

SINDACAND



Periodico on-line Fiba Cisl Gruppo Cariparma Crédit Agricole

Donne in Cariparma: la nostra analisi
LE DIS..PARI OPPORTUNITA'

Quattro idee di viaggio e...assaggio
FRIULI: POKER D'ASSI

La parola all'esperto: intervista alla Prof. Nunin
STRESS LAVORO CORRELATO

Intervista ad Andrea Zecca

Il punto sul Gruppo Cariparma e cosa ci aspetta dopo l'estate

NUMERO 8 - SETTEMBRE 2014

IN REDAZIONE



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

SINDACANDO **Numero 8** **Settembre 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
NICOLA TANZI
FABIO MATTIUSI
PASQUA ROSA ALTAMURA
MARCELLO NANNI
MARZIA D'ODORICO
PAOLO ONORATO

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

Ringraziamenti
ASS.NE CULTURALE LA BIOLCA
PROF.AVV. ROBERTA NUNIN

Numero chiuso in redazione
il 29 agosto 2014

IN QUESTO NUMERO

n.8 - Settembre 2014



Pagina 4

Il punto sul Gruppo nell'intervista al nostro Segretario Responsabile Andrea Zecca.

Pagina 10

Analisi, studio e margini di miglioramento sulle pari opportunità in Cariparma.



Pagina 14

Stress da lavoro correlato: la parola all'esperto.

Pagina 20

Alcune proposte di viaggio (e assaggio) tra le quattro province del Friuli



Pagina 26

Riflessioni controcorrente sulla montagna di spazzatura tecnologica prodotta ogni anno

COPERTINA

Pagina 4

A TU PER TU CON ANDREA ZECCA
Intervista di Nicola Tanzi

ATTUALITA'

Pagina 10

LE DIS...PARI OPPORTUNITA'
di Pasqua Rosa Altamura

MONDO SINDACALE

Pagina 13

VITA QUOTIDIANA
Le news dal Gruppo a cura di Nicola Tanzi

Pagina 14

STRESS LAVORO CORRELATO: CAPIRE PER AGIRE
Intervista all'esperto, Prof. Roberta Nunin di Fabio Mattiussi e Paolo Onorato

FIBA LIVE

Pagina 20

FRIULI QUATTRO STELLE
di Marzia D'Odorico

Pagina 26

CONTROCORRENTE - SPUNTI RACCOLTI IN RETE
Travolti dalla tecno spazzatura

Pagina 28

PILLOLE DI SALUTE
La funzione purificatrice della pelle e gli esempi dei popoli senza medicina.
di Marcello Nanni

TELEFONI & E-MAIL

Pagina 30

I NOSTRI CONTATTI

L'ULTIMA PAROLA

Pagina 31

QUALCHE BATTUTA PER SORRIDERE

IN COPERTINA



Intervista al nostro Segretario Responsabile Zecca

A TU PER TU CON ANDREA

La Fiba e il Gruppo Cariparma dal 2007 ad oggi,
le prospettive dell'autunno con la novità del Consorzio,
il Segretario e la persona: una lunga ed informale
chiacchierata estiva prima di riprendere il lavoro.

Intervista di Nicola Tanzi

La frenesia della nostra vita lavorativa ormai attacca anche l'ultimo baluardo, quel mese di agosto una volta landa desolata di calma e relax, un tempo tanto atteso, sia dai fortunati vacanzieri che da chi restava sul posto di lavoro con ritmi più blandi. Ed è proprio in uno di questi ormai rari momenti di pausa, che nasce l'occasione ideale per fare il punto con il nostro Segretario Responsabile Andrea Zecca. In una fresca serata, tipica di questa estate anomala, davanti a un buon bicchiere di vino, la lunga chiacchierata si trasforma presto in un dialogo informale, che sconfinava nella confidenza, con Andrea il Segretario e Andrea la persona, che subito si fondono in un'unica anima, rispondendo senza peli sulla lingua.

Come stai vivendo l'esperienza di essere alla guida della sigla sindacale maggiormente rappresentativa all'interno di uno dei Gruppi bancari più importanti a livello nazionale?

Nonostante le costanti ed innumerevoli pressioni, i continui riassetamenti dovuti ad un mondo che varia ad una velocità extraterrestre ogni giorno di più, direi bene, mi piace vedere sempre il bicchiere mezzo pieno e, soprattutto, mi piace potermi impegnare in una attività per gli altri e con gli altri stando dentro ai cambiamenti in atto. Ho poi la fortuna di rappresentare un'Organizzazione che non solo mi è vicina sempre ed in ogni occasione che lo richieda, ma che rispecchia perfettamente anche il mio modo di vivere e di pensare.

Come è cambiato il Sindacato in questi anni: com'era prima far sindacato in una Banca locale e com'è oggi farlo in un Gruppo nazionale?

Sono passati sette anni e sono stati sette anni intensissimi, non soltanto per il Gruppo Cariparma Crédit Agricole, ma per tutto il Pianeta. Sette anni fa, ad esempio, parlavamo della Cina o del Brasile come entità distanti, molti addirittura consideravano questi Paesi come ancora subordinati all'emisfero occidentale. Credo invece che qui da noi, in questo periodo, il Sindacato non si sia perso in considerazioni od in giudizi azzardati e fuori luogo, ma che abbia piuttosto interpretato al meglio e con molto pragmatismo il cambiamento dovuto alla nuova dimensione aziendale. Cambiamento che ha trovato il suo ideale completamento attraverso il superamento delle cosiddette trattative aziendali a favore dell'istituzione della negoziazione di Gruppo. Cariparma, Friuladria e Carispezia sono assieme per tutelare al meglio e con maggior forza tutti i colleghi del Gruppo e questo, per noi di casa Fiba, è un valore aggiunto perché lo abbiamo fortemente voluto e costruito con tanta volontà, tanta lungimiranza e molta pazienza.

Cosa pensi di questo Gruppo, grande, ma molto giovane (nato nel 2007 ndr)?

Penso che la strada che si fa, ogni giorno, venga troppo spesso e troppo facilmente dimenticata. Non è una passeggiata di salute produrre reddito oggigiorno e produrlo comunque in una Nazione come questa è ancora più complicata. Se ci riusciamo e se tutto sommato la proprietà francese è soddisfatta del suo investimento italiano, significa che i lavoratori di questo Gruppo sono un patrimonio ed un valore assoluto, riconosciuto ed apprezzato in tutto il settore creditizio italiano perché, attraverso la loro attività quotidiana, consentono un costante mantenimento degli standard anche in tempi bui come questi. Certo, tutto è migliorabile e solo l'esperienza, se vissuta con senso di responsabilità, può insegnare a non ripetere i medesimi errori e, a questo proposito, continuo a ritenere indispensabile una maggiore coesione e partecipazione tra il settore amministrativo ed il settore commerciale dell'azienda, che è, a tutt'oggi, ancora latitante. Solo in questo modo si può produrre un maggior benessere interno (che poi inevitabilmente si traduce in maggior produttività), perché è solo attraverso la consapevolezza, la responsabilità nel gestire il proprio ruolo e una forte comunione di intenti di tutti i lavoratori senza distinzione di grado, che si creano le grandi Imprese.

Dal 2007 ad oggi tanto lavoro. Cosa ritieni positivo e cosa invece non rifaresti.

Guarda, la nostra è una attività che va ad impattare direttamente sulle persone, sui nostri colleghi. Ho sempre interpretato il mio ruolo con assoluta libertà di pensiero e di azione, nonostante questa pesante responsabilità. E sai perché? Perché io non ho mai avuto, nemmeno quando ancora non facevo il sindacalista, una vita per il lavoro ed una per il tempo libero, ma mi sono sempre comportato in maniera univoca, senza doppezze, non ho insomma bisogno di scrivere e-mail prendendo a prestito qualche altra persona per screditarla, se ho bisogno di comunicare lo faccio con chiunque ed in ogni occasione anche perché penso di conoscere piuttosto bene il contesto e l'ambiente in cui mi muovo. Questo non vuol dire essere infallibile, secondo me vuol dire essere umano e non avere bisogno di nascondersi per discutere e manifestare le proprie idee ed intenzioni. Quando inizia un percorso di trattativa, di qualsiasi tipo di trattativa, tutto l'ambiente sa quale ruolo gioca la Fiba, tutta la Fiba nel Gruppo, non soltanto il sottoscritto e, fin qui, il nostro è stato un ruolo determinante. Poi qualche errore lo si può anche commettere, ma quando si lavora come lavora tutta la nostra squadra, beh, sarò presuntuoso ma è piuttosto difficile trovare qualcosa che non rifarei, perché contestualizzando i nostri risultati nel sistema, siamo sempre un punto di riferimento.

Una persona che ti ha dato tanto nel sindacato?



“So che la curiosità è tanta, soprattutto sul Consorzio, ma, ad oggi, è impossibile fare previsioni: quando al di là dei proclami, le carte saranno sul tavolo, vedremo di cosa si tratta e cominceremo a ragionare, fino a quel momento è vero tutto e vero niente.”

Questa è troppo facile e la risposta è scontata: hai mai visto un segretario responsabile che si sbilancia e dice che una persona gli ha dato tanto come a dire che gli altri gli hanno dato meno? Eh, no, butto la palla in corner e dico, come è peraltro verissimo, che tutti voi assieme mi avete dato molto di più di quello che io ho dato a voi. Ecco, un figurone!!

Dall'altra parte della barricata: "un avversario" che ricordi con stima?

A parte i presenti, perché non sono ancora un ricordo, direi che con tutti ci sono stati rapporti corretti e già questo, di per se, porta a stima e rispetto reciproci, almeno io la penso così. Poi è chiaro che se uno pretende di personalizzare il rapporto e così facendo intende condizionare il cosiddetto "avversario", beh, mi vien da dire che forse non sa interpretare il suo ruolo nel migliore dei modi e che, oltretutto, non riesce a riconoscere il ruolo della controparte.

Dopo la pausa estiva, cosa c'è in agenda sul tavolo sindacale?

Un mucchio di roba, ma tanta altra ne arriverà, quindi è impossibile fare una graduatoria. Due cose importanti da fare le conosciamo già: il Consorzio e il Protocollo delle Relazioni Industriali. So che la curiosità è tanta, soprattutto sul Consorzio, ma, ad oggi, è impossibile fare

previsioni, faccio il sindacalista mica il mago. Lo abbiamo già scritto: quando al di là dei proclami, le carte saranno sul tavolo, vedremo di cosa si tratta e cominceremo a ragionare, fino a quel momento è vero tutto e vero niente. Poi è certo che qualcuno va in giro per agenzie ed uffici a fare il fenomeno e a dire cosa succederà e, come sempre accade in questi casi, il "santone" ha il 50% di probabilità di beccarci e il 50% di gessare l'approccio. Naturalmente, anche qui, come sempre, farà presa solo l'eventuale successo e nessuno si ricorderà se invece aveva raccontato bugie da propaganda, ma così va il mondo, anche da noi talvolta.....

Previdenza, assistenza sanitaria, agevolazioni creditizie. I pilastri di un welfare troppo spesso dimenticati e dati per scontati dai colleghi: ci vuoi ricordare qualcosa in proposito?

Mai si ricorda o si dà la giusta rilevanza a questi autentici PILASTRI per il presente e per il futuro di ognuno di noi. Le tre COLONNE, prese assieme e quindi miscelate fra di loro, non hanno eguali nel sistema bancario nazionale e, forse, anche a livello europeo (e mi fermo qui perché non conosco il resto del mondo) siamo un benchmark di riferimento. Il contributo del 3,50% che l'azienda versa ogni mese sul portafoglio previdenziale dei cosiddetti nuovi iscritti e del 4,50%

sui cosiddetti vecchi iscritti, è, di fatto, retribuzione mensile in più dallo stipendio per ognuno di noi e che va ad alimentare il nostro futuro anche se come si dice abitualmente, “non si riesce a mettere da parte più niente”. L’assistenza sanitaria, che ci consente di effettuare alla bisogna visite specialistiche ed esami anticipati rispetto ai comuni mortali che devono affidarsi unicamente all’assistenza sanitaria nazionale, che in caso di urgenza ci permette di eseguire grandi interventi in via prioritaria e privilegiata, è il valore più importante di cui una persona e il suo nucleo familiare possano disporre. Le cosiddette agevolazioni creditizie, al di là dei prestiti mensili che comunque hanno una funzionalità peculiare nel nostro tenore di vita, sono un raccordo importantissimo soprattutto sui mutui prima casa: avere portato da 20 a 30 anni la possibilità di rimborso e avere stabilito che per i primi 120.000 euro il tasso applicabile è il 50% del TUR e per gli altri ed eventuali 100.000 euro si applica il 100% del TUR, significa concedere a tutti, ma soprattutto ai giovani che hanno uno stipendio inferiore rispetto ai decani, la possibilità di farsi una casa e di programmare un futuro. Se non è welfare questo.....

Compliance e Sindacato. Una strada innovativa e percorribile nel nostro Gruppo. Cosa si può fare di veramente concreto per cambiare la cultura dall'interno ?

L’unica via è quella di lavorare assieme e, per fare questo occorre assumersi le responsabilità che ci com-

petono, che ormai competono al Sindacato. Io non posso più accettare che il ‘mondo commerciale’ faccia tutto e il contrario di tutto e che il Sindacato si appoggi a questa teoria per declinare le proprie responsabilità continuando a proclamare slogan antichi al fine di confondere le idee e salvaguardare le abitudini consolidate. Ormai il Sindacato ha esperti sulla materia che possono insegnare alle aziende, o perlomeno noi lo abbiamo e vogliamo assumerci l’onere di provarci, come abbiamo sempre fatto e sempre faremo. Nessun timore quindi di essere giudicato per quel che faccio o che provo a fare, molta più impressione invece mi fa essere giudicato per quel che non faccio: mi dispiace, ma per me quella è un’altra dottrina, un modo di essere che lascio volentieri ai ‘pragmatici di professione’.

Cosa significa Fiba Cisl, oggi nel Gruppo Cariparma ?

Sembrerà una banalità, ma soprattutto significa un Gruppo di Persone Vere. Ad ogni livello, dal nostro Segretario nazionale di riferimento a tutti gli Organismi che compongono la nostra Struttura, Direttivi e Organo di Coordinamento in primis. Un aneddoto che mi viene spesso in mente è che durante le riunioni dei nostri Organismi non ci sono posti predefiniti, cioè non c’è quello che si mette sempre vicino a quello o a quell’altro, ma istintivamente ci si posiziona a caso. Sembra una banalità, ma secondo me non la è affatto: condividere le nostre esperienze dalla Alpi al Vesuvio, senza confonderci in clan di bassissimo profilo, per me è un valore fondamentale. Poi ci sono i nostri Organi esecutivi, Segreteria e Delegazione trattante: non so davvero cosa



“Penso che la strada che si fa, ogni giorno, venga troppo spesso e troppo facilmente dimenticata. Non è una passeggiata di salute produrre reddito oggi e produrlo comunque in una Nazione come questa è ancora più complicato.”

“Previdenza, assistenza sanitaria, agevolazioni creditizie sono i pilastri di un welfare troppo spesso dimenticati e dati per scontati da tutti noi. Queste tre colonne non hanno eguali nel sistema bancario nazionale e forse anche al di fuori del sistema”



dire e, forse, non riuscirò davvero mai ad esprimere in pieno quello che ho ricevuto e che continuo a ricevere da questo gruppo di autentici amici ed amiche. Non è soltanto l'indiscussa professionalità sulla nostra attività a dover essere presa in considerazione, ma come questa stessa professionalità viene messa a disposizione di tutti e per il bene di tutti. Una sensibilità straordinaria che fa della nostra squadra un insieme compatto e di riferimento per tutto il sistema bancario nazionale, non solo del gruppo Cariparma C.A.

Come ci si prepara ad un ricambio generazionale al vertice, quando fra pochi anni raggiungerai il traguardo della pensione ?

Intanto, prima di liberarvi del sottoscritto, dovrete ancora tribolare qualche annetto..... Ma, a parte le battute e proprio per quello che ho appena detto pocanzi, il problema non esiste. Qui non c'è un uomo solo al comando, non ci sono gerarchie o giacche con le mostrine, insomma questa non è un'Organizzazione di graduati ma un insieme di persone che con coscienza ed in un pianeta devastato da una globalizzazione deregolamentata, si impegna, spesso riuscendoci, per tutelare al meglio tutti i lavoratori di questo Gruppo. Per questo il cosiddetto ricambio generazionale avverrà senza alcun trauma, anzi, sarà lo spunto per proporsi con ancora più convinzione e con maggior forza attraverso le esperienze maturate tutti assieme. Poi, è vero, in questi anni giovani come te (Nicola Tanzi ndr), Fabio Bommezzadri, Fabio Mattiussi, Giacomo MENCHELLI, che sono cresciuti in maniera esorbitante nel periodo, rappresentano, già oggi, il domani, e questo, per i 'senatori' come me, Leo, Gianni, Sandro, Piero, Gianfranco e Marcello, rappresenta un motivo di orgoglio unico ed impagabile.

ANDREA IN PILLOLE

Tifo per: il Parma

Film preferito: Forrest Gump

Personaggio storico: Galileo Galilei

Hobby: cicloturismo, corsa, passeggiare, tv

Il posto più bello del mondo: dove devo ancora andare.

La donna più bella del mondo: Arianna 17 mesi e Vanessa 10 anni a dicembre, le mie nipoti.

La canzone: non ho un genere o una canzone prediletta, dipende dai momenti, ma la musica mi piace un sacco.

La lettura: "Passeggero per forza/paura di volare" di Nicola Tanzi: fantastico!

Un amico sincero: il Frambo, unico ed irripetibile.

Una cosa che ti piace: la sfrontatezza educata che si traduce in coraggio ad osare e a difendere le proprie idee.

Una cosa che apprezzi molto: la schiettezza nei rapporti interpersonali.

Una che non sopporti: l'ambiguità menzognera e gli imbonitori da fiera di paese.

Dopo Andrea il sindacalista, parliamo di Andrea la persona: la tua più grande passione ?

Non so, ce la metto tutta in ogni cosa che mi capita di fare: può bastare?

Un sogno che hai realizzato?

Il prossimo. E poi anche se sogno difficilmente me li ricordo e quando capita ne manca sempre un pezzo e così il sogno non vale più. Ripassa dopo che ho fatto iniezioni di fosforo e sarai più fortunato.

Perché un giorno hai deciso di fare il sindacalista?

Ho pensato che invece di continuare a criticare da fuori, forse era meglio lavorare da dentro. In parecchi mi sconsigliavano: chi mi diceva che era un percorso senza ritorno e che l'azienda mi avrebbe scomunicato, chi mi diceva che non ero sufficientemente preparato e che non sarei mai stato in grado di imparare abbastanza per essere un buon sindacalista, chi mi diceva che era un acquario di squali; bah, quante cose inutili si dicono tante volte. Una persona però, sindacalista ormai defilato di un'altra Organizzazione sindacale, attraverso la sua semplicità e la sua sensibilità mi ha sempre considerato e incoraggiato. Lui se legge queste righe, ci si riconosce, e tanto mi basta. Non è facile trovare certe persone, io sono stato fortunato.

Cosa diresti oggi a chi vuole tentare quest'avventura?

Direi che se si vuole staccare dalla omologazione in cui si è immersi in maniera generalizzata e se si sente di voler esprimere dei valori, questa è una bella sfida. Molto impegno, molto coinvolgimento, molte grane e lamentele da risolvere, ma se hai dentro qualcosa verso il tuo prossimo e non verso la cosa materiale, questo è il tuo mondo.

Il rapporto con la tua città?

Sono molto critico con Parma. Qui non ci sono nato soltanto io, ci sono nati i miei nonni e i miei genitori, quindi ho radici profonde e penso di poter esprimere un mio giudizio: quando la gente di qua non era ancora stata travolta dalla fregola che singolarmente significa voler essere sempre più bravo di quell'altro, in questa città si respirava aria fresca anche d'estate con l'afa, e bada che allora i condizionatori ancora non esistevano. Adesso che l'egoismo strisciante si è insinuato fino a deciderci tu dove, si sentono solo lamentele e si pratica solo il menefreghismo spinto, risultato: tutti scontenti, ansiosi e astiosi. Una cittadina come Parma, non è e non può essere bellina soltanto per le opere o i monumenti storici che insistono sul suo territorio, deve essere bellissima soprattutto per le persone che la abitano e, forse, questo si è un po' perso e non solo 'per colpa' dell'immigrazione.....

Cosa ti riesce meglio?

Non so se è la cosa che mi riesce meglio, ma discutere per programmare il futuro tenendo in dovuta considerazione il presente, mi piace molto.

Le tue vacanze?

Soffro tanto il caldo, quindi, specialmente in estate, mi piace andare in montagna. Poi magari ci saranno posti di mare dove c'è un bel fresco e si sta bene anche lì, però preferisco non rischiare ed evitare il mare nei mesi di luglio e agosto.



Dalla nostra analisi sui dati in Cariparma emerge come sia indispensabile investire nel potenziale delle donne

LE DIS...PARI OPPORTUNITA'



a cura di
Pasqua Rosa Altamura
Segreteria Sas di Complesso
Cariparma Crédit Agricole

Ogni 2 anni, in ottemperanza all'art. 46 del Decreto Legislativo 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.

Abbiamo 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.

La popolazione di Cariparma al 31/12/2013 risultava composta da un totale di 6.369 dipendenti, di cui 3.093 donne (48,56%).



CARIPARMA AL 31/12/2013

6.369 dipendenti.

3.093 sono donne (48,6%)

3.276 sono uomini (51,4%)

Da questi primi dati, appare un sostanziale equilibrio, confortato anche da una certa percezione che abbiamo della presenza femminile che di certo non manca in Cariparma.

Tuttavia, la cosa cambia se andiamo ad analizzare gli inquadramenti.

Le donne in Cariparma sotto il profilo degli inquadramenti risultano così rappresentate:

LE DONNE IN CARIPARMA

Dirigenti 10.98 %

Quadri Direttivi 38.20%

Impiegati 57.58%

Questi pochi dati ci danno già un segnale di allarme rispetto al fenomeno della "segregazione verticale". Con questo termine, in economia (e non solo) si indica quel fenomeno per cui nell'ambito di organizzazioni di natura pubblica o privata, le donne sono presenti massicciamente nei livelli bassi e medi dell'inquadramento, salvo diradarsi per poi sparire nei livelli più alti e nei ruoli dirigenti. Il fenomeno è strettamente connesso a quello definito "tetto o soffitto di cristallo", per cui una barriera invisibile impedisce alle donne di fare carriera.

Facendo una disamina degli inquadramenti, i dati dicono che le dirigenti sono 10 su 91, appena il 10%, e la scorporazione dei livelli retributivi mostra il seguente quadro d'insieme:

GLI INQUADRAMENTI

Grado	Personale	Donne	%Femm.le
QD4	719	166	38
QD3	240	71	30
QD2	495	180	36
QD1	1281	628	49
A3 L4	1189	691	58
A3 L3	1286	731	57
A3 L2	338	199	59
A3 L1	681	412	60



Il commento a questi primi dati di facile lettura è che le lavoratrici sono presenti in percentuale numerica accettabile 48,56 % ma collocate prevalentemente in inquadramenti più "bassi".

A inizio carriera, le donne e gli uomini sono distribuiti in modo uniforme tra le diverse funzioni aziendali, ma poi le stesse donne iniziano presto un costante passaggio dai ruoli di linea (più premianti ai fini della carriera) a quelli di staff.

La chiave per aumentare le donne al top sta nel lavorare nelle posizioni di middle management, dei quadri intermedi, dove troviamo molte donne bloccate, spesso a seguito della nascita dei figli.

E' fondamentale che il top manager sia effettivamente coinvolto nel processo di valorizzazione delle donne di talento e vada oltre le dichiarazioni di principio.

Infatti se andiamo a fare delle analisi qualitative, si osserva che per le promozioni e le assunzioni, soprattutto negli inquadramenti più elevati, si preferiscono più i lavoratori che le lavoratrici.



LE PROMOZIONI

Grado	Personale	Donne	%Femm.le
QD4	54	21	39
QD3	42	8	19
QD2	84	36	43
QD1	133	65	49
A3 L4	128	73	57
A3 L3	124	81	65
A3 L2	88	59	67

LE ASSUNZIONI

Grado	Personale	Donne	%Femm.le
Dirigenti	8	3	37
Quadri	14	2	14
Impiegati	54	32	59

La valorizzazione delle lavoratrici implica un cambiamento di mentalità: la disponibilità ad oltranza a permanere sul luogo di lavoro che si contrappone alla indisponibilità delle donne con i carichi di cura è un criterio quantitativo che discrimina e penalizza le donne che alla fine tendono ad "autoescludersi" per impossibilità di conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro.

Si perde così l'opportunità di valorizzare talenti e diverse modalità di performance lavorative, appiattendosi verso il basso la richiesta di performance e non stimolando adeguatamente la risorsa umana: l'azienda depauperava così il patrimonio aziendale.

Basterebbe poco per valorizzarlo al massimo: la flessibilità oraria come valido strumento di conciliazione, percorsi di valorizzazione con analisi qualitative dell'attività realizzata, part-time "estivi" etc. In Italia, diversamente che nei paesi europei avanzati, i dirigenti non "possono" utilizzare il part-time e questo la dice lunga sul valore che in Italia le aziende danno al tempo che i lavoratori/

IL PART-TIME

Grado	Personale	Donne	%Femm.le
Quadri	178	172	97
Impiegati	531	515	97

lavoratrici mettono a disposizione delle Aziende in barba al tema della conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro. Il part-time spesso è usato proprio per la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro e non è un vero strumento di flessibilità: i lavoratori a tempo parziale sono in prevalenza donne e le Aziende dimenticano troppo spesso che si tratta di lavoratrici che subiscono una diminuzione economica a fronte di una diminuzione dell'orario di lavoro e questo non coincide matematicamente con dei carichi di lavoro diminuiti in proporzione, pertanto si lavora di più quantitativamente, si peggiora la qualità del tempo di lavoro e si subisce una diminuzione economica considerevole.

In assenza di politiche di conciliazione strutturate il part-time diventa una scelta obbligata.

Cariparma ha mostrato sensibilità sul problema della conciliazione con la realizzazione dell'asilo nido presso il Centro Cavagnari di Parma, ma non dovrebbe dimenticarsi delle colleghe che sono sparse in tutto il territorio, favorendo la stipula di convenzioni con strutture di assistenza all'infanzia nelle altre città dove è presente.

Altra questione importante da affrontare in questo senso riguarda la condivisione delle responsabilità familiari e genitoriali. Pensiamo, ad esempio, alle norme sui congedi parentali che dovrebbero favorirne l'utilizzo anche da parte dei padri lavoratori, mentre oggi il fenomeno del gap salariale sembra orientare l'istituto del congedo verso un utilizzo esclusivamente femminile (ovvero chi guadagna di meno, utilizza il congedo).

E' questo lo spazio naturale del contratto integrativo aziendale, di una contrattazione di secondo livello che sia attenta allo sviluppo di un welfare contrattuale sempre più necessario per coniugare la sfera privata dei colleghi e la sfera pubblica di una azienda sul mercato, tra famiglia e lavoro, tra diritti, doveri e responsabilità: è una sfida ambiziosa che dobbiamo e possiamo vincere.

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

Notizie dal Gruppo

PREMIO AZIENDALE

I colleghi che hanno optato per la riscossione del premio aziendale interamente o parzialmente tramite l'opzione welfare, hanno tempo fino al 21 novembre per inserire le richieste di rimborso nell'apposita procedura. Gli eventuali importi residui non richiesti a tale data, saranno versati automaticamente nella loro posizione previdenziale del Fondo Pensione.

CONTRIBUTI LIBRI SCOLASTICI

Ricordiamo che dalle prossime settimane sarà possibile inserire le richieste relative all'erogazione di contributi per i libri scolastici (le cosiddette borse di studio previste dal Ccnl) a favore dei colleghi che abbiano figli studenti a carico. L'anno scolastico di riferimento è quello appena concluso. Per tutti i dettagli sarà necessario seguire le modalità indicate nel portale aziendale e gli appositi comunicati sindacali.

SOCIAL NETWORK

Sempre più colleghi ed amici hanno iniziato a seguirci sulle nostre nuove pagine Facebook e Twitter, attive dal mese di maggio. Complessivamente sono circa 600 i profili collegati. Questo nuovo mezzo di comunicazione si affianca al nostro sito internet (www.fibagruppocariparma.it) e al servizio di info via sms, permettendoci di tenervi sempre informati sulle novità sindacali ed aziendali.

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



AGGIORNAMENTO RINNOVO CONTRATTO NAZIONALE

Il 28 luglio si è svolta l'ultima giornata di confronto prima della pausa estiva per proseguire il percorso di rinnovo del Contratto Nazionale di categoria.

In Abi le Organizzazioni Sindacali hanno incontrato il nuovo capo delegazione della controparte Alessandro Profumo.

L'occasione è servita per rispettare "appuntamenti presi in precedenza", come ha detto lo stesso Profumo, e per calendarizzare la ripresa autunnale fissata per il 18 e 24 settembre.



Solo allora, ha detto Profumo, "si potrà entrare nel vivo delle trattative. E il primo incontro, piuttosto che affrontare il modello di banca, dato che le banche sono tante e diverse tra loro, sarà dedicato ad un'analisi congiunta dello scenario economico."

"Siamo tutti consapevoli che dobbiamo lavorare per la sostenibilità delle aziende bancarie, ha dichiarato il Segretario Generale della Fiba Cisl Giulio Romani, ma ciò che noi chiediamo con la nostra proposta di modello di banca (che in fondo è una proposta di modelli), è la necessità di coniugare la sostenibilità economica per le imprese con la tutela dell'occupazione e la crescita del paese. Chiediamo inoltre che già da subito nel prossimo incontro si lavori sul pregresso del vecchio contratto, dove si prevede la tabellizzazione degli aumenti contrattuali."



Norme di legge a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: perché la promozione del benessere individuale e organizzativo non deve essere vista come una mera incombenza, ma considerata come un'importante opportunità, come un investimento lungimirante. Intervista con un autorevole esperto: la Prof. Roberta Nunin

STRESS LAVORO CORRELATO: CAPIRE PER AGIRE



Fabio Mattiussi
 Segretario Responsabile
 Sas di Complesso
 FriulAdria Crédit Agricole

**Intervista
 alla
 Prof. Avv.
 Roberta Nunin
 a cura di**



Paolo Onorato
 Segret. Territ. le Udine
 Comp. Direttivo MPS

Con l'evoluzione avvenuta negli ultimi anni in tema di salute e sicurezza sul lavoro, il concetto normativo di 'salute' è cambiato. Come?

Il decreto 81/2008, testo unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ha introdotto nell'ordinamento un nuovo concetto di salute, definita come "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità".

Tale definizione condensa e riassume un'importante evoluzione concettuale e culturale. La salute non viene più esclusivamente circoscritta ad una condizione di

assenza di patologia o d'infermità, ma assume un valore più elevato, dal momento che viene connotata come situazione di benessere. Inoltre le norme pongono l'accento su fattori di rischio emergenti, quali quelli riferibili all'ambito psico-sociale.

Cos'è lo stress lavoro-correlato?

Secondo l'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, ai cui contenuti rimanda il decreto 81, "lo stress è uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti" e "[lo stress] non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute".

Va specificato che una persona potrebbe manifestare stress sul luogo di lavoro anche in relazione a cause esterne all'ambiente lavorativo, per cui in tale situazione non è corretto parlare di stress lavoro-correlato. Viceversa, se le cause sono ascrivibili al contesto lavorativo, e riconducibili ad esempio a fattori quali il contenuto e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, una comunicazione 'povera', allora si entrerà nell'area dello stress lavoro-correlato.

Alcuni fattori possono riguardare il 'contenuto' del lavoro, come l'ambiente, i compiti assegnati, i carichi e i ritmi, mentre altri fanno riferimento alla sfera del 'contesto' lavorativo: cultura organizzativa, definizione di ruoli, carriera, autonomia, controllo, comunicazione, qualità delle relazioni, eccetera.

Come devono comportarsi le aziende rispetto alla questione stress lavoro-correlato?

I datori di lavoro sono obbligati per legge a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori, e dal 31 dicembre 2010, anche a valutare e gestire il rischio stress lavoro-correlato, tramite l'adempimento di un percorso previsto da specifiche norme.

Il processo di valutazione, che deve coinvolgere necessariamente anche i rappresentanti dei lavoratori, non si esaurisce nella mera definizione del livello di rischio; nel caso emergano elementi di criticità l'azienda è tenuta anche a individuare precise misure correttive e a porre in essere azioni di miglioramento. Le evidenze derivanti dal processo di valutazione devono entrare a far parte del Documento di Valutazione dei Rischi.

Se il procedimento di valutazione non viene espletato, quali sono le conseguenze? E una volta concluso diventa definitivo e immutabile, anche se le condizioni dell'ambiente di lavoro dovessero in futuro cambiare?

La valutazione è un obbligo di legge, e in caso di non adempimento il datore di lavoro è soggetto a sanzioni,



L'ESPERTO:

ROBERTA NUNIN

Professore associato
di diritto del lavoro

Università di Trieste

Oltre ad esercitare la professione forense, è Professore Associato di Diritto del lavoro presso il Dipartimento di Scienze Giuridiche, del Linguaggio dell'Interpretazione e della Traduzione dell'Università di Trieste. È autrice di un'ampia e variegata produzione scientifica - più di cento pubblicazioni in ambito giuridico-fra monografie, volumi curati, articoli, rassegne, contributi in opere collettive. È inoltre componente del Comitato scientifico della Rivista Giuridica del lavoro e della Previdenza Sociale. Ha tenuto diversi seminari e conferenze su invito di varie Università italiane (Udine, Torino, Ancona, Foggia, Trento, Venezia, Verona) e straniere [Graz (A), Ljubljana, Nova Gorica, Koper (SLO)] e di enti operanti nel campo della formazione professionale (tra gli altri, IAL, IRES, ENAIP, Forser, Formindustria, Enfap) e dell'alta formazione post-laurea (MIB di Trieste, Area Science Park di Trieste), oltre che di altri soggetti pubblici e privati (tra gli altri, ASS del territorio, Provincia di Trieste, Servizi per l'impiego della Provincia di Udine, Ordini dei Consulenti del lavoro della regione FVG, Ordine degli Avvocati di Udine).

Negli ultimi anni la collaborazione della prof. Nunin con gli enti regionali operanti nel campo della formazione professionale ha spesso avuto ad oggetto interventi di docenza relativi alla materia della tutela salute e sicurezza nei luoghi di lavoro alla luce della complessa normativa prevenzionistica (formazione di lavoratori, preposti, dirigenti, RLS, RSPP).

*Contatti:
Piazzale Europa 1 - 34127 Trieste - Tel. 040 5583195 e-mail: nunin@units
Studio professionale: Udine, Via della Prefettura n. 7 - tel./fax 0432 21838*



anche penali. Il processo valutativo, che prevede più fasi, può diventare anche complesso e quindi richiedere tempo. E' chiaro che i tempi dipendono anche dalle dimensioni dell'azienda.

In ogni caso, la valutazione non è perentoria e invariabile, ma deve essere monitorata e aggiornata periodicamente.

I lavoratori hanno una qualche funzione attiva nel processo di valutazione?

Certo. La normativa prevede un ruolo attivo per i lavoratori e i loro rappresentanti, i quali devono essere coinvolti nel percorso di valutazione e hanno l'opportunità di esprimere e consegnare agli atti il loro parere.

L'eventuale emergere di valutazioni divergenti tra parte datoriale e lavoratori può costituire motivo di ricorso alla c.d. 'valutazione approfondita', cioè a metodi di valutazione che, per esaminare i fenomeni più dettagliatamente, integrano i dati oggettivi con la rilevazione della percezione soggettiva dei lavoratori.

La 'fase approfondita' viene attivata solo nel caso in cui le valutazioni siano discordanti?

No. Come accennavo precedentemente, il processo di valutazione prevede diversi passaggi.

Nella prima fase, c.d. 'valutazione preliminare', vengono presi in esame i dati oggettivi riferiti al contesto e al contenuto del lavoro e gli 'eventi sentinella' come

ad esempio indici infortunistici, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni disciplinari. La valutazione preliminare consente di produrre un punteggio di rischio e di capire quali sono le eventuali criticità e le azioni correttive e di miglioramento da intraprendere.

La valutazione approfondita, che prende in considerazione informazioni derivanti dalla percezione soggettiva dei lavoratori (rilevate tramite focus group, questionari, interviste semi-strutturate), deve essere effettuata obbligatoriamente qualora in fase di valutazione preliminare sia emersa la presenza di rischio stress lavoro-correlato e le azioni per contrastarlo non siano risultate efficaci. E' comunque opportuna quando vi sia disaccordo fra le valutazioni delle persone coinvolte nel percorso o quando gli esiti della valutazione preliminare sono incerti.

La persistente crisi economica che continua ad attanagliare il nostro paese può comportare una crescita dei rischi di carattere psico-sociale?

Come ci segnalano anche ricerche condotte a livello europeo, una situazione di incertezza lavorativa, la crescente precarietà delle forme di impiego e delle prospettive di lavoro, la paura di perdere il posto, l'accento posto sul mero ottenimento dei risultati, gli stessi mutamenti nella fisionomia dell'impresa (sempre più nomade e mutante – si pensi ad esempio ai processi di ristrutturazione, fusione, acquisizione) sono tutti elementi che possono contribuire ad una crescita dei rischi psico-sociali, come lo stress lavoro-correlato, ma



anche del mobbing, peraltro già da tempo approdati nelle aule di giustizia.

E' dunque necessario dedicare estrema attenzione, ragionando in termini di prevenzione, anche a questi specifici fattori di malessere e disagio lavorativo, a lungo trascurati, ma oggi finalmente divenuti oggetto anch'essi di specifica e doverosa considerazione in sede di valutazione dei rischi sul lavoro.

Cosa si può rispondere a chi obietta che queste novità normative appesantiscono la già difficile vita delle aziende, e che quindi sarebbe stato il caso di fare slittare la partenza a tempi migliori?

La normativa in questione è frutto di un lungo percorso politico-normativo intrapreso a livello comunitario. Tra l'altro in Italia le disposizioni di legge sono state emanate con qualche anno di ritardo rispetto agli impegni presi.

Per comprendere l'importanza del tema, basti pensare che in Europa, secondo l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) lo stress è il secondo problema di salute connesso all'attività lavorativa. E' ovvio, perciò, che oltre ad impattare sulla qualità di vita delle persone, incida pesantemente sia sui costi delle aziende che della sanità.

Perseguire il benessere dei lavoratori, quindi, oltre ad essere una questione etica, dal punto di vista pragmatico ha anche una valenza economica rilevante per le aziende e per la società.

Quindi promuovere il benessere nei contesti di lavoro è conveniente per le aziende...

Sicuramente. Se nei contesti di lavoro vengono perseguite politiche per sviluppare il benessere ne traggono giovamento sia le singole persone che le organizzazioni nel loro complesso. Diminuiscono le assenze per malattia, e se migliora la qualità dell'ambiente e del clima di lavoro migliorano anche le performances.

La promozione del benessere perciò non dovrebbe essere vista come una mera incombenza, ma come un'opportunità, come un investimento lungimirante.

La normativa mette in risalto che il benessere dipende anche dai modelli organizzativi e culturali vigenti nei luoghi di lavoro...

Sì, ciò riflette la consapevolezza che la salute e sicurezza sarà sempre maggiormente correlata alla concreta capacità di riflettere sui modelli organizzativi appli-

cati nei diversi contesti lavorativi, che sicuramente possono incidere – sia in senso positivo che negativo – sul 'benessere' dei lavoratori e, di conseguenza, sono suscettibili di ridurre o amplificare molti fattori di rischio. Lo stress lavoro-correlato, spesso può essere ricondotto proprio a 'patologie' dell'organizzazione del lavoro, che finiscono per avere effetti deleteri sul benessere e sulla stessa integrità psicofisica dei lavoratori e delle lavoratrici.

Le norme sono effettivamente in grado di rispondere adeguatamente a questi problemi?

Le leggi ci sono; il problema credo sia quello degli strumenti e delle risorse disponibili per implementarne l'applicazione ed il controllo, profilo quest'ultimo sul quale bisognerebbe sicuramente investire di più.

Quanto poi ai c.d. 'aspetti burocratici' della sicurezza – spesso oggetto delle critiche della parte datoriale - pur ritenendo che in questa materia la chiarezza e l'agilità dovrebbero essere massime, tenderei a non svalutare i profili documentali legati all'organizzazione del sistema di prevenzione. Dobbiamo infatti renderci conto che non si tratta solo di "produrre carta": un documento di valutazione dei rischi non redatto bene, incompleto, tradisce ad esempio già un approccio complessivo ai temi della prevenzione degli infortuni e della tutela della salute sul lavoro che non può essere giustificato, né tantomeno tollerato, lad-

dove si consideri che tale documento

non ha certo solo un rilievo di carattere formale, ma ne assume anche uno – cruciale – di carattere sostanziale, quale fondamentale piano di lavoro per individuare i rischi e progettare la rimozione e/o il contenimento.

Quali sono gli ostacoli da superare per far crescere la cultura della sicurezza?

Indubbiamente è importantissimo l'investimento in formazione. La formazione per la sicurezza sul lavoro (e l'aggiornamento della stessa nel tempo) deve essere veramente considerata come un elemento indispensabile nel curriculum, non solo del lavoratore, ma anche dell'imprenditore. Per quest'ultimo, poi, appare sempre più necessaria la capacità di ripensare talora i modelli organizzativi, valorizzando a questo proposito il dialogo con gli interlocutori sindacali.

Non credo infatti che il tema del miglioramento dei



sistemi prevenzionistici possa essere affrontato senza un coinvolgimento forte e convinto degli attori sindacali, anche al di là di quelle che sono le previsioni normative sul ruolo e le prerogative dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Le aziende di successo sempre più spesso proclamano di ispirarsi ai valori della Responsabilità Sociale d'Impresa e di adottare politiche partecipative nella gestione del personale. Sarebbe che anche le norme sulla tutela della salute al lavoro, promuovendo percorsi inclusivi, si ispirino all'idea di dare maggiore centralità alle persone. Questi potrebbero essere dei segnali dell'inizio di un cambiamento culturale...



E' fondamentale valorizzare il contributo di chi vive quotidianamente un contesto di lavoro, anche nel caso di segnalazioni di situazioni di disagio o per discutere di idee e proposte nella ricerca di soluzioni ai problemi. Per promuovere il benessere nei luoghi di lavoro è dunque certamente utile favorire i processi d'inclusione, perché portano vantaggi reciproci ai lavoratori e alle aziende.

E' chiaro che se ci si prefigge di adottare politiche di gestione del personale che mettono concretamente la persona al centro della vita aziendale, allora eventuali malesseri organizzativi diventano più facilmente gestibili.

Concentrare energie e risorse in un'ottica preventiva, piuttosto che trovarsi nella condizione di dovere sanare situazioni patologiche, è una scelta vantaggiosa anche in termini di costi economici e sociali.

Come si immagina quindi l'applicazione del tema sicurezza nei prossimi anni?

Ovviamente auspico in primo luogo che la cultura della sicurezza diventi davvero un patrimonio diffuso.

Infatti, solo se si riuscirà realmente a considerare il tema della prevenzione dei rischi lavorativi un obiettivo 'strategico' dell'impresa, valutando dunque l'impiego di risorse per la sicurezza come un investimento produttivo e non come un mero 'costo', possiamo sperare che si possa compiere un concreto passo avanti in materia.

Che margini di miglioramento ci sono?

Ritengo si debba ancora lavorare molto nell'ambito della formazione e della prevenzione, per migliorare la consapevolezza in materia dei lavoratori e delle imprese.

Anche qui però c'è ancora molto strada da percorrere, in quanto spesso sembra prevalere da parte dei datori di lavoro un atteggiamento 'conflittuale' più che una logica inclusiva: quasi che gli obiettivi di sicurezza e be-



L'obiettivo dell'Agenzia Europea per la sicurezza e salute sul lavoro (EU-OSHA) è di contribuire a rendere l'Europa un luogo più sicuro, salubre e produttivo in cui lavorare.

L'EU-OSHA promuove una cultura della prevenzione del rischio volta a migliorare le condizioni di lavoro in Europa.

https://osha.europa.eu/it/about/index_html

nessere nei luoghi di lavoro si possano comunque realizzare 'senza' (o, talora, anche 'contro') gli attori sindacali. Questa mi sembra però una prospettiva miope, ancora di più laddove venga in gioco il tema della prevenzione dei rischi psico-sociali, che chiamano fortemente in causa fattori legati all'organizzazione del lavoro e, aggiungerei, allo 'stile' con cui i poteri datoriali vengono esercitati.

Ignorare gli attori sindacali, magari perché gli stessi – nella materia appena citata – si fanno portatori di verità 'scomode' – può rivelarsi, alla fine, una scelta non solo perdente, ma anche rischiosa, alla luce delle responsabilità che comunque incombono sul datore di lavoro. Meglio sarebbe un confronto leale, quantomeno alla luce della circostanza che, in materia di sicurezza sul lavoro, dovrebbe valorizzarsi un profilo di naturale convergenza verso la tutela di un interesse che dovrebbe davvero essere percepito come comune, anche se purtroppo, ancora oggi e in molti contesti, questo non avviene.

I SERVIZI A DISPOSIZIONE DEI NOSTRI ISCRITTI



**In tutte le province puoi trovare la competenza dei nostri
Centri Fiscali e dei nostri Patronati, sempre a tua
disposizione per le dichiarazioni dei redditi e per assisterti
in ogni iter burocratico.**

I servizi sono disponibili anche on-line agli indirizzi

www.cafcisl.it e www.inas.it

Alcune proposte di viaggio attraverso le province della regione tra storia, montagna, cultura e natura

FRIULI QUATTRO STELLE

Qualche buon indirizzo per un weekend o una gita in questa splendida regione, incontro di razze e culture diverse, in cui gli elementi latini si mescolano a quelli longobardi, veneziani, slavi ed austriaci.

Una terra di confine con i suoi gioielli, tra mare e montagna.



di Marzia D'Odorico

*Responsabile Comunicazione
Fiba Cisl Friuli Venezia Giulia*





GORIZIA LA STORIA

Quest'anno ricorre il centesimo anniversario dello scoppio della prima Guerra mondiale.

Se per l'Italia questa ricorrenza è in realtà il 1915 (la Guerra è ricordata infatti come la Guerra del 15-18) nei territori della Venezia Giulia (nelle province di Gorizia e Trieste), che all'epoca risiedevano sotto l'impero austro-ungarico, fu proprio il 1914 l'anno della chiamata alle armi (il 28 luglio 2014 fu la data della dichiarazione di guerra dell'Austria alla Serbia).

Il carso isontino divenne il fronte principale nella Guerra tra italiani ed austro-ungarici: si combatterono ben 11 battaglie prima della decisiva 12ª Battaglia dell'Isonzo che portò alla disfatta di Caporetto.

La città di Gorizia ospita, nei sotterranei di Borgo Castello, un interessante spazio espositivo: il **MUSEO DELLA GRANDE GUERRA**, che è sorto per documentare la tragedia vissuta dalla città e dal territorio durante il conflitto.

Oltre l'Isonzo, a circa 2 km dalla città, sulla strada per San Floriano del Collio, si trova il sacrario di Oslavia che ospita le spoglie di 57.741 soldati morti nelle battaglie di Gorizia

DA NON PERDERE

TRATTORIA VECIA GORIZIA
Gorizia, ex quartiere ebraico

Cucina tipica e curata, buone etichette di vini del Collio.

Da provare una particolarità, legata alla produzione stagionale: il radicchio rosso chiamato "Rosa di Gorizia";

TRATTORIA DA GIANNI
Gorizia

Per coloro, ai quali piacciono delle porzioni "pantagrueliche", cucina casareccia e genuina. Il piatto forte della casa è: la Ljubljanska, una specie di cordon-blue, le cui dimensioni sono quelle di una pizza.



UDINE
LA
MONTAGNA

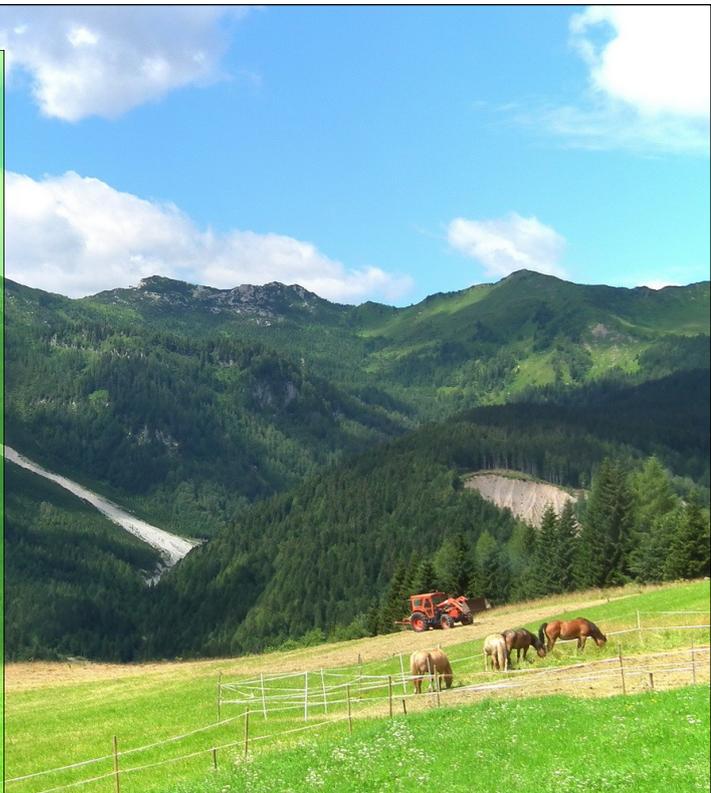
Sauris in friulano, Zahre in dialetto tirolese, è il comune più alto della regione a 1.212 m. s.l.m e fa parte dei borghi autentici d'Italia.

Si trova in provincia di Udine e si raggiunge percorrendo da Ampezzo (SP 73) la stretta Valle del Lumiei.

La leggenda vuole che la comunità di Sauris sia stata fondata da due soldati tedeschi stanchi della Guerra, che fuggirono e capitarono in questa valle impervia. Le particolari condizioni ambientali e le difficoltà di collegamento hanno permesso di mantenere intatte sino ad oggi le tradizioni sia nella parlata, un dialetto alto tedesco, che nella gastronomia che nelle feste religiose e popolari, come il rito del Carnevale, che vede come protagonista il Rólar, ricoperto di fuliggine e con rumorosi campanacci e il Kheirar, armato di una grande scopa.

Il paesaggio saurano è costellato di malghe e pascoli; la vastità di pascoli permette di produrre il famoso formaggio salato di malga, al quale è stata dedicata, nel periodo estivo, una vera e propria sagra.

Ma il nome di Sauris è senza dubbio legato allo squisito prosciutto crudo leggermente affumicato secondo la ricetta saurana e, da qualche tempo, anche alla locale birra "Zahre", ideale bevanda di accompagnamento.



DA NON
PERDERE

PROSCITTUFICIO
VECCHIO SAURIS
Sauris di Sotto (UD)
località Gostach

Qui si può degustare direttamente il prosciutto di Sauris IGP

BIRRIFICIO ZAHREBEER
Sauris di Sopra (UD)

Per bere una birra artigianale appena fatta.

SPECK STUBE
Frazione di Sauris di Sopra (UD)

Locale ideale per assaporare ed acquistare sia i prodotti della tradizione saurana che quelli della tradizione carnica, quali il gustoso "frico" e gli ottimi vini del Collio.





PORDENONE
LA
CULTURA

Spilimbergo, dal 2013 nominata Gioiello d'Italia, prende il suo nome dai conti carinziani Spengenberg, che qui si installarono nel XI secolo.

E' conosciuta a livello internazionale per la Scuola Mosaicisti del Friuli, nata nel 1922, erede della tradizione romana e bizantina e perciò aquileiese e veneziana.

Oggi è anche inserita nel circuito del Folkfest, il più grande festival folk del sud Europa, che vede le tre serate finali svolgersi proprio qui.

La via principale del borgo è costellata di portici, colonne in fuga fino alla torre occidentale trecentesca.

Da non perdere il Castello e il Duomo di Santa Maria Maggiore, che ospita un organo di gran valore del Cinquecento.

DA NON
PERDERE

OSTERIA
AL BACHERO
Spilimbergo (PN)

Merita una sosta presso l' Osteria al Bachero, la cui specialità è il rinomato baccala' e la trippa con polenta. Ottimi anche gli insaccati.



**TRIESTE
LA
NATURA**

Il monte Lanaro (Volnik in sloveno) 544 m. s.l.m. è una delle mete più conosciute e frequentate dai "triestini".

Si trova nel comune di Sgonico ed è il terzo monte più alto della provincia di Trieste dopo il monte Concusso e il monte Goli.

La vegetazione lungo i percorsi che conducono in vetta al monte è formata dalla boscaglia carsica a carpino nero e roverella mista a pino nero.

Sulla cima è stata realizzata una vedetta panoramica in legno che spazia dall'Istria al Carso alle Alpi.

L'itinerario più comodo e breve inizia da uno slargo nei pressi del paese di Sagrado di Sgonico ed è percorribile oltre che a piedi anche in mountain bike.



**DA NON
PERDERE**

**AGRITURISMO
MILIC**

Sagrado di Sgonico (TS) - L'agriturismo si trova tra Rupinpiccolo e Rupingrande.

Oltre ad una serie di prodotti tipici quali la pancetta, il prosciutto, la cantina dell'agriturismo offre vini autoctoni tipici del carso come la Vitoska, la Malvasia ed il Terrano.



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**

CONTROCORRENTE - la rubrica di spunti e riflessioni raccolti in rete



**Produciamo quaranta milioni di tonnellate di rifiuti tecnologici ogni anno:
dove vanno a finire e come si potrebbero riutilizzare a scopo sociale**

TRAVOLTI DALLA TECNO SPAZZATURA

*Liberamente tratto dalla rivista
"Biolcalenda" dell'Associazione
Culturale La Biolca*

Produciamo nel mondo 40 milioni di tonnellate ogni anno di spazzatura elettronica. Gli apparecchi obsoleti, o ritenuti tali, come computer, telefonini, schermi, televisioni, stampanti, fax, ecc. che vengono buttati via ogni anno potrebbero riempire tanti camion che, messi uno dietro l'altro, farebbero una fila lunga pari alla metà del diametro terrestre. Vi siete mai domandati dove vanno a finire i cellulari che non usiamo più, i vecchi pc, le televisioni rotte e tutti gli altri strumenti elettronici che diventano in poco tempo superati e che nessuno può (o vuole) riparare?

In alcuni Paesi africani (Ghana) o asiatici (Cina e India) ma non solo, esistono vere e proprie discariche dove i lavoratori (purtroppo spesso bambini) smontano questi apparecchi in cerca dei metalli preziosi contenuti e che possono essere rivenduti.

Il problema principale di questi rifiuti elettronici è che contengono metalli (piombo, mercurio, bromo, ecc.) e sostanze tossiche e il lavoro viene fatto praticamente a mani nude e senza alcuna protezione. Inoltre, gli acidi usati in questa attività contaminano il terreno e l'acqua, mentre i materiali plastici sono bruciati per recuperare altro metallo o semplicemente per cucinare, producendo fumi tossici e cancerogeni. Un bel problema, non c'è che dire, aggravato dal fatto che il ritmo con il quale i nostri strumenti e giocattoli elettronici diventano "vecchi" è sempre più veloce.

Occorre certamente imparare a rendersi più indipendenti dai suggerimenti della pubblicità ragionando con la nostra testa. E, quando è possibile, non buttare strumenti ancora funzionanti, ma rimmetterli in un circuito dove possano ancora essere riutilizzati.

Ormai è difficile fare a meno del telefonino, del computer, e perfino della console per i videogiochi, ma troppo spesso applichiamo anche a questi strumenti i criteri della "moda". Se il tuo cellulare svolge perfettamente il suo ruolo perché farsi convincere a sacrificarlo solo per seguire il marketing d'assalto dei rivenditori e gettarlo in un cassonetto prematuramente e senza un reale motivo?.

Spesso sarebbe sufficiente una semplice manutenzione per prolungarne l'esistenza, ma in ogni caso ciò che per noi diventa "spazzatura tecnologica", in

realtà può essere ancora assai utile per associazioni, scuole, gruppi di volontariato, ecc.

A questo proposito segnaliamo il sito www.officina-s3.org pieno di interessanti iniziative per la decrescita digitale, che aiuta a prolungare la vita dei computer usati e li destina gratuitamente a scopi sociali.



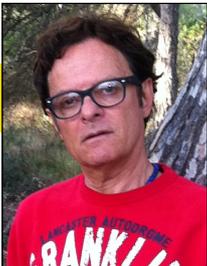
IL PROBLEMA CINESE

La Cina inizia a preoccuparsi per i danni ambientali e alla salute umana provocati dalla spazzatura elettronica.

Per questo sta cercando di realizzare una rete di centri di riciclaggio dei prodotti elettronici, con una capacità di trattare almeno un milione e 200 mila apparecchiature.

A Pechino, nel solo 2010, sono stati prodotte 150 mila tonnellate di tecno-rifiuti.





PILLOLE DI SALUTE

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

"Non è libero chi è schiavo del proprio corpo." - LUCIO A. SENECA

La funzione purificatrice della pelle e gli esempi dei popoli senza medicina.

(i precedenti temi sono pubblicati sui nr. dal 2 in poi.)

I POPOLI SENZA MEDICINA

Si potrebbero scrivere diversi volumi per dimostrare la vanità e la nocività di tantissime medicine e citare allo stesso tempo moltissimi esempi di esseri umani di qualsiasi età che hanno eliminato malattie (sovente definite incurabili), e che vivono in buona salute con il solo aiuto dell'igiene naturale. La prova inconfutabile che l'uomo può godere di ottima salute, senza l'aiuto dei medici universitari e del loro arsenale terapeutico viene dimostrata dagli Hunza del nord dell'India, che senza medici, medicine o vaccini sono stati qualificati il popolo più sano e longevo del mondo. Molti di loro superano i cent'anni godendo sempre di una grande vitalità, di virilità e di una resistenza fisica eccezionale (per noi). Non conoscono le nostre tipiche malattie degenerative né il cancro. Praticano periodicamente il digiuno per un certo periodo, si nutrono quasi esclusivamente di frutti e ortaggi coltivati in loco. Bevono acqua alcalina con notevole potere antiossidante e minerali colloidali. Ma soprattutto respirano aria purissima ricca di ioni negativi.

Tra gli altri popoli sani e longevi possiamo citare i Carai Guarani dell'America del Sud. Costoro mangiano frutta ogni giorno, specie la mattina, e non consumano mai cibi salati, masticano lentamente e completamente ogni boccone ed il pasto viene consumato in assoluto silenzio, il che è molto saggio e salutare. Gli Hunza ed i Carai emanano felicità e gioia di vivere.

Gli abitanti di Vilcabamba (un villaggio di montagna a sud dell'Ecuador che gode di eterna primavera con temperature sempre tra i 19 ed i 25 °) beneficiano di ottima salute. Consumano pochissima carne, seguono una diete spartana nutrendosi dei prodotti genuini della loro terra, bevono acqua pura alcalina e ricca di sali minerali. L'aria è limpida e purissima. Pur concedendosi anche qualche "viziato", vivono bene anche loro fino a tarda età.



Vilcabamba, Ecuador.

Anche gli indigeni del Monte Hagen, della Nuova Guinea, sono degni di attenzione. La loro alimentazione base consiste in patate (patate dolci) cotte sulle pietre calde, germogli, canna da zucchero, banane, verdure, cuore di palma, noci varie. Meno che le patate tutti gli altri vengono consumati crudi. La loro salute è eccellente e compiono grandi sforzi fisici senza fatica.

Tutti questi popoli hanno qualcosa in comune: svolgono una intensa attività fisica in mezzo al verde, dormono sufficientemente andando a letto presto; seguono un regime frugale; consumano poca carne e pesce (due tre volte al mese); fanno largo uso di frutta e verdure crude; non prendono farmaci; non subiscono gli stress ed i conflitti psichici che l'odierna "civiltà" impone; ma soprattutto vivono sui monti ed in zone incontaminate respirando così aria pura.

Sappiamo che esiste nel corpo umano un certo metabolismo: esso designa abitualmente la totalità delle trasformazioni che il nostro corpo fa subire alle molecole degli alimenti, sia per edificare le nostre strutture cellulari che per liberare energia vitale. Sappiamo anche (vedi Sindacando n.6) del metabolismo dell'acqua: questa nel corpo serve da "domestica tutt'fare".

Di volta in volta essa forma il liquido intra o extra-

cellulare, entra nella composizione del sangue e della linfa etc. e va a dissolvere le sostanze tossiche per eliminarle mediante pelle, polmoni, intestini, reni.

Generalmente però ignoriamo che esiste un metabolismo dell'elettricità contenuta nell'aria che respiriamo che pervade ogni angolo del nostro corpo e lo fa funzionare. L'organismo assorbe elettricità atmosferica, l'utilizza e la scarica attraverso la pelle; più questo me-



tabolismo è attivo, per effetto dell'assorbimento di ioni negativi e dell'evacuazione della elettricità eccedente, più l'essere è "vivo" ed in buona salute.

LA PELLE

Il nostro corpo possiede due rivestimenti: la pelle e le mucose che tappezzano le cavità interne.

Tanto la pelle che le mucose hanno una costituzione organica porosa. Precisamente attraverso questi pori della pelle l'organismo assorbe le sostanze utili all'economia che sono contenute nell'aria e nell'energia atmosferica e, sempre per questi piccoli orifici espelle, sia per traspirazione che per semplice esalazione, tutte le sostanze pregiudiziali alla vita organica. Svolge contemporaneamente due attività, di secondo polmone e secondo rene. La momentanea paralisi del funzionamento della pelle potrebbe causare disturbi più o meno gravi e causare anche la morte, come avviene nei casi di scottature che ne distruggono gran parte (ricordate il caso della ragazza coperta d'oro del film di 007 Missione Goldfinger...). La nostra pelle è l'organo destinato dalla Natura a mantenersi in permanente contatto con l'atmosfera, poiché questa è il mezzo adatto alla nostra vita come l'acqua per i pesci. Ne consegue che la sua costituzione e le sue funzioni si indeboliscono quando si copre il corpo con troppi e o inadeguati vestiti. Quindi, coprire esageratamente il corpo con abiti, specialmente se molto aderenti, per non dire attillati, è un errore, perché, come in un motore attraverso il tubo di scappamento, vengono espulse attraverso la pelle tutte le sostanze tossiche, che, non incontrando ventilazione, la pelle è costretta a riassorbire. D'altra parte il calore artificiale mantenuto sulla pelle da abiti inadeguati (sintetici) indebolisce il calore naturale della su-

perficie del corpo, poiché in essa manca lo stimolo per la sua riproduzione. Quindi coprirsi solo con indumenti traspiranti, di cotone evitare lana e fibre artificiali. Con questo si può affermare che l'effeminamento della pelle dovuto alla mancanza del conflitto termico con il freddo dell'ambiente atmosferico è una causa delle affezioni croniche che consumano in gran parte gli abitanti delle città, poiché in esse la vita è troppo sedentaria, troppo riparata e rinchiusa, evitando al corpo il quotidiano conflitto termico/atmosferico, vero tonico purificatore della pelle.

Dato che non vi è possibilità per una vita ideale, cioè per una vita adamitica, dobbiamo però attivare il più possibile tutti i giorni le funzioni della nostra pelle, risvegliando le sue attività per mezzo del poderoso e tonificante conflitto con l'aria, e l'acqua fresca, con la luce ed il sole.

L'ambiente freddo, attuando sulle terminazioni nervose della pelle nuda obbliga il corpo a difendersi dal freddo producendo maggior calore ed attirandolo in superficie.

Questa attività difensiva promuove il processo vitale e rende più completa ed energica la circolazione del sangue in ogni capillare nutrendo i tessuti ed attivando le eliminazioni necessarie.

E' consigliabile pertanto vivere il più possibile in ambienti ventilati naturalmente (non condizionati); dormire con le finestre almeno socchiuse in qualsiasi stagione ed al mattino praticare esercizi ginnici a corpo nudo o seminudo in ambienti arieggiati terminando con una frizione di acqua fredda.

CONTINUA NEL PROSSIMO NUMERO

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

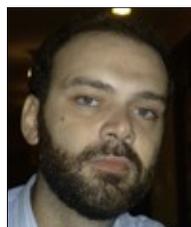
FABIO BOMMEZZADRI (Cariparma)	334 3067000	f.bommezzadri@virgilio.it
NICOLA TANZI (Cariparma)	393 2099840	nicola.tanzi@cisl.it
MARCELLO NANNI (Cariparma)	392 9701110	marcello.nanni01@gmail.com
GIOVANNI DEL BEL BELLUZ (Friuladria)	366 4180777	fiba.friuladria@cisl.it
PIERANGELO MAZZARELLA (Friuladria)	339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



PUNTI DI VISTA

“Che cosa si dice di un uomo non importa. Conta chi lo dice.”

(Oscar Wilde)

IL POTERE DEL DENARO

“Al giorno d’oggi i giovani immaginano che i soldi siano tutto, e quando invecchiano sanno che è così.”

(Oscar Wilde)

AD MEMORIAM

“Tutti ti amano quando sei due metri sotto terra”

(Oscar Wilde)

EGOISMO ED ALTRUISMO

“L’egoista non è quello che vive come gli pare e piace, ma quello che chiede agli altri di vivere come pare e piace a lui.

L’altruista è quello che lascia che gli altri vivano come piace a loro.”

(Oscar Wilde)

CINISMO

“Un cinico è un uomo che conosce il prezzo di tutto e il valore di nulla.”

(Oscar Wilde)



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...**

