglie. Serve un welfare della fiducia, così evidente a Strasburgo dove associazioni, sindacati e operatori dell'informazione sostengono un nuovo patto civile con le amministrazioni locali"*, il commento dello stesso Palladino, alla cerimonia di premiazione.



Fiba Spezia & Mario Capocci: un sodalizio ormai consolidato, capace di mettere continuamente a disposizione dei colleghi la straordinaria conoscenza sull'antiriciclaggio, con preziosi suggerimenti per la Segnalazione di Operazioni Sospette

S.O.S. SUPERMARIO



di Giacomo Menchelli

*Segreteria
Carispezia
Crédit Agricole*

Era il 14 gennaio 2010 quando sentii per la prima volta Mario Capocci. Ricordo bene quel giorno, ancora di più la notte successiva perché ... non riuscii a chiudere occhio!

Avevo da poco iniziato a fare attività sindacale e fui invitato dalla mitica Bruna, la segretaria FIBA della vicina Massa Carrara, a partecipare all'assemblea organizzata nella sala consiliare del comune di Carrara avente "all'ordine del giorno" una *lectio* sulla legge antiriciclaggio.

Dopo una breve presentazione, il tipo barbuto seduto di fianco a Bruna prese la parola rivelando immediatamente a tutti la sua provenienza toscana, precisamente labronica pensarono i più attenti. I livornesi mi son sempre garbati, sono fortissimi, sempre con la battuta pronta ... gli "ameriani der Tirreno" li definisce un'irriverente canzone di un gruppo pisano. Tutto quindi era iniziato per il meglio: un simpatico sindacalista toscaniccio di fronte ad una platea di rilassati bancari che erano accorsi numerosi all'assemblea forse anche per sfuggire ad un pomeriggio di duro e noioso lavoro. Ma di lì a poco il clima cambiò visibilmente: più Mario Capocci si addentrava nella materia più vedevo colleghi scivolare nelle poltroncine, più citava esempi meritevoli d'invio di segnalazione di operazione sospetta più scorgevo gente che si allentava il nodo della cravatta per riuscire a deglutire, più scorreva *slide* sulle sanzioni previste dalla legge e crescente era il terrore negli occhi di molti dei colletti bianchi presenti, come se il *file powerpoint* fosse stato montato ad arte da Dario Argento!

Ricordo che continuavo a prendere appunti e dentro di me dicevo "Giacomo, non è che forse ti è sfuggita qualche circolare?!?".

Era il 2010 e, nonostante la legge sull'antiriciclaggio fosse in vigore da circa 19 anni, da quel consesso emerse chiaramente come tale materia fosse ignorata, sottovalutata, sconosciuta ai più. A fine assemblea raggiunsi l'amico e collega Gianfranco Palmero, seduto poco più in là, il quale cercò subito di intercettare Capocci per invitarlo a Spezia: si fece agilmente largo tra la folla e, mentre un pallido ed anziano cassiere balbettava



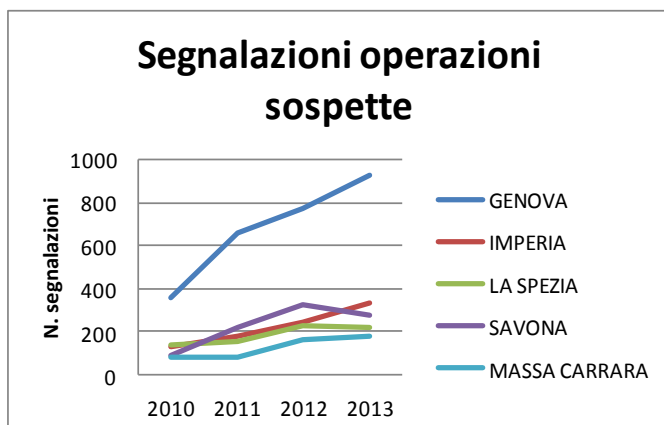
"S-scusi Capocci, a un cliente che l'altro giorno mi ha chiesto di prelevare 20.000 € in contanti dal conto, gli ho fatto un circolare e poi gliel'ho cambiato, ho fatto bene vero?!?", dopo una breve ma serrata trattativa, concordarono la data per Spezia.

Quattro mesi dopo, il pomeriggio dell'8 di aprile, il salone di Tele Liguria Sud era stracolmo di bancari (e postali) con un sacco di gente in piedi appoggiata alle pareti.

Anche in quell'occasione Capocci fu strepitoso, lasciando tutti a bocca aperta per la sua competenza e preparazione e forse anche dalla... paura. Personalmente vissi quel seminario più serenamente dato che conoscevo già "la trama del film" e che ero "protetto" dal mio "vecchio", anche lui bancario, seduto al mio fianco. Quell'occasione consolidò in me l'importanza del Sindacato e, anche se non ce n'era bisogno, di aver aderito all'Organizzazione giusta.

All'epoca creammo addirittura un DVD con le riprese del convegno da distribuire a tutti gli iscritti, in particolare a quelli che non avevano potuto presenziare, con un notevole sforzo economico e di tempo da parte della FIBA spezzina.

Quattro anni dopo eccoci di nuovo qui, impegnati come allora sul fronte della formazione su una materia in costante evoluzione, che ha visto e probabilmente vedrà (con la possibile introduzione del reato di auto-riciclaggio) innalzare esponenzialmente le responsabilità individuali



L'andamento delle Segnalazioni operazioni sospette nelle province dove opera Carispezia.

S.O.S. negli anni	2010	2011	2012	2013
GENOVA	361	660	772	930
IMPERIA	128	178	244	334
LA SPEZIA	137	158	231	221
SAVONA	89	220	322	277
MASSA CARRARA	82	86	161	177



che gravano sulle spalle dei lavoratori, ai quali è indispensabile dare consapevolezza dello scenario in cui stanno operando.

In tal senso i recenti tre eventi formativi organizzati dalla FIBA CISL spezzina con il fondamentale supporto del nostro Responsabile nazionale QD Mario Capocci, sono da considerarsi un successo: moltissimi i colleghi presenti, in larga parte ovviamente di Carispezia, il 25 settembre, il 20 ottobre ed il 10 novembre, nonostante i seminari fossero stati organizzati dopo l'orario di lavoro. Tanti gli aspetti approfonditi della ormai nota 231/07, tante le domande ed i casi pratici condivisi che certamente hanno arricchito tutti i presenti. La lamentela, manifestata da molti lavoratori e di banche diverse, è stata quella rivolta ad Istituti che troppo spesso, tramite gli uffici preposti, di fronte ai dubbi del collega di filiale non danno risposte o quando le danno, non lo fanno per iscritto.

Intanto Mario Capocci ha ripreso subito a girare l'Italia per proseguire la sua "missione" di sensibilizzazione al rispetto delle regole e chissà in quale territorio sta parlando in questo momento ... da parte nostra stiamo cercando di "riaverlo" a Spezia per un'ulteriore data nel mese di dicembre per soddisfare le richieste di decine e decine di colleghi che non hanno potuto partecipare ai seminari precedenti. Nel frattempo è in distribuzione in tutto il territorio spezzino ed in tutta Carispezia un utile e aggiornatissimo prontuario sulla normativa antiriciclaggio a cura della FIBA della Spezia e scritto dallo stesso Capocci.

L'auspicio è che la figura di Mario Capocci, intesa come patrimonio di competenza e di richiamo alla legalità ed al rispetto delle regole, possa essere in un prossimo futuro valorizzata dalle banche stesse: si concretizzerebbe finalmente quel processo partecipativo degno di un Sindacato moderno, coraggioso e riformista quale è la FIBA CISL.

Le segnalazioni nel 1° semestre 2014

GENOVA	661
IMPERIA	225
LA SPEZIA	126
SAVONA	178
MASSA CARRARA	130

***Auguri
da Fiba
Gruppo
Cariparma***





**Carispezia:
chiude dopo 400 anni di storia l'istituzione cittadina**

UN MONTE DI RIMPIANTI

**Il sofferto addio ad un patrimonio secolare,
supporto sociale e presidio di legalità sin dal 1597**



di Giacomo Menchelli

*Segreteria
Carispezia
Crédit Agricole*

Art. 1 – Al Monte di Pietà di Spezia è unita una Cassa di Risparmio destinata a ricevere, e rendere fruttiferi i depositi degli avanzi dei Giornalieri, degli Operaj, degli Artigiani, dei Contadini, e dei Famiglj, e di tutte le persone di ristretta fortuna.

Art. 2 – La Cassa di Risparmio ed il Monte di Pietà formeranno un solo Stabilimento. Esso sarà amministrato dalla Commissione degli Ospizj, e sarà esercitato nel medesimo locale, coi medesimi fondi, e dagli stessi Impiegati.

Recitano in questo modo i primi due articoli del Regio Decreto datato 28 giugno 1842 col quale veniva approvato il regolamento della Cassa di Risparmio della Spezia, la cui erezione, unita al Monte di Pietà, era stata approvata e sancita lo stesso giorno da Sua Maestà Carlo Alberto, Re di Sardegna.

Il Monte di Pietà a sua volta era presente in città fin dal maggio del lontano 1597, quando, su sollecitazione delle autorità civili e religiose, quattro esponenti di illustri famiglie spezzine lo eressero «*per honor di Dio e socurrimento de poveri*».

Ebbene questa istituzione, denominata dopo varie vicissitudini storiche Monte di Pegno o più informalmente Monte Pegni, di fatto alla Spezia non esiste più. Si stanno svolgendo in questi giorni gli ultimi atti formali finalizzati alla chiusura definitiva dell'ufficio di via XXIV Maggio, processo iniziato il 16 settembre 2013 e che ha portato all'effettuazione dell'ultima asta il 19 novembre scorso.

In un attimo vengono cancellati 417 anni di storia locale e La Spezia perde l'unico Monte Pegni della città e della provincia. La Banca ha deciso così! Anche se nel Gruppo Cariparma Crédit Agricole altri Monte Pegni stanno continuando ad operare nei rispettivi territori ed altre banche stanno investendo in questo settore, la Cassa di Risparmio della Spezia ha stabilito invece che non effettuerà più il servizio di credito su pegno.

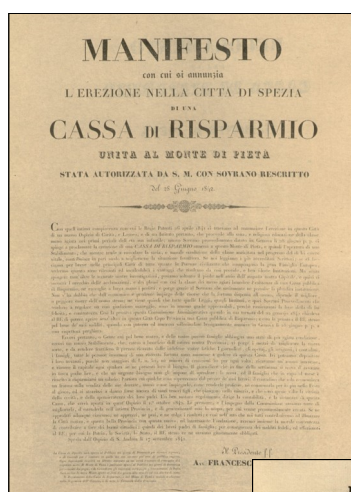
Inevitabilmente verrà a mancare un supporto so-

ciale soprattutto per i più bisognosi, per quelle persone “non bancabili” ed un presidio di legalità, di fronte ad un ineluttabile crescente ricorso a realtà non altrettanto trasparenti.

Sebbene non vi fossero ricadute occupazionali, nello spirito solidaristico e d'impegno sociale della CISL, come FIBA abbiamo sin da subito contestato questa inspiegabile decisione, coinvolgendo, assieme agli altri sindacati, le Istituzioni Locali. A nulla è servito, nessuno si è voluto esporre, nessuno ha ritenuto opportuno difendere un'istituzione secolare patrimonio della città e funzione sociale per un ceto povero sempre più numeroso.

Resta il rammarico di non essere riusciti a fermare questo processo, nonostante l'impegno profuso.

Resta la consapevolezza di essere, da domani, tutti più impoveriti in questo contesto di miseria politica e culturale che ci attanaglia.



Lo storico manifesto che annunciò l'istituzione della Cassa di Risparmio nella città di Spezia, unita all'esistente Monte di Pietà.

Il frontespizio del regolamento della Cassa di Risparmio e del Monte di Pietà della Spezia del 1842.



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

Notizie dal Gruppo

PRIVACY: LA TRACCIABILITA' DEI DATI

A partire dal 1 ottobre è entrato in vigore il provvedimento del Garante della Privacy che prevede l'obbligo per le banche di tracciare e conservare per 2 anni le inquiry effettuate sui rapporti della clientela privata e delle ditte individuali.

Una apposita procedura informatica criptata si occuperà dell'archiviazione dei dati identificativi delle operazioni interessate dal provvedimento e dei dati di chi le ha effettuate. L'archivio resterà disponibile per eventuali indagini su comportamenti ritenuti anomali ai fini della privacy.

APPRENDISTATO e SALARIO DI INGRESSO

Al 31 ottobre 2014, grazie agli accordi sottoscritti nel 2012, risultano effettuate 145 assunzioni nel Gruppo, un centinaio delle quali con contratto di apprendistato.

Nella stessa data è stato siglato un accordo riguardante i colleghi assunti con salario di ingresso con l'introduzione di queste norme:

- L'accordo si applica alle assunzioni con salario di ingresso già effettuate o effettuabili entro il 31.12.2015
- viene riconosciuto il contributo aziendale al fondo pensione al 4% per i 4 anni di durata del salario di ingresso.
- vengono riconosciute le condizioni creditizie agevolate relative ai rapporti di conto corrente e l'accesso al fido di 3000 euro, le altre condizioni creditizie agevolate (mutui, ecc) saranno riconosciute al momento della stabilizzazione.

Riguardo ai percorsi professionali si applicano le seguenti norme:

- *Apprendisti*: in caso di nomina a gestore, all'apprendista verrà riconosciuto, al termine dei 4 anni di salario di ingresso se ancora nel percorso professionale, il 50% del percorso professionale maturato e il 100% del riconoscimento economico maturato tramite assegno ad personam riassorbibile solo in caso di avanzamento di carriera.
- *Tempi indeterminati con salario di ingresso*: in caso di nomina a gestore, al collega verrà ricono-

sciuto, al termine dei 4 anni di salario di ingresso se ancora nel percorso professionale, l'inquadramento previsto dal percorso professionale maturato.

DESIGNAZIONI COMPLIANCE

Per dar corso ai progetti di compartecipazione azienda-sindacato, sono stati designati Mario Capocci (Fiba Cisl) e Paolo Berti (Fabi) quali rappresentanti sindacali che affiancheranno la funzione Compliance per lo sviluppo di tematiche formative condivise.

PAYROLL GIVING

In considerazione delle poche adesioni al progetto benefico avviato lo scorso anno, a partire da gennaio 2015, si è condiviso di pubblicizzarne ulteriormente le iniziative intraprese e di modificare il meccanismo in un silenzio assenso. Rimarrà facoltà ai colleghi di comunicare la rinuncia alla partecipazione.

MODIFICA SCALA DI VALUTAZIONE

A partire dalla prossima valutazione professionale (prevista ad inizio 2015 con riferimento all'anno lavorativo 2014), sarà introdotta una nuova scala di valutazione. I livelli aumenteranno da quattro a sei e saranno strutturati in questo modo: non adeguato, parzialmente adeguato, adeguato, soddisfacente, rilevante, eccellente. Rimarranno da valutare le influenze delle nuove valutazioni sul premio aziendale e sul sistema incentivante.

PROMEMORIA DI FINE ANNO

Ricordiamo che, come di consueto il permesso orario annuale previsto dall'art. 100 del CCNL (cod. HR Access 062) deve essere fruito, anche in maniera frazionata, inderogabilmente entro il 31 dicembre. In caso contrario verrà perso e non sarà possibile recuperarlo. E' inoltre consigliabile verificare la scadenza riportata sui buoni pasto poiché, a seconda delle compagnie emittenti, i più vecchi potrebbero riportare essere spendibili solo fino al 31/12/2014.



DALLE AZIENDE DEL GRUPPO

di **Gianfranco Palmero**
Segretario Responsabile
Carispezia Crédit Agricole

Carispezia

IL GIUSTO RICONOSCIMENTO

Avviato il confronto aziendale per il riconoscimento dei percorsi di carriera - Necessario inoltre completare il processo di unificazione normativa con la Capogruppo



Il giorno 17 novembre u.s. si è svolto l'atteso incontro con la Delegazione Aziendale e di Gruppo per discutere vari argomenti che in concreto rappresentano quello che rimane dei nostri accordi aziendali.

L'aspetto più rilevante discusso ha riguardato la materia degli inquadramenti e dei percorsi di carriera che per la nostra Banca risultano bloccati alla data del 31 dicembre 2012 per i colleghi di nuovo incarico.

Come OO.SS. abbiamo sottolineato che l'assenza di detti percorsi di carriera risulti particolarmente illogica proprio nella nostra Banca che in questi due anni si è dimostrata la più attiva in termini di risultati e progressi nell'ambito dell'intero Gruppo Cariparma. La necessità di ristabilire un giusto equilibrio tra il riconoscimento di percorsi adeguati ed il considerevole sforzo espresso dai colleghi in questi ultimi anni, ci sembra un passo indispensabile per costruire un corretto progetto di unificazione dei processi di Gruppo.

Ancora più rilevante risulta la necessità di avere dei percorsi definiti, se si tiene conto del progetto di revisione (...in negativo) da parte di ABI di questa materia, nell'ambito della complessa trattativa per il rinnovo del CCNL, da pochi giorni interrotta.

Altri aspetti sono stati trattati in questo primo incontro:

- la definizione di un trattamento omogeneo di gruppo della percentuale di versamento aziendale al Fondo Pensione, non è concepibile infatti che Carispezia continui ad essere l'unica Azienda che versa uno 0,50 in meno rispetto al resto del Gruppo.

- sulla Polizza Sanitaria abbiamo evidenziato come sia inevitabile il rinnovo, almeno per un anno, dell'attuale

convenzione sottolineando però la necessità di eliminare il contributo a carico dei colleghi in coerenza con quanto avviene in Cariparma.

- la necessità, nelle realtà più piccole, di sostituire le lunghe assenze e nello stesso tempo di agevolare il rientro delle colleghe dalla maternità con interventi ad hoc (convenzioni con asili nido o in alternativa un contributo adeguato), considerando la spiccata caratteristica della nostra Banca di essere una "banca rosa" cioè con prevalente presenza di personale femminile.

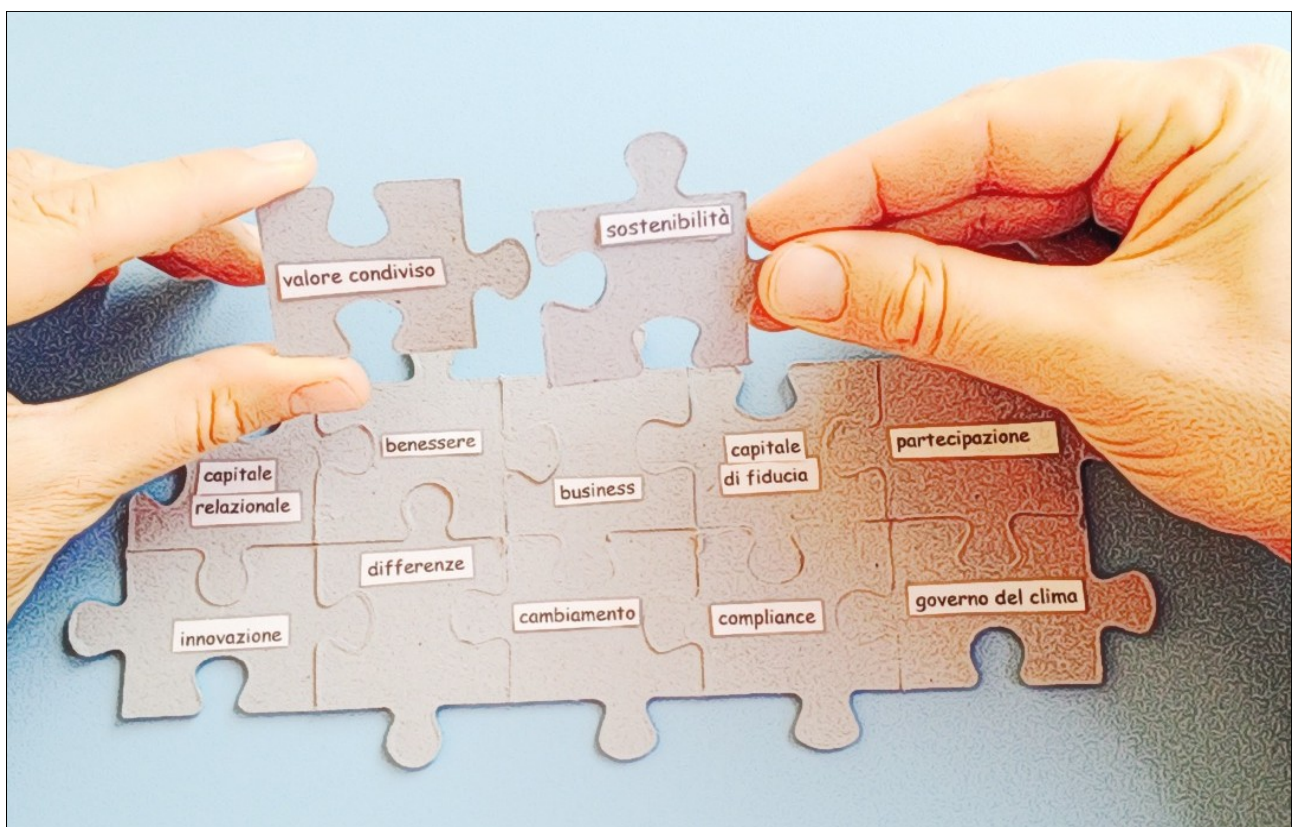
- la richiesta all'Azienda di un intervento per agevolare l'impegno dei colleghi in servizio che sono eletti negli organismi del Cral.

Un ulteriore passaggio lo abbiamo fatto in relazione agli organici: abbiamo appreso con soddisfazione della conferma a tempo indeterminato dei tre colleghi in scadenza a fine novembre e dell'assunzione con contratto di apprendistato di una collega stagista, così come era stato richiesto. Auspichiamo la sistemazione definitiva dei contratti dei colleghi distaccati (esclusi i distacchi funzionali) dalla Capogruppo in Carispezia e viceversa e soprattutto riteniamo necessario un adeguato intervento aziendale per sopperire alle uscite programmate entro fine anno.

Riteniamo che le nostre richieste siano indispensabili per fornire finalmente ai colleghi di Carispezia un adeguato inserimento nel contesto di Gruppo senza dover rinunciare a quanto faticosamente conquistato negli anni passati: per questo motivo cercheremo in tutti i modi di ottenere quanto indicato non escludendo eventuali azioni di lotta a supporto.

VALORIZZARE LE DIFFERENZE PER CREARE VALORE AGGIUNTO CONDIVISO E INNOVAZIONE

**Rendere gli stakeholder parte attiva nei processi decisionali attraverso percorsi di co-progettazione significa alimentare un circolo virtuoso che produce benessere e migliora le performances.
Le iniziative nel Gruppo Cariparma Crédit Agricole**





di Fabio Mattiussi

*Segretario Responsabile
Sas di Complesso
Banca Popolare FriulAdria
Crédit Agricole*

La differenza genera informazione e apprendimento.

Le riflessioni che propongo traggono inizialmente spunto dal libro bianco *'Fare la differenza. Analisi e proposte di gender management'*, frutto della collaborazione fra il Gruppo Cariparma Crédit Agricole e l'Università Cattolica del Sacro Cuore, nell'ambito del progetto Artemisia. Già il titolo è molto significativo, a mio avviso, a partire da un concetto chiave che permea la vita delle persone e delle organizzazioni: *differenza*.

La parola differenza evoca alcuni presupposti basilari sui quali si fonda il *pensiero della complessità*. (1).

Secondo *Gregory Bateson*, biologo, antropologo e sociologo, tra i più celebri studiosi di comunicazione, la *differenza genera informazione*, precisamente *"l'informazione consiste in differenze che producono una differenza (2)."*

Ad esempio, una persona, nell'approssimarsi ad una fonte di calore, come un termosifone, percepirà differenze di temperatura, ricavandone informazione. Avvalendosi dell'informazione potrà optare per scelte che esprimono ulteriori differenze, cioè decidere di fermarsi, allontanarsi, o avvicinarsi ancora di più al termosifone.

Il processo generativo dell'informazione può essere attivato se sussiste una *relazione* - nell'esempio, una relazione fra la percezione di differenti temperature e di comportamenti ad esse correlati-. La differenza, perciò, non è connaturata intrinsecamente ad uno specifico elemento, ma è il risultato di un'interazione fra almeno due entità.

L'attenzione alle differenze che generano differenze si traduce in elaborazione di informazioni e quindi in *apprendimento*. In assenza di relazione non può esserci scambio di informazione, e nemmeno apprendimento.

I concetti di differenza, informazione e apprendimento hanno grande rilevanza anche nell'ambito delle *relazioni umane*. Nelle organizzazioni, è molto importante dare valore all'espressione delle differenze e alla qualità delle relazioni, in quanto elementi essenziali per generare informazione e per sostenere l'evoluzione organizzativa in relazione al *cambiamento*.

I modelli di cultura d'impresa innovativi valorizzano le differenze

Nell'introduzione del libro bianco, il Gruppo - tramite il Responsabile del Personale Cesare Cucci - dichiara il proposito aziendale di voler *"creare una cultura interna pronta a dare spazio a un numero sempre maggiore di differenze, come quelle legate all'età o alla provenienza ad esempio"* con un obiettivo in prospettiva ancora più ampio di quello del gender, e il CEO Giampiero Maioli, sottolinea che *"evitare ogni forma di discriminazione e dare valore alle differenze rientra, infatti nelle strategie aziendali, sia sul versante della gestione delle nostre persone, sia su quello dei rapporti con la clientela."*



"Le differenze, -sostiene la curatrice Vanna Iori- ritenute per lungo tempo variabili da tenere sotto controllo o da ignorare, sono oggi considerate importanti perché favoriscono e migliorano il funzionamento delle organizzazioni. Le scienze dell'organizzazione aziendale del Novecento sono state in prevalenza impostate sull'omologazione delle persone, secondo una visione tayloristica, scarsamente interessata al diversity management, ossia alla valorizzazione delle caratteristiche rilevanti e significative all'interno delle peculiarità che qualificano la presenza dei diversi soggetti nelle organizzazioni. [...] Oggi il diversity management consente di conoscere, esprimere ed utilizzare le differenze (di età, di formazione e, naturalmente, di genere), divenute sempre più rilevanti nella pianificazione e nella gestione delle risorse umane. Sono le nuove modalità di funzionamento delle

(1) Il termine complesso deriva dal latino cum plexum, dove plexum significa nodo, tessuto, intreccio. Il filosofo Edgar Morin afferma che *"Il pensiero complesso è consapevole in partenza dell'impossibilità della conoscenza completa: uno degli assiomi della complessità è l'impossibilità, anche teorica, dell'onniscienza. Riconoscimento di un principio di incompletezza e di incertezza. Il pensiero complesso è animato da una tensione permanente tra l'aspirazione a un sapere non parcellizzato, non settoriale, non riduttivo, e il riconoscimento dell'incompletezza e della incompletezza di ogni conoscenza."*- E. Morin, *'Introduzione al pensiero complesso'*, Sperling & Kupfer - Milano 1993.

(2) Gregory Bateson, *'Mente e natura'*, Adelphi - Milano 1984.

organizzazioni ad avvantaggiarsi delle differenze di genere (come di ogni differenza). [...]“

I modelli culturali d'impresa di *stampo meccanista*, basati sulla logica causa-effetto, che tendono ad assimilare le persone a meri fattori della produzione, non riescono a dare risposte soddisfacenti alle problematiche connesse all'incertezza ed ai cambiamenti dell'epoca della globalizzazione.

La visione secondo cui l'emergere delle differenze e dei diversi punti di vista possano innescare dinamiche destabilizzanti, da contrastare per garantire il corretto funzionamento della 'macchina organizzativa', e la *standardizzazione*, totem della tradizione manageriale puramente razionalista, segnano il passo di fronte alla necessità di trovare soluzioni efficaci a problemi e contesti continuamente mutevoli.

La complessità implica quindi l'esigenza di incentivare la diffusione di nuovi modelli culturali d'impresa che sostengano la *qualità delle relazioni* – capitale d'importanza primaria, seppure non quantificabile contabilmente – e l'espressione delle differenze, ponendo le *persone al centro del pensiero organizzativo* e valorizzando il loro contributo attraverso la promozione dei *processi di partecipazione*.

Stakeholder engagement e responsabilità sociale d'impresa: elementi strategici per creare benessere e migliorare il business

Il coinvolgimento degli stakeholder, a partire da quelli interni, per integrare idee, competenze e risorse differenti è quindi un *fattore strategico fondamentale* nel percorso di creazione del *valore aggiunto*. L'attenzione verso la valorizzazione di forme differenti di capitale, manifesta un approccio all'attività d'impresa non esclusivamente limitato al tradizionale perseguimento del massimo profitto, ma che nel proprio agire tiene in considerazione le aspettative e gli obiettivi di diversi stakeholder: lavoratori, clienti, comunità locali, associazioni, eccetera.

Un approccio *socialmente responsabile* non è e non può essere una moda passeggera, ma diventa una necessità primaria in un mondo globalizzato in cui i processi e i risultati dell'azione imprenditoriale hanno riflessi sfaccettati – sull'ambiente, sulle persone, ed economici – rispetto ad una crescente platea di portatori



DIFFERENTI CAPITALI E DIVERSE FORME DI REMUNERAZIONE

Il valore aggiunto può fare riferimento a *diversi tipi di capitale* ed essere espresso in diverse forme, a cui corrispondono varie modalità di remunerazione. Oltre alla remunerazione prettamente economica e monetizzabile – es. salario, interesse, dividendo – esistono infatti tipi di remunerazione non direttamente sintetizzabili in termini contabili – ci si riferisce ai c.d. *assets intangibili* –, come a proposito del *capitale di fiducia*, della *coesione sociale* e del *benessere individuale e organizzativo*.

d'interesse. Riflessi, che anche se non trovano una quantificazione esplicita nei dati di bilancio, come ad esempio quelli attinenti agli aspetti fiduciario e reputazionale, possono assumere elevato peso economico. È lecito attendersi che gli interessi degli stakeholder possano essere differenti tra loro; l'eventuale diversità non deve essere interpretata a priori come inconciliabilità, ma anzi va considerata fonte di ricchezza per ridurre i *costi di transazione* (3), le *esternalità negative* (4), e per stimolare l'attività d'impresa verso la creazione di molteplici forme di valore aggiunto in funzione dei *diversi bisogni*.

La responsabilità sociale d'impresa è dunque una questione etica e di business.

(3) I costi di transazione possono essere definiti come i costi sostenuti dal momento in cui viene presa la decisione di effettuare uno scambio al momento in cui viene portato a compimento (comprendono anche i costi per definire le condizioni ottimali di scelta e quelle relative alle attività di controllo). La promozione dei processi partecipativi porta benefici alla coesione sociale, migliorando la capacità di gestire eventuali situazioni conflittuali e riduce i costi di transazione.

(4) Per esternalità si intende l'effetto che il comportamento di un soggetto economico – come un'impresa – produce sull'attività o sul benessere di terzi, al di fuori del perimetro delle transazioni di mercato, cioè in assenza di ripercussioni sui prezzi. Nel caso delle esternalità positive, l'effetto sui terzi è positivo, ma chi lo produce non ne riceve compenso; quando invece il comportamento determina costi per altri, non sostenuti da chi li produce, si avrà la fattispecie delle esternalità negative. Un'esternalità negativa si verifica, ad esempio, quando un'azienda industriale produce inquinamento su un fondo agricolo, senza che ad essa vengano direttamente ricondotti ed imputati costi, che invece, sono scaricati sul proprietario del terreno e/o sulla collettività.

Promuovere la cultura della partecipazione collaborativa è indispensabile per generare valore aggiunto condiviso e per sostenere processi innovativi, a vantaggio del benessere e della competitività.



Creare valore condiviso e innovazione tramite processi di progettazione partecipata

Alla base della creazione del valore aggiunto secondo un'ottica socialmente responsabile e *sostenibile* –ovvero che garantisca uno sviluppo capace di durare nel tempo - deve sussistere necessariamente una *relazione fiduciaria* tra i diversi portatori d'interessi, i quali si *riconoscono vicendevolmente* come parti di un *contratto sociale*.

Condizione necessaria per tradurre in azione e consolidare tale *reciprocità* è l'implementazione di *modalità collaborative* e *processi inclusivi* che legittimino gli stakeholder ad *effettuare proposte e a partecipare alle scelte, al fine di integrare la cultura della ripartizione del valore generato dall'attività d'impresa con quella della creazione di valore condiviso*. Ciò significa coniugare la logica *distributiva* con la logica di *co-creazione* del valore, conciliando e valorizzando istanze differenti e dando risalto alla *complementarietà*.

Va sottolineato che un autentico coinvolgimento, oltre a prevedere il dialogo trasparente e l'ascolto fra gli stake-



IL GOVERNO DEL CLIMA AZIENDALE

È importante, a proposito del *benessere*, focalizzare l'attenzione su una variabile correlata al *capitale relazionale*, che negli ultimi anni, anche per effetto di innovazioni normative epocali nell'ambito del diritto del lavoro – es. il decreto 81/2008, Testo Unico sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro - ha assunto via via importanza: *il governo del clima aziendale*.

È sempre più diffusa la consapevolezza che il perseguimento di politiche a sostegno di un clima positivo e di contesti lavorativi equi e non discriminatori genera valore aggiunto, sia in termini di benessere che di *performances*. Ne traggono beneficio singoli, imprese e società civile.

Viceversa, ad esempio, da ambienti di lavoro nei quali il clima risulta negativo e che presentano livelli di rischi psico-sociali significativi, riconducibili a problemi organizzativi, comunicativi e alla mancanza di coinvolgimento delle persone, possono conseguire ripercussioni sfavorevoli sulla qualità di vita, sulla produttività, sui costi aziendali e della sanità. Va notato come anche il legislatore attribuisca valore alla partecipazione dei lavoratori e dei propri rappresentanti, assegnando loro un ruolo attivo nei processi di valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

In sintesi, importanti evoluzioni del pensiero organizzativo nell'ambito delle scienze sociali e le implicazioni ad esse correlate, oltre ad un'accresciuta sensibilità sociale che si manifesta nelle novità legislative in tema di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, testimoniano che il governo del clima aziendale non possa prescindere dal coinvolgimento di chi ne è direttamente interessato, cioè delle persone che lavorano nelle organizzazioni.

holder, deve consentire ai partecipanti di *rendersi parte attiva nei processi decisionali*. La partecipazione diventa allora anche un *elemento strategico* per aumentare la fiducia, riducendo i costi di transazione, con benefici sociali e sulla capacità di competere nei mercati.

Nell'ambito del *welfare aziendale* all'interno del Gruppo Cariparma Crédit Agricole esistono vari esempi di *progettazione partecipata* fra parti sociali. Si pensi in primis al *Fondo Pensione di Gruppo* o all'*assistenza sanitaria integrativa*, importanti pilastri per il benessere delle persone in una prospettiva ad ampio raggio che non abbraccia esclusivamente il periodo di vita lavorativa.

Si tratta di conquiste concrete e durature che testimoniano come la collaborazione possa attivare un circolo virtuoso che produce *innovazione sociale* e valore condiviso. Altra testimonianza è data dal *premio aziendale sociale*, che consente di ottenere vantaggi sulle spese di formazione, educazione e sanitarie.

Per alimentare uno sviluppo sostenibile è imprescindibile proseguire sulla strada dei percorsi partecipati, e a tal proposito appare ormai improrogabile la necessità che le Organizzazioni Sindacali e Azienda si confrontino apertamente per co-costruire soluzioni inerenti alle problematiche connesse al *governo del clima aziendale* e per promuovere una *cultura della compliance* che

incentivi la coerenza fra i principi enunciati dai codici di condotta interni e i comportamenti agiti.

Giova evidenziare che, recentemente, in relazione all'incontro dell'8 maggio scorso - avvenuto in seguito alle segnalazioni delle OO.SS. sugli impatti delle pressioni commerciali - durante il quale la Responsabile della Struttura Compliance, Cristina Rossi, aveva dichiarato che in tema di diffusione della cultura della compliance il contributo del sindacato sia indispensabile, è stato avviato un confronto fra Azienda ed Organizzazioni Sindacali per realizzare iniziative formative al riguardo.

Un altro segnale interessante è dato dalla recente disponibilità aziendale a confrontarsi sulla co-progettazione di un percorso formativo, nato da una proposta sindacale -in seno alla Commissione sulla Responsabilità Sociale d'Impresa di Gruppo- incentrato sulla comunicazione assertiva come strumento per costruire un clima positivo nei luoghi di lavoro.

Sarà fondamentale supportare il confronto su tali argomenti, ed ampliarlo anche ad altri temi, per implementare progetti e azioni a beneficio della qualità di vita delle persone e del benessere organizzativo, e per sostenere modalità di gestione aziendale che rendano i valori della Responsabilità Sociale d'Impresa e la *cultura della creazione del valore condiviso* sempre più patrimonio identitario del Gruppo.





CONTROCORRENTE

La rubrica di spunti
raccolti dalla rete



SEGNALATI DA NOI:

I TUOI RIFIUTI: UN'OPPORTUNITA' PER I POVERI

Il movimento solidale Emmaus è nato in Francia, ma cresciuto anche in Italia dove sono attivi parecchi gruppi e comunità che mediante il lavoro, offrono la possibilità ai più svantaggiati di vivere con dignità. Una delle principali attività di Emmaus consiste nel raccogliere ciò che altri getterebbero nei rifiuti, riutilizzandoli per chi ne ha bisogno. E' possibile donare di tutto: mobili, vestiti, libri, stufe, biciclette, ecc.
Per conoscere le sedi dell'associazioni e le attività è on-line il sito www.emmaus.it



SEGNALATI DA VOI:

TASI, IMU, TARI: FAI DA TE

Sempre più comuni aderiscono al portale www.amministrazionicomunali.it un vero e proprio contenitore facilitato per simulare i calcoli o compilare e stampare il modello f-24 per il pagamento. Con pochi e semplici passaggi è possibile districarsi nel labirinto di TASI, TARI, IMU. Ideale per chi non necessita di particolare assistenza professionale.



SEGNALATI DA NOI:

GOOGLE: PICCOLI TRUCCHI DI RICERCA

UNA FRASE PRECISA: inserire le parole ricercate all'interno delle virgolette (ad esempio "borse di studio cariparma")

UN FILE PARTICOLARE: inserire dopo le parole cercate il tipo di file (ad esempio progetto moser.pdf)

CONVERTIRE VALORI: è sufficiente digitare la conversione e dare invio (ad esempio 1 euro in dollari)

IMMAGINE SIMILE ALLA NOSTRA: trascinare la foto sulla schermata di ricerca immagini

PER INVIARCI LE TUE SEGNALAZIONI

Se vuoi inviarci le tue segnalazioni, foto, articoli o suggerimenti per questa o altre rubriche della rivista, scrivi a:

info@fibagruppocariparma.it

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

"Nihil inimicus quam sibi ipse. (niente vi è più nemico di se stessi)" - CICERONE

"Chi vuol vivere serenamente, viva sobrio e allegramente" - PROVERBIO TOSCANO

"A' gatta pè gghjè è pressa, facette 'e figlie cecate" (La gatta per fare presto fece i figli ciechi) - PR. NAPOLETANO

STRESS E RILASSAMENTO

"Che stress!", "Sono stressato!", "Mi fai venire lo stress!"
Quante volte lo diciamo o lo sentiamo dire da altri.
Ma cos'è questo stress? Che effetti produce? Quale è la causa e quale il rimedio?

Sicuramente tutti ne hanno una percezione negativa di qualcosa che non si desidera e che provoca disagio, irritazione o altro. Andiamo a vedere.

Stress è una parola inglese che significa tendere, stringere, strizzare. Si può configurare come una reazione tipica di adattamento del corpo ad un generico cambiamento fisico, climatico, alimentare o psichico cioè uno sforzo adattativo ad una situazione che cambia. E' una reazione normale quando il corpo e la mente necessitano prontezza. Lo stress è quindi naturale ed è necessario che ci sia.

Il male è se dura troppo, ovvero se si tratta di uno stress prolungato, ripetuto, cronico.

Perché ognuno ha livelli di stress differenti? E perché, per alcuni ad esempio, un certo stress agisce più negativamente? Perché lo stress è influenzato dall'intervento dei nostri pensieri. Ognuno di noi in presenza di una situazione stressante ha pensieri differenti e quindi emozioni e comportamenti differenti.

Lo stress è un disturbo relativamente recente, la cui comparsa viene fatta risalire intorno al 1700 con la nascita delle grandi città accompagnate da un aumento del rumore, dell'affollamento, dagli spostamenti, dal traffico, dall'inquinamento e dai ritmi delle produzioni industriali. Le prime osservazioni scientifiche, risalenti agli anni 30 del secolo scorso, furono effettuate da un certo Selye, americano, che osservò, attraverso esperimenti, gli effetti delle sollecitazioni esterne sull'organismo e la capacità di quest'ultimo di reagire.

Classico è l'esperimento compiuto sulle scimmie a mostrare la pericolosità dello stress e come si forma: si chiudono due scimmie in gabbie separate e per sei ore al giorno si invia loro una inoffensiva ma spiacevole scossa di corrente elettrica nel piede ogni venti secondi; bisogna dire che le due scimmie sono poste nelle stesse condizioni di vita: stesso cibo, steso alloggio, ecc. Ambedue hanno davanti a sé un interruttore. Una delle due scimmie, che chiameremo "responsabile" (cosa ci ricorda in ambito bancario ?), ha imparato che se aziona

l'interruttore prima che scadano i faticosi venti secondi, la corrente non viene prodotta ed anche la sua vicina ne viene risparmiata. Se non gira l'interruttore, essa riceve la scossa al piede, come del resto la sua vicina. Per quanto riguarda la "vicina" essa non può influire sugli eventi, perché il suo interruttore non è funzionante. Dunque qualunque cosa accada le due scimmie ricevono lo stesso numero di scariche. Che cosa succede? In capo a circa venti giorni, la "responsabile", quella che doveva preoccuparsi di azionare l'interruttore, muore. Autopsia: ulcera allo stomaco. L'esperimento è stato ripetuto molte volte con identico risultato.

Situazioni stressanti ripetute nel tempo causano cambiamenti fisici, malattie, nel cervello e nel corpo. La fatica, l'ansietà, la depressione, sono causati da malfunzionamenti chimici del cervello. Sostanze messaggere come la serotonina, la noradrenalina, la dopamina sono tra le principali sostanze che iniziano a funzionare male. Quindi: sonno cattivo, stanchezza, dolori vari. Questo è solo l'inizio. Se continua sopraggiungono altri "disturbi" e malattie più o meno pesanti, a seconda del grado di stress, fino al limite estremo dell'autodistruzione.

Per tornare alle nostre scimmie perché è morta la scimmia "responsabile"? Le sarebbe bastato assumere lo stesso atteggiamento mentale neutro della sua vicina e sarebbe sfuggita alla morte. Lo stress non si può eliminare completamente, va gestito proprio perché è una caratteristica della vita.

Si può intervenire :

1) direttamente sugli stimoli stressanti e modificando i pensieri che generano dall'evento stressante, eliminando emozioni negative e suscitando emozioni positive contrarie, consci del potere di agire volontariamente sulle proprie emozioni.

2) attraverso tecniche di rilassamento.

1) A livello di comportamento mentale non perdere mai di vista il proprio benessere, la propria volontà, non piegarsi a situazioni frustranti e ridurre al minimo le rinunce. Cominciare a dire di no, sia a coloro che chiedono troppo sia, più semplicemente, quando non si ha voglia di fare qualcosa. Invece di ragionare in base al perché no? Chiedersi perché sì? Non prendersela mai. Per nessun motivo. Essere sempre cheerful, cioè lieti di buon umore, in qualunque circostanza. Cercare sempre



di scegliere in modo autonomo, senza farsi influenzare da pressioni esterne, si avranno meno rimpianti, meno rancori quindi meno stress. Prendersi una pausa ed agire con "lentezza", assaporando ad esempio un cibo, camminando guardandosi intorno. Eliminare la fretta dal proprio vocabolario. Valutare ogni situazione in base a quello che è, non quello che sarà dopo. Ad esempio se si è in ferie meglio godersi la vacanza ora piuttosto che amareggiarsi pensando al dopo o che si poteva fare un'altra cosa. Evitare pensieri del genere: devo essere perfetto in qualunque situazione; non posso rifiutare le richieste altrui. Creare invece pensieri del genere: io farò questo un passo alla volta; andrà tutto bene; rilassati, mantieniti calmo; ho visto cose peggiori di questo.

Rilassati, mantieniti calmo..... ma come?

2) Siccome le emozioni negative producono effetti e alterazioni patologiche nell'organismo (provato da tutta la medicina psicosomatica) è anche vero che intervenendo sul corpo si possono modificare le emozioni poiché l'interazione psiche/corpo agisce nei due sensi. Si può "sciogliere" ed eliminare lo stress rilassando i muscoli.

Una delle tante tecniche Yoga di rilassamento della durata di circa 10 minuti permette di conseguire un rilassamento avanzato.

TECNICA

Questo metodo comprende una serie in successione di rilassamenti parziali. Per rilassare successivamente ogni parte del corpo è necessario passare per le seguenti fasi:

- a) prendere coscienza dell'arto, focalizzando l'attenzione (circa 10 secondi) e svuotando i polmoni;
- b) inspirare, ritenere il respiro a polmoni pieni, poi tendere, contrarre i muscoli dell'arto (o di una parte del corpo) fino a raggiungere la contrazione massima (3 sec.);
- c) sollevare l'arto a 45° (5 sec.) poi espirare di colpo attraverso la bocca, lasciando che l'arto ricada al suolo con tutto il suo peso;
- d) scuoterlo lievemente sul tappeto (2 sec.);
- e) rilassare a fondo questa parte del corpo (5 sec.) continuando a respirare tranquillamente;
- f) passare all'altro arto o parte del corpo che segue.

SEQUENZA

In ambiente privo di disturbi, sdraiati in posizione supina (pancia in su), piedi divaricati, le braccia lungo il corpo, palme rivolte in alto, dita morbidamente abbandonate.

Gli arti

Gli arti vanno rilassati nel seguente ordine:

- 1) gamba destra (piede teso durante la contrazione);

- 2) gamba sinistra (idem);

- 3) braccio destro (pugno chiuso durante la contrazione);

- 4) braccio sinistro (idem).

Rilassare poi le altre parti del corpo in questo ordine:

Glutei e regione sacrale

Contrarre al massimo i glutei, il perineo, la parte inferiore della schiena. Rilasciare bruscamente e lasciare che i glutei sopportino tutto il peso del bacino.

Tronco

- a) addome:

- espandere l'addome con una profonda inspirazione;
- per 5 sec. trattenere il respiro ;
- esalare di colpo attraverso la bocca: il ventre si riduce da sé.

- b) torace :

- inspirare espandere il torace, ma senza contrarre la fascia dei muscoli addominali;
- per 5 sec. trattenere il respiro;
- espirare come sopra.

- c) dorso:

- contrarre la scapola e la spalla destra, sollevandole;
- abbandonare;
- stessa cosa per la sinistra.

Capo

- a) nuca e collo:

- senza tendere braccia e spalle, contrarre la nuca ed il collo (5 sec.);
- rilasciare bruscamente questi muscoli e ruotare lievemente la testa da sinistra a destra, contro il tappeto (3 sec.);

- b) viso e cuoio capelluto:

- contrarre il viso serrando le labbra, le narici, le guance, le palpebre, la fronte, sempre serrando le mascelle (5 sec.);
- decontrarre bruscamente questi muscoli.

L'espressione del viso deve essere neutra o meglio leggermente sorridente.

Ora restare immobili e con la presa di coscienza percorrere dal basso verso l'alto il corpo intero per esaminare se è ben rilassato. Respirare dal naso prolungando un po' di più l'espirazione. Con un po' di allenamento, tutto questo potrà essere eseguito in 5/6 minuti.

CONTINUA NEL PROSSIMO NUMERO

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



GAFFE & STRAFALCIONI / 1

“Adoro il cibo tradizionale inglese:
non c'è nulla di meglio di un buon piatto di pasta..”

(Naomi Campbell)

GAFFE & STRAFALCIONI / 2

“Questo è un gran giorno per la Francia.”

(Richard Nixon al funerale di Charles De Gaulle)

LA RICERCA DELLA FELICITA'

“La gente cerca la felicità come un ubriaco cerca casa sua:
non riesce a trovarla, ma sa che esiste”

(Voltaire)

BABBO NATALE SUL TETTO

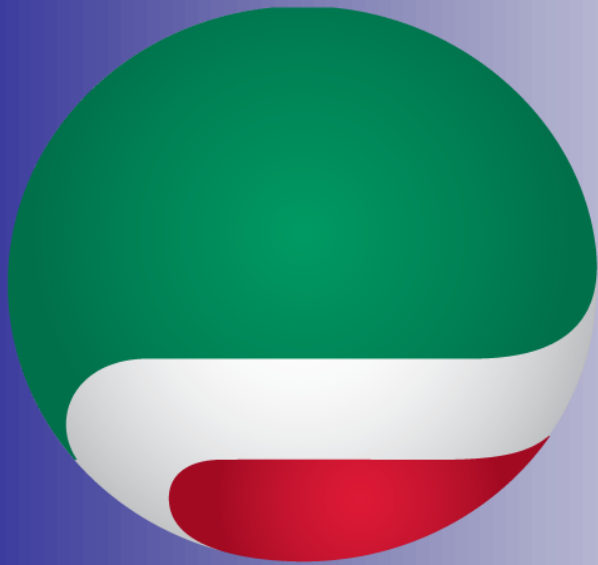
“Non mi interessa chi sei, ciccione.
Togli subito quelle renne dal mio tetto.”

(Adesivo natalizio)

I VANTAGGI DELL'INTELLIGENZA

“Il vantaggio di essere intelligente è che si può sempre fare l'imbecille,
mentre il contrario è del tutto impossibile.”

(Woody Allen)



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...**

