

SINDACAND

Periodico trimestrale Fiba Cisl Gruppo Cariparma Crédit Agricole

Avviato l'iter di legge per un tetto alle retribuzioni dei manager

INIZIATIVA FIBA: STOP AI COMPENSI DORATI



E-mail, riunioni, telefonate: la comunicazione nelle aziende

UNA RISORSA...CHE PUO' FAR MALE

SCELTI DA VOI:

Vacanze: 8 gioielli
da scoprire in Italia
e in Europa

Giovani sindacalisti crescono

i motivi di una scelta raccontati dai protagonisti

NUMERO 3 - GIUGNO 2013

IN REDAZIONE



SINDACANDO

Numero 3

Giugno 2013

Organo di stampa a cura della
FIBA CISL GRUPPO
CARIPARMA CREDIT AGRICOLE

Segretario Responsabile
ANDREA ZECCA

Comitato di Redazione
ANDREA ZECCA
NICOLA TANZI
FABIO BOMMEZZADRI
FABIO MATTIUSSI
MARCELLO NANNI

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

Sito Internet
WWW.FIBAGRUPPOCARIPARMA.IT

E-mail
GRCRPP@FIBA.IT

Grafica e impaginazione
NICOLA TANZI

Foto
SANDRO TESTA

Vignette
FABIO MATTIUSSI

Ringraziamenti
SARA CAPPELLETTO
ANGELA CAPPUCCINI

Numero chiuso in redazione il 13.06.2013

IN QUESTO NUMERO

n.3 - Giugno 2013



Pagina 6

Il modo di comunicare: stili, toni, efficacia e i rischi di deprimere anziché motivare.

Pagina 10

La comunicazione assertiva: Qualche domanda alla Dott.ssa Cappelletto esperta in materia.



Pagina 15

Intervista ai giovani sindacalisti Fiba nel Gruppo: il perché di una scelta contro corrente

Pagina 19

Una selezione di 8 mete in Italia e in Europa per le vacanze: veri tesori non troppo conosciuti da scoprire, come idea per l'estate.



FACCIAMO IL PUNTO

Pagina 4

L'ETERNO ZAPPING TRA DARE E AVERE
di Andrea Zecca

ATTUALITA': LA COMUNICAZIONE

Pagina 6

**LA COMUNICAZIONE:
UNA RISORSA...CHE PUO' FAR MALE**
testi e disegni di Fabio Mattiussi

Pagina 10

**LA COMUNICAZIONE ASSERTIVA:
LA PAROLA ALL'ESPERTO**
di Sara Cappelletto

DALLE AZIENDE DEL GRUPPO

Pagina 12

VITA QUOTIDIANA
notizie dal Gruppo a cura di Nicola Tanzi

Pagina 14

STOP AI COMPENSI DORATI
news dal Congresso Nazionale a cura di Nicola Tanzi

INCONTRI RAVVICINATI: NEO SINDACALISTI CRESCONO

Pagina 15

LA MEGLIO GIOVENTU'
interviste di Nicola Tanzi

FIBA LIVE: SCELTI DA VOI

Pagina 19

VOGLIA DI VACANZE: TESORI DA SCOPRIRE
le vostre segnalazioni raccolte da Nicola Tanzi

PILLOLE DI SALUTE

Pagina 22

a cura di Marcello Nanni

TELEFONI & E-MAIL

Pagina 24

I NOSTRI CONTATTI

L'ULTIMA PAROLA

Pagina 25

QUALCHE BATTUTA PER SORRIDERE



FACCIAMO IL PUNTO

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

L'ETERNO ZAPPING TRA DARE E AVERE

Vap in standby e climatizzazione aziendale da regolare

Abbiamo parlato più volte della crisi economica e delle sue implicazioni nel nostro quotidiano, di come in conseguenza di questa autentica peste del XXI secolo il nostro modo di vivere sia profondamente cambiato. Stiamo trascorrendo il nostro tempo assillati dal peso di decisioni che comportano sacrifici pesanti per i lavoratori del Gruppo, anche se fino ad oggi non abbiamo dovuto attivare forme di solidarietà difensiva come invece è avvenuto in altre Aziende o Gruppi bancari. E questo è stato possibile grazie alla instancabilità lavorativa dei colleghi che operano in questa Impresa, e grazie alla volontà delle parti coinvolte nelle trattative attraverso un confronto improntato sulla responsabilità e la partecipazione. Valori che, visto il marasma generale in cui siamo immersi, dovrebbero essere custoditi e cresciuti con ogni cura da parte di tutti.

Tuttavia, quando si intraprendono percorsi destinati a modificare i paradigmi culturali di riferimento, il cammino può presentare insidie più o meno nascoste. Nello specifico mi riferisco alle difficoltà di coniugare le regole amministrative con le logiche commerciali. Bisogna dirlo forte e chiaro: il nune budget, così come oggi è concepito, non funziona più, è un retaggio del passato ormai scavalcato dai tempi e che se non si aggiorna immediatamente considerando l'essere umano in quanto tale e non come un oggetto da manovrare, sarà la

causa principale dei futuri crac aziendali. Un interprete manageriale che abbia a cuore le sorti della Impresa in cui presta la sua opera, deve essere capace di reggere le tensioni e contagiare chi opera con lui ai suoi stessi entusiasmi attraverso la motivazione delle sue scelte, la presenza, la conoscenza del lavoro di ciascun addetto (dimostrandosi quindi competente), e cercando di capire il momento guardando all'essenziale.

E' semplice farlo: basta "efficientare" i privilegi derivanti dal ruolo ricoperto, sentirsi un po' meno Generale, e preoccuparsi di tutti i collaboratori per difenderne soprattutto il valore umano.

È quanto mai necessario che, a partire dagli interpreti manageriali, si rifletta in maniera compiuta sulla creazione di valore da parte di un'azienda e su come l'accezione di stampo reddituale del termine non possa continuare ad essere l'unica considerata.

Supponiamo quindi che, canalizzando gli sforzi compiuti per arrivare alla simbiosi partecipativa citata in precedenza, sia giunto il momento per realizzare un accordo sul clima aziendale adatto ai tempi e in linea con le dichiarazioni e gli intenti della Banque Verte, proprietaria del Gruppo Cariparma Crédit Agricole. Se interpretato con la giusta convinzione da tutte le parti coinvolte, questo risulterà un passaggio determinante per il vivere la vita aziendale nei prossimi

anni, perché quando si stabiliscono rapporti di affidabilità e fiducia reciproca, passandosi le informazioni in modo civile e educato e non solo dispensando ordini in maniera più o meno frenetica al sottoposto di turno, si vive meglio, c'è maggior senso di appartenenza e consapevolezza del ruolo e si rende tanto di più nello svolgimento delle proprie mansioni, contribuendo molto più marcatamente alle progressioni aziendali.

Adesso il VAP.

Andrà in onda il prossimo 24 giugno quella che dovrebbe essere l'ultima puntata della trattativa sul VAP riferito all'anno 2012. Ad oggi, sul tema, siamo arenati nelle secche di un mare che pare sfuggire alle fasi lunari adatte a regolare la bassa e l'alta marea. Sembra che l'insabbiamento sia dovuto alla distanza tra le cifre proposte dalla controparte datoriale e le cifre richieste dal sindacato.

Pur condividendo nel merito l'analisi, non si può non notare come ancora una volta si sia persa l'occasione di istituire un VAP di Gruppo. La difficile congiuntura economica di cui in ogni istante della giornata si parla, dovrebbe insegnare a tutti che in più si è a dividerne il peso e meglio si ripartiscono i sacrifici, e ovviamente quando si dice *più si è* si intende catalogare anche i Top Manager del settore.

E poi sarebbe stata una logica coerente e conseguente dell'accordo sul protocollo delle relazioni industriali siglato il 19.01.2012. Per quanto ci riguarda e aldilà di come si conclude-

rà la trattativa in corso, sosteniamo con forza la necessità di addivenire ad una intesa che dia trasparenza e oggettività ai premi di produttività futuri a partire già dal prossimo anno; e questo può avvenire soltanto attraverso la costituzione di una formula matematica approvata e ratificata dal tavolo di trattativa.

La condivisione dei principi negoziali, è fondamentale per le relazioni industriali nel mondo del lavoro attuale: diversamente si rischiano pessime figure come accaduto quest'anno con la mancata erogazione del cosiddetto sistema incentivante che, a tutt'oggi, non è dato sapere se verrà concesso nel corrente mese o nel prossimo mese di luglio e in che misura verrà elargito un indennizzo forfettario "consolatorio", a riprova del fatto che quando si vuole procedere in modo unilaterale sul terreno del salario variabile e senza regole condivise e stabilite con il sindacato, si combinano spesso pasticci che riescono ad ottenere l'esatto contrario di quello di cui oggi abbisogna principalmente un'azienda e cioè l'entusiasmo e il senso di appartenenza dei suoi dipendenti.

Crediamo che il Codice Etico e il Codice di Comportamento interni al Gruppo, meritino una più puntuale osservanza specialmente da parte di chi ha l'onore e l'onore di poter dare l'esempio.

Il tempo delle parole posticipate è ormai superato da un pezzo; ora occorre anticipare i fatti. C'è bisogno di "comportamenti agiti" che diano un senso ai programmi e alle legittime aspettative di ogni dipendente di questo Gruppo, anche perché spesso ci diciamo che siamo i più bravi, quelli che spiccano nel settore e si sa, i più bravi devono essere gestiti da insegnanti all'altezza, diversamente le genialità e le intuizioni si spengono svanendo nel nulla.



La convenzione telefonica riservata ad iscritti e familiari

Scopri l'offerta su www.fiba.it

Scegli il tuo piano tariffario e abbinalo allo smart-phone che preferisci,

compila e invia la modulistica, manterrai il tuo numero usufruendo di una tariffa agevolata !

I SERVIZI A DISPOSIZIONE DEI NOSTRI ISCRITTI



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

LA COMUNICAZIONE: UNA RISORSA...CHE PUO' FAR MALE

Riunioni di lavoro, e-mail, telefonate: come i messaggi possono essere letti e interpretati in maniera opposta a seconda del contesto, dello stile e del tono, e come possono influenzare una relazione di lavoro, stimolando o addirittura deprimendo chi li riceve.

Testi e disegni
di Fabio Mattiussi



“Se vuoi costruire una nave, non radunare gli uomini per raccogliere il legno e distribuire i compiti, ma fai nascere in loro la nostalgia del mare ampio e infinito” - A.S. Exupery

Una riunione in un luogo di lavoro. Durante il suo intervento, il relatore, un manager, ha evidenziato con toni vivaci ed a tratti aspri, la propria insoddisfazione verso i collaboratori perché i risultati commerciali del periodo non sono in linea con le attese. Nel concludere il discorso, chiede agli interlocutori se qualcuno ha delle osservazioni da fare. Non si sente volare una mosca. Tutti zitti, nessun intervento. I saluti e la riunione si conclude. Quella descritta è una delle innumerevoli situazioni a partire dalle quali si possono trarre degli spunti per parlare di **comunicazione**. Potrebbe sembrare che la comunicazione sia stata unidirezionale. C'è una persona che parla, e che quindi trasmette dei messaggi, e ci sono altre persone che non dicono nulla. Ci si potrebbe chiedere: davvero non hanno risposto?

Comunicazione verbale e non verbale

La comunicazione ha almeno due aspetti: **verbale** e **non verbale**. Si comunica con le parole, a voce o in forma scritta, e si comunica anche tramite una miriade di segnali, che vanno dal tono della voce alle espressioni del viso, alla distanza fisica che si tiene verso le persone, al modo di vestirsi, eccetera. Una stessa frase, a seconda del tono, può essere recepita ad esempio come amichevole, scherzosa, ironica, ostile, accusatoria, costruttiva, o assumere ulteriori sfumature di significato. Altra situazione. Ve lo immaginate un giovane aspirante im-

piegato che si presenta al primo colloquio per un posto di lavoro, vestito in tuta da ginnastica? Molto probabilmente il suo valutatore prima ancora della stretta di mano, leggendo il curriculum, si è già fatto un'opinione. Apre la porta dell'ufficio e si vede di fronte un tizio che sembra pronto per andare in palestra. La sua opinione potrebbe cambiare già prima della stretta di mano. Verosimilmente, quell'abito, in quel contesto, ha comunicato molto al valutatore.

E' impossibile non comunicare

Torniamo all'esempio della riunione. Non proferendo alcun commento, chi presenziava ha comunicato qualcosa al proprio capo? Sì, la risposta è sì. Sì, perché è **impossibile non comunicare**.

Potrebbe accadere che il manager si lamenti a causa della presunta non adeguata collaborazione testimoniata, a suo avviso, dall'assenza di repliche verbali. In tal caso farebbe l'errore di non tenere presente, più o meno consapevolmente, che il pubblico, attraverso il silenzio stava mandando dei messaggi. Quali? Non c'era nulla da dire perché la relazione era stata esaustiva? Era mancata totalmente l'attenzione e ognuno pensava ai fatti suoi, per cui nessuno avrebbe potuto replicare con qualcosa di sensato? Chi ascoltava avrebbe po-

tuto fare interventi costruttivi, ma li ha evitati perché presumeva che non sarebbero stati davvero ascoltati? C'è chi non ha parlato per paura? E se era per paura, che tipo di paura? Paura di parlare in pubblico? Paura che il proprio intervento passasse fra l'indifferenza degli sguardi? O che ci fosse una controreplica accusatoria verso l'operato o addirittura verso le competenze o le capacità delle persone?

L'elenco potrebbe continuare a lungo, ma ciò che conta di più è evidenziare che quel silenzio può essere interpretato in molti modi. Se utilizzassimo questo esempio per stabilire chi è il buono o il cattivo, chi ha torto o ragione, ci imbarcheremmo in un esercizio poco produttivo. Il tema della comunicazione ha molte sfaccettature ed è vastissimo. Non può essere trattato esaustivamente in un articolo. Il nostro intento è di parlarne introducendo alcuni concetti ed esempi che possano stimolare riflessioni e atti concreti a favore della diffusione di una cultura che coniughi la promozione del **benessere dei lavoratori** con i valori fondamentali della **responsabilità sociale d'impresa**, a tutela della dignità delle persone e delle relazioni interpersonali.

La comunicazione cambia secondo il contesto

Se, come abbiamo visto, è impossibile non comunicare, d'altro canto le modalità comunicative tendono a variare secondo il **contesto**. Ad esempio, è verosimile che nell'ambito di una trattativa commerciale con il top management di una azienda prestigiosa si usi un linguaggio tecnico e formale, mentre se discutiamo allo sportello con un cliente col quale condividiamo la passione della pallacanestro, giocando la sera in un torneo amatoriale, probabilmente adoteremo toni informali e amichevoli.

Cultura aziendale: valori espliciti ed impliciti

Più in generale, all'interno delle organizzazioni vigono **valori espliciti ed impliciti** che costituiscono la **cultura aziendale** ed orientano i comportamenti delle persone. I valori espliciti vengono espressi attraverso le norme di legge e gli accordi che regolano il rapporto di lavoro e con i codici di condotta (Codice Etico e Codice di Comportamento). I valori impliciti fanno parte della cultura del "non detto"; non sono esplicitati formalmente, ma vengono acquisiti tramite comportamenti condivisi e reiterati nel tempo. In sostanza sono vere e proprie abitudini non scritte, che diventano parte del bagaglio professionale delle persone di una determinata organizzazione.

Un aneddoto: la strana abitudine italiana

A proposito dei valori impliciti, per capire come possano variare in base al contesto e al tempo, riportiamo, come esempio, un aneddoto della psicoterapeuta Umberta Telfener. Negli anni '70 la Telfener si stava specializzan-

IL TERMINE COMUNICARE

*Etimologicamente è connesso alla parola comune, la quale deriva dal latino **communicare**, che significa "condividere", "rendere comune". L'atto del comunicare dovrebbe incrementare il "senso comune", ovvero la conoscenza condivisa.*

QUANDO LA COMUNICAZIONE
VERBALE E QUELLA NON
VERBALE NON SONO COERENTI
TRA LORO....



QUALE MESSAGGIO VI STA
ARRIVANDO?

fm'13

LE DOMANDE DI BASE:

E' fondamentale, per qualsiasi organizzazione, lavorare sulla qualità della comunicazione, a partire da alcune domande di base:

Quanto incidono gli stili comunicativi sui comportamenti?

Quanto sulla qualità di vita delle persone e sul clima aziendale?

Quanto sul benessere organizzativo e sulla produttività?

do negli Stati Uniti presso una clinica, al cui interno era presente uno sportello bancario dove, tra l'altro, lavorava come impiegato anche un italiano.

Un giorno avvenne che il responsabile dello sportello, uno statunitense, si presentasse dalla psicologa italiana con un certo imbarazzo per chiederle un consiglio. Non riusciva a comprendere la 'strana abitudine' dell'impiegato italiano di prolungare la propria attività lavorativa parecchio tempo oltre l'orario di lavoro pressoché ogni giorno.

Per la cultura implicita di quel contesto fermarsi oltre l'orario di lavoro era considerato un elemento di demerito, denotando l'incapacità di svolgere i compiti assegnati nei tempi previsti.

La Telfener, gli spiegò che invece in Italia, ai tempi, fosse quasi unanimemente considerato necessario fare straordinari ogni giorno per dimostrare di meritarsi prospettive di carriera. Una vistosa differenza culturale e valoriale!

L'utilità di questo racconto è non tanto di avere uno spunto per dibattere sul primato della cultura lavorativa italiana nei confronti di quella americana, o viceversa, quanto piuttosto di evidenziare il peso che possono assumere aspetti culturali impliciti e condivisi nella vita delle persone e delle organizzazioni.

Quando i valori espliciti ed impliciti della cultura aziendale non coincidono, cosa può succedere? Assumendo realisticamente che la coincidenza fra valori espliciti ed impliciti è un obiettivo ideale a cui tendere il più possibile, bisogna sottolineare anche che all'aumentare della loro divergenza si amplificano mancanza di chiarezza, senso di smarrimento, tensioni.

Torniamo all'esempio della riunione. Se in quell'Azienda i codici di comportamento interni promuovessero ufficialmente la valorizzazione di principi come lo spirito di squadra, il lavoro di gruppo, il rispetto dei diversi punti di vista, sarebbe opportuno per il bene delle persone e dell'organizzazione, andare alla ricerca dei motivi per i quali la platea non ha aperto bocca. **Il silenzio potrebbe essere sintomo di un malessere organizzativo.** I comportamenti agiti all'interno dell'organizzazione sono coerenti con quelli previsti dai codici di condotta interni? Se c'è incoerenza, che effetti hanno sulla qualità delle relazioni interpersonali e sul lavoro? Che misure si possono intraprendere per favorire una sempre maggiore convergenza fra valori ufficiali e comportamenti? Quanto è utile concentrarsi su politiche che favoriscano la promozione di comportamenti virtuosi e quanto su politiche per reprimere comportamenti devianti?



LA E-MAIL DEL CAPO

Un'ipotetica e-mail di un capo commerciale di un'azienda privata, indirizzata ad alcuni dipendenti con funzioni di vendita:

'Non ci siamo proprio. Siamo indietro del 40% sugli obiettivi assegnati e mancano solo una decina di giorni alla chiusura della campagna commerciale. Siete deludenti. Non vorrei essermi sbagliato sul vostro conto. Le aree X,Y,Z,W hanno già conseguito il 90%, il 93%, l'89%, l'84% del budget, rispettivamente. Come sempre siamo in ritardo, bisogna metterci più impegno e premere sull'acceleratore. Tiriamo fuori l'orgoglio e facciamo valere le nostre capacità.'

Aspetti di contenuto e di relazione

Concluderemo il nostro breve viaggio nel mondo della comunicazione con un esempio, per evidenziare come **la comunicazione, oltre a trasmettere informazioni, ad avere cioè un aspetto di contenuto, definisca anche il modo in cui chi produce il messaggio considera la sua relazione con chi lo riceve.**

Nella foto a fianco: Fabio Mattiussi, Segretario Responsabile Fiba Cisl Friuladria, autore di questo articolo e delle vignette





Una comunicazione di questo tipo, con tutta probabilità, ha l'intento di spronare chi la riceve a lavorare con maggiore efficacia. Tuttavia, lo stile e i contenuti presentano diverse criticità, per cui potrebbe generare risultati diversi da quelli desiderati, e potenzialmente anche 'effetti collaterali' negativi, non previsti. In alcuni tratti denota l'esercizio di uno stile **manipolatorio e difetta di autorevolezza**.

“Siete deludenti. Non vorrei essermi sbagliato sul vostro conto”.

La critica è manipolativa perché rivolta direttamente alle persone anziché al loro operato, facendo leva sulla loro autostima per stimolare un determinato comportamento.

Un messaggio del genere per qualcuno potrebbe forse rappresentare un pungolo per attivarsi ancora di più, per dimostrare a se stesso e agli altri il proprio valore, ma per qualcun altro, specie per chi si sente più a disagio, potrebbe essere fonte di ansia e di senso di inadeguatezza, accentuando quindi le difficoltà a raggiungere gli obiettivi.

“Come sempre siamo in ritardo, bisogna metterci più impegno e premere sull'acceleratore. Tiriamo fuori l'orgoglio e facciamo valere le nostre capacità.”

L'utilizzo dell'avverbio 'sempre' o di altri avverbi qualitativi o quantitativi generalizzanti (mai, ogni volta, continuamente, nulla, niente, ecc.) quando vengono riferiti a qualcosa di negativo, oltre a costituire uno strumento di manipolazione, possono dimostrarsi controproducenti perché tendono a fare percepire una determinata situazione come rigida ed immutabile. Bisogna quindi fare attenzione ad utilizzarli, perché potrebbero generare

frustrazione ed inadeguatezza in chi riceve il messaggio, nell'avvertire che gli sforzi compiuti, sono insufficienti a prescindere.

Nell'ambito di questa mail nel complesso piuttosto infelice, si può intravedere uno spiraglio di luce, nel passare dal 'voi' -Siete deludenti. Non vorrei essermi sbagliato sul vostro conto- al 'noi' -...siamo in ritardo.. tiriamo fuori l'orgoglio e facciamo valere le nostre capacità-.

E' chiaro che quel 'noi', per assumere concretezza dovrà essere confermato da azioni tangibili, attraverso comportamenti agiti che dimostrino autorevolezza, altrimenti rischia di diventare come il famoso adagio di quella barzelletta che recita 'armiamoci e partite.'. Va rimarcato inoltre, che nel complesso, questa comunicazione è 'povera' perché indirizzata indistintamente a tutti i collaboratori, senza tenere conto delle probabili differenze dei contesti nei quali operano (i prodotti oggetto della campagna commerciale sono appetibili allo stesso modo per tutta la clientela delle diverse realtà?

Sul rendimento dei collaboratori hanno inciso periodi di assenza?

Qualche collaboratore ha da poco iniziato a svolgere la propria mansione ed ha ancora bisogno di un periodo di 'rodaggio' per svolgere al meglio il ruolo?

C'è stato qualche avvicendamento, per cui è necessario del tempo per conoscere la nuova realtà? C'è stato qualche altro problema? ecc.).

In un'epoca di complessità, quale stiamo vivendo, è fondamentale tenere conto delle differenze, e disporre di capacità per gestire situazioni e problemi diversi con strumenti diversi, amplificando i punti di vista e valorizzando flessibilità e creatività.

CONTINUA A PAGINA 11

LA PAROLA ALL'ESPERTO: Discutiamo di "Comunicazione assertiva"

Ne parliamo con la Dott.ssa Sara Cappelletto, counsellor sistemico relazionale, esperto in comunicazione e mediazione interculturale, formatore, mediatore familiare in training. La Dott.ssa Cappelletto opera in Veneto e Friuli Venezia Giulia (sara.cappelletto@gmail.com)



Cosa si intende per assertività?

È la capacità di esprimere in modo chiaro ed efficace le proprie idee, emozioni, bisogni, senza risultare aggressivi o passivi verso gli altri. I presupposti per la comunicazione assertiva sono il rispetto verso se stessi e chi si ha di fronte, l'apertura al dialogo costruttivo e il desiderio di creare rapporti interpersonali trasparenti e basati sulla fiducia reciproca.

Come riconoscere una comunicazione non assertiva?

Quando, ad esempio, qualcuno esprime i propri pensieri ed emozioni senza tenere conto delle opinioni e dei punti di vista altrui, ignorandoli deliberatamente. Talvolta questo atteggiamento può degenerare in aggressività, se l'obiettivo è quello di dominare gli altri, colpevolizzando e attaccando direttamente o indirettamente gli interlocutori. Un campanello d'allarme che ci avvisa della presenza di una comunicazione aggressiva è quando percepiamo che viene intaccata la nostra autostima, cioè il giudizio che diamo a noi stessi sul nostro valore, quando la comunicazione ci fa sentire inadeguati come persone.

Può fare un esempio?

"Non capisci niente! Sei del tutto irresponsabile! Mi hai fatto arrabbiare di brutto e non mi interessa sentire le tue scuse! Vedrai come andrà a finire se continui così..."

È un esempio di rimostranze di un genitore arrabbiato verso il figlio che non si sta applicando abbastanza a scuola. È tutt'altro che assertivo. L'inizio è un'aggressione dai contenuti generici e piuttosto moralistici. È quasi impossibile immaginare una persona che non capisca niente e sia totalmente irresponsabile. Forse vi è un comportamento tale, o più di uno da parte del ragazzo, ma in questo esempio la terminologia utilizzata è assoluta. Viene poi prospettato un futuro minaccioso e indefinito.

L'esternazione poteva essere effettuata in modo assertivo con quattro passaggi: 1) descrivere la situazione osservata; 2) esprimere un sentimento/emozione in rapporto alla situazione; 3) esprimere un bisogno in relazione al sentimento; 4) formulare una richiesta nel rispetto dell'interlocutore.

"È la seconda volta consecutiva che prendi 5 nel compito di matematica. Questo mi preoccupa e mi infastidisce perché non capisco come tu stia gestendo il tuo tempo ultimamente. Stai studiando di meno, forse? Vorrei sinceramente che tu ti impegnassi di più, per il tuo bene, e per dei buoni risultati a scuola. E vorrei che mi dicessi se pensi di avere bisogno di qualche ripetizione o di qualsiasi altro supporto da parte nostra..."

Quanto è utile che in un'azienda venga valorizzata la comunicazione assertiva?

È molto utile perché favorisce la collaborazione fra le persone e lo spirito di squadra, a beneficio della qualità di vita degli individui e dell'organizzazione nel suo complesso. Se le persone lavorano in un clima di rispetto e di fiducia, riescono a dare il meglio di se stesse ed è anche più facile esprimere critiche costruttive quando ci sono dei problemi. Attraverso la comunicazione assertiva la critica è espressa in maniera specifica sul comportamento e non sulla persona, senza ferire. Non si traduce in un'accusa sterile e non prescinde mai dal rispetto per l'interlocutore.

Cosa fare per favorire la comunicazione assertiva in un'organizzazione?

Gli stili di comunicazione adottati nelle organizzazioni riflettono anche gli stili di leadership. Lo stile autorevole utilizza modalità assertive. Ai capi viene chiesto di sviluppare senso empatico, di sapersi mettere nei panni dei loro collaboratori, di fungere da esempio e da sostegno per la loro crescita. Il capo autorevole è carismatico, si fa amare e seguire perché è il primo ad assumersi responsabilità e rischi. L'autorevolezza non va assolutamente confusa con l'autoritarismo, che all'opposto, null'altro è che il puro esercizio del potere da una posizione di dominanza, finalizzato all'esclusivo raggiungimento degli obiettivi, senza rispetto per l'interlocutore. L'autoritarismo si esprime attraverso una comunicazione aggressiva, incurante del benessere delle persone, pur di arrivare al risultato. Il leader autoritario, a differenza del leader autorevole, si fa temere. Per incentivare l'uso della comunicazione assertiva è sicuramente importante stabilire con apposite norme o codici di comportamento quali siano i valori della missione organizzativa, che in genere sul versante relazionale, contemplano il rispetto della dignità delle persone, la partecipazione, lo spirito di squadra, e cose simili, ma è ancora più importante che le persone credano nella sua utilità, sperimentandola di persona, e che la utilizzino il più possibile, a partire dai capi, i quali dovrebbero per primi dare l'esempio.

Utilizzandola, ci si rende conto che consente di migliorare la qualità delle relazioni e che porta vantaggi a tutti.

PROSEGUE DA PAGINA 9

Questo vale anche per la comunicazione, che deve essere adeguata di volta in volta agli interlocutori ed ai contesti e gestita con molta competenza e professionalità.

E' importante, perciò, promuovere stili di leadership autorevoli anziché autoritari, basati su competenze relazionali come l'ascolto attivo e sulla capacità di dare l'esempio in prima persona, anziché limitati all'esercizio del controllo e del comando.

Il messaggio pecca anche di autorevolezza, perché non fornisce nessuna indicazione su quali comportamenti mettere in atto per recuperare terreno, ma si limita ad utilizzare le classifiche comparative come strumento comunicativo per motivare e supportare le persone.

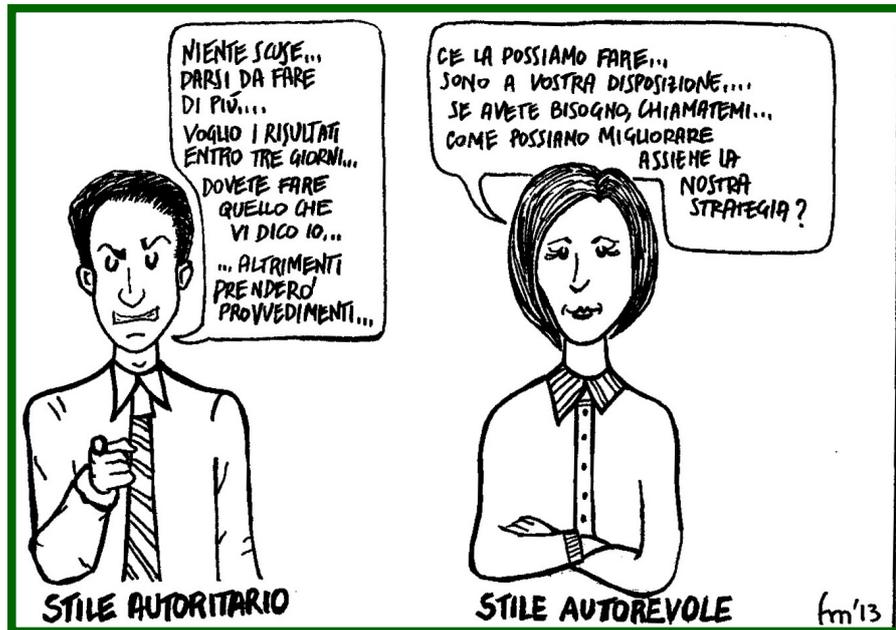
Della serie: se gli altri hanno fatto buoni risultati, allora potete e dovete farli anche voi.

Per usare una metafora, è come se ci si trovasse di fronte ad un messaggio del tipo 'l'obiettivo è vincere una corsa (o una battaglia) e voi dovete correre di più per che ve lo dico io che sono il vostro allenatore (o comandante)'.
 Il messaggio è sostanzialmente autoritario, in quanto si fonda sull'ingiunzione di impegnarsi di più senza fornire strategie e indicazioni pratiche, ma sottolineando in maniera più o meno esplicita e a più riprese la relazione gerarchica top-down fra un capo e i suoi sottoposti.

Abbiamo visto che ogni comunicazione definisce la natura intersoggettiva della relazione fra le persone e contestualmente trasmette un messaggio che si traduce in azione.

E' evidente, quindi, che incentivare modalità comunicative di tipo assertivo è importante per sviluppare un sistema informativo efficiente e promuovere e preservare un clima di lavoro positivo, contribuendo alla prevenzione dei rischi psicosociali, a vantaggio del benessere individuale ed organizzativa. E' altresì fondamentale per sviluppare relazioni positive con clienti e stakeholders esterni.

Dare centralità al **benessere relazionale** significa svolgere attività d'impresa in modo **socialmente responsabile**, esigenza irrinunciabile per affrontare con successo le complessità del cambiamento e le sfide dei mercati.



IL NUOVO CONCETTO NORMATIVO DI SALUTE

Il D.lgs 81/2008, in tema di lavoro, ha introdotto un nuovo concetto normativo di salute definendola come "stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità"

Un nuovo paradigma: il benessere della persona, in aggiunta all'integrità fisica, è coniugato anche agli aspetti psicologico e relazionale.

In base a questo costrutto la salute viene intesa non più solo come "assenza di malattia", bensì come "stato di completo benessere" derivante anche del clima lavorativo. E' evidente quindi l'importanza che assume la qualità della comunicazione, elemento strettamente connesso alla qualità delle relazioni interpersonali.

BIBLIOGRAFIA MINIMA

- A.A.VV. 'Processi, organizzazioni, incertezze, in Connessioni nr. 18, ottobre 2006, Ed. Centro Milanese di Terapia della Famiglia (Milano, 2006)
- Alberti Robert E., Emmons Michael L., Essere assertivi. Come imparare a farsi rispettare senza prevaricare gli altri. Il Sole 24 Ore Libri (Milano, 2010)
- Jerome Liss, La comunicazione ecologica, Edizioni La Meridiana (Bari, 2005)
- Marshall B. Rosenberg, Le parole sono finestre (oppure muri). Introduzione alla comunicazione non violenta, Esserci Edizioni (Reggio Emilia, 2003)
- Michele Giannantonio, Mi vado bene? Autostima e assertività, Edizioni Erickson (Trento, 2010)
- Telfener U., Apprendere i contesti. Strategie per inserirsi in nuovi ambiti di lavoro, Raffaello Cortina Editore (Milano 2011)
- Watzlawick P., Beavin J., Jackson D.D., Pragmatica della comunicazione umana, Astrolabio (Roma, 1971)

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

Notizie dal Gruppo

CONGEDI PARENTALE DEL PADRE

La Legge 92/2012 ha introdotto alcune novità riguardo ai congedi parentali. In particolare è stato introdotto l'obbligo per il padre di effettuare un giorno di congedo di paternità e la facoltà di utilizzare altre due giornate alternative al congedo di maternità della madre. La nuova disciplina si applica agli eventi come parto, adozione e affidamento, avvenuti a partire dal 1° gennaio 2013. In caso di parto gemellare la durata del congedo obbligatorio e del congedo facoltativo del padre non subisce variazioni (rimane invariato l'obbligo di un giorno e il diritto a due giorni facoltativi).

I congedi non possono essere frazionati ad ore e devono essere fruiti entro il quinto mese di vita del bambino.

Il padre lavoratore dipendente ha diritto, per tali giornate ad un'indennità giornaliera a carico dell'INPS, pari al 100% della retribuzione. Per poter usufruire dei giorni di congedo il padre deve comunicare in forma scritta al datore di lavoro le date in cui intende fruirne, con un anticipo di almeno quindici giorni.

Nel caso di domanda di congedo facoltativo il padre deve allegare alla richiesta anche una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quelli richiesti dal padre che determinano una conseguente riduzione del congedo di maternità.

La predetta dichiarazione deve essere presentata anche al datore di lavoro della madre a cura di uno dei due genitori.

PREMIO AZIENDALE—VAP

Dal mese di Maggio è in corso il confronto con la Delegazione di Gruppo per la definizione del premio aziendale 2012. Nel momento in cui andiamo in stampa non è stato ancora possibile raggiungere un'accordo. Gli aggiornamenti saranno disponibili sul nostro portale www.fibagruppocariparma.it

FONDO PENSIONE: NOVITA' E MODIFICHE

La risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n.102/E ha riconosciuto un regime di tassazione ridotto da applicare al montante maturato ai "vecchi iscritti" al Fondo Pensione fino al 31 dicembre 2000. Per le liquidazioni di capitale già effettuate, il Fondo si è attivato per fornire il necessario supporto agli interessati per presentare l'istanza di rimborso di quanto versato in eccesso a titolo di tassazione.

Le fonti istitutive hanno iniziato il confronto per il rin-

novo della polizza premorienza/invalidità legata al Fondo Pensione, con lo scopo di adeguarla alle condizioni della recente riforma delle pensioni. Nell'occasione il Direttore e il Presidente del Fondo hanno annunciato che è allo studio un restyling delle linee di investimento offerte dal Fondo, che potrebbe divenire operativo dal prossimo anno.

PERMESSO FESTIVITA' 2 GIUGNO

Le norme contrattuali prevedono una giornata di permesso retribuito aggiuntiva per effetto della festività del 2 Giugno che quest'anno coincide con la domenica. Chi volesse usufruirne deve fare richiesta inviando l'apposito modulo all'Ufficio del Personale entro il 31 Luglio, ed utilizzare poi il permesso entro la fine dell'anno. In mancanza di tale comunicazione la giornata sarà automaticamente pagata in busta paga nel mese di Settembre.

CHIUSURA POMERIDIANA DELLE CASSE

Il progetto che prevede la chiusura pomeridiana delle casse sarà esteso ad altre 78 Filiali (66 in Cariparma e 12 in Friuladria) nelle prossime settimane. Nelle Filiali coinvolte dal progetto (comprese quelle dove lo stesso è già stato avviato), l'orario di chiusura degli sportelli sarà anticipato per consentire ai colleghi il tempo necessario per effettuare le operazioni di chiusura contabile.

PERMESSI EX-FESTIVITA' 2012

Dopo la segnalazione delle OO.SS. Sono stati ripristinate in procedura HR Access, le giornate di permesso ex-festività relative al 2012 non fruiti entro il 31 marzo scorso. Infatti, in base a quanto previsto dall'accordo di dicembre 2012, le giornate non utilizzate non possono andare perse, ma devono essere pianificate.

CONVENZIONI PER GLI ISCRITTI

La convenzione con la compagnia telefonica H3G si è arricchita di una nuova offerta: da Giugno è possibile scegliere una usim ricaricabile senza dover necessariamente abbinare uno smart-phone.

Inoltre sul portale nazionale www.fiba.it sono reperibili tutte le convenzioni per gli iscritti, comprese le offerte per le vacanze (hotel best western, noleggio auto Hertz, soggiorni in Sardegna, ecc.) e la possibilità di acquistare a prezzi agevolati i biglietti di ingresso ai parchi di divertimento di Gardaland (Lago di Garda) e Rainbow Magicland (Roma Valmontone).

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

Fiba Nazionale



Nella foto a sinistra: Giacinto Palladino, Segretario Nazionale Fiba Cisl di riferimento per il Gruppo Cariparma Crédit Agricole. Palladino è anche presidente dell'associazione Fiba Social Life, struttura voluta e creata in ambito Fiba Cisl per organizzare iniziative di contrasto alle mafie, per occuparsi della cura e della diffusione delle energie rinnovabili e per sviluppare un'economia solidale attraverso la finanza etica.

GIACINTO PALLADINO

NEL CdA DI BANCA ETICA

Il 18 Maggio, a Firenze, si è svolta l'Assemblea di Banca Popolare Etica, banca che la nostra Organizzazione ha contribuito a fondare. All'ordine del giorno era previsto il rinnovo delle cariche all'interno del Consiglio di Amministrazione; l'assemblea ha deliberato l'elezione di Giacinto Palladino, Segretario Nazionale Fiba Cisl e di riferimento per il nostro Gruppo. Subito dopo si è tenuto il primo CdA che, come ci ha commentato lo stesso Palladino, si è svolto in un clima molto sereno e positivo: *"abbiamo davanti un progetto d'impegno serrato, per consolidare e sviluppare la nostra Banca, per affermare ulteriormente la validità del suo modello alternativo, per contribuire in modo forte e sostenibile alla crescita di un'economia utile e solidale, del welfare di territorio. In questi anni, potremo contare sul un forte esempio di democrazia economica e di partecipazione, per produrre azioni concrete in difesa del bene comune, e di dire – ad esempio – "no alla armi" e "no all'ingresso di capitali scudati" e "si alla finanza etica, alla tassa sulle transazioni finanziarie, alla separazione tra banche commerciali e banche d'affari, all'abolizione dei paradisi fiscali", per un percorso di sostenibilità, trasparenza e legalità".* A Giacinto Palladino vanno le nostre congratulazioni ed un sincero augurio di buon lavoro.

BUONE NOTIZIE IN BUSTA PAGA

Con la busta paga del mese di Giugno i colleghi vedranno applicato l'aumento della voce "EDR" così come previsto dal vigente Contratto Nazionale. La terza ed ultima tranche di aumento dell'EDR è previsto per Giugno 2014. Nella tabella sottostante riportiamo l'aumento previsto in funzione del grado.

Grado	Incremento EDR Giugno 2013	Totale incremento EDR da 2012
QD4	70,20	140,41
QD3	61,65	123,29
QD2	54,80	109,59
QD1	52,74	105,48
3 Area 4 liv.	47,00	93,00
3 Area 3 liv.	44,52	89,04
3 Area 2 liv.	42,81	85,62
3 Area 1 liv.	41,09	82,19
2 Area 3 liv.	39,04	78,08
2 Area 2 liv.	37,67	75,34



sms

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 !



DAL CONGRESSO NAZIONALE

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

Fiba Nazionale

STOP AI COMPENSI DORATI

Giulio Romani eletto Segretario Generale nel Congresso Nazionale
Fiba e Cisl avviano l'iter per una legge che definisca un tetto alle retribuzioni dei top manager



Nella foto il passaggio di consegne tra Giuseppe Gallo (primo a sinistra) Segretario Generale uscente e Giulio Romani (a destra) eletto come suo successore.

L'ottavo congresso nazionale della Fiba Cisl, tenutosi a Carovigno (Brindisi) dal 13 al 16 Maggio scorsi, si è concluso con l'elezione del nuovo Segretario Generale Giulio Romani.

Il Congresso si è caratterizzato per la nutrita partecipazione dei 500 delegati, autori di interventi stimolanti, e per l'interesse suscitato dai numerosi eventi che hanno inframmezzato i lavori congressuali.

A conclusione dei lavori è intervenuto anche Raffaele Bonanni che ha colto l'occasione per ringraziare il Segretario Generale uscente Giuseppe Gallo e per fare gli auguri di buon lavoro al nuovo eletto Giulio Romani, certo del contributo che potrà fornire per la crescita della federazione e della Cisl.

La Fiba Cisl ha avuto il piacere di ospitare interessanti contributi di carattere accademico, imprenditoriale e da parte del mondo del lavoro. L'appuntamento organizzativo è stata l'occasione per ribadire le proposte della Fiba Cisl volte ad una regolamentazione dei mercati finanziari, ad una radicale redistribuzione della ricchezza, ad una riforma del modello creditizio (separazione attività commerciale da quella d'investimento) e del modello organizzativo

(prossimità dei centri decisionali e valorizzazione delle competenze interne). Tra le proposte di particolare rilievo e che hanno riscosso un plebiscitario consenso da parte dei congressisti vi sono state quelle relative alla raccolta di firme per un disegno di legge che regolamenti e limiti le retribuzioni del top management e la scelta strategica di valutare l'opportunità di esperire azioni nei confronti degli amministratori degli istituti in caso di manifesta mala gestione.

Oltre al nuovo Segretario Generale, Giulio Romani, il Congresso ha nominato i seguenti componenti di segreteria: Sabrina Brezzo, Alessandro Delfino, Roberto Garibotti, Sergio Girgenti, Mauro Incletolli, Pier Luigi Ledda, Giacinto Palladino, Alessandro Spaggiari.

A fronte dei lavori e del risultato congressuale Romani ha tenuto a ricordare: *"Non è un congresso di emergenza, ma un congresso che intende gestire l'emergenza per riuscire a realizzare una Fiba ancora più forte ed in grado di affrontare la realtà che cambia nel costante impegno per un futuro fatto di tutele legalità, partecipazione."*

UN TETTO ALLE RETRIBUZIONI DEI TOP MANAGER

Appena terminato il Congresso Nazionale, la nostra Organizzazione, con il contributo della Cisl, ha dato subito il via all'iter procedurale per una proposta di Legge di iniziativa popolare che regoli la retribuzione dei manager, sia fissa che variabile.

Secondo la Cisl e la Fiba Cisl, i compensi dei top manager hanno raggiunto in questi anni valori intollerabili agli occhi di ogni cittadino, specialmente di coloro che arrancano a causa della crisi e di quelli che hanno ben chiare le responsabilità di alcuni manager bancari di fronte alla recessione. Il disegno di legge preparato dalla Fiba prevede un tetto per la retribuzione fissa di 294 mila euro (pari a quello dei manager pubblici) e un rapporto di 1:1 per il salario variabile (come da indicazioni europee)

"Sosteniamo l'iniziativa, ha dichiarato Raffaele Bonanni, perché è necessario porre fine alla cultura dell'irresponsabilità. Non è possibile che i rubinetti del credito siano chiusi per i cittadini e le imprese mentre quelli per i bonus vengano lasciati aperti. Meno soldi per bonus e stipendi del top management e più soldi per il lavoro, per una giusta ed equa risposta alla crisi."



Da sinistra: Iose Fulco, Barbara Marengo, Giulia Bassan, Gloria Marcolongo, Giacomo Menchelli e Davide Dosi

La forza di un'Organizzazione si misura anche dalla lungimiranza con cui riesce a programmare e progettare il futuro gestendo consciamente il presente sia di coloro che rappresenta che dei propri attivisti.

Nel nostro settore, la rappresentanza sindacale denuncia spesso un'età media piuttosto elevata, una caratteristica che se da un lato garantisce esperienza e "saggezza" nel condurre e gestire gli eventi, dall'altro pone il problema del ricambio generazionale in prospettiva.

Le difficoltà che il Sindacato incontra nel coinvolgere i giovani in un'attività etica e sociale che dovrebbe costituire di per se un punto di riferimento, sono le stesse che la nostra civiltà sta sperimentando sulla propria pelle da almeno vent'anni ed è figlia di un qualunquismo che ha snervato fino alla radice ogni entusiasmo o preposizione giovanile.

Spesso per il Sindacato la difficoltà maggiore sta nel trasmettere questi valori che sono insiti nelle Organizzazioni come la nostra ma che molto spesso rimangono offuscati dalle cortine fumogene lanciate dai media che hanno tutto l'interesse ad alimentare false illusioni reclamizzando utopie individuali come panacea di tutti i mali moderni.

Certo, oggi scegliere di impegnarsi in questa attività significa incarnare una sorta di vocazione a difendere certi ideali, vuol dire lottare spesso contro corrente, ma dimostra anche come sia ancora possibile sfidare la povertà intellettuale che si è impadronita di chi dovrebbe rappresentare il futuro di ogni Paese, basta la buona volontà di non farsi omologare da questo sistema costruito ad arte per disaggregare le persone tra loro.

Una scelta di campo dunque, ma al contempo anche una scelta coraggiosa per chi si senta attratto a guardare oltre lo steccato delle ipocrisie al fine di provare a conoscere "live" il Sindacato e scoprirne il mondo di prospettive che può offrire.

Chi trova il coraggio di partire per questo viaggio, per compiere questo autentico balzo verso il futuro, quasi mai torna indietro.

Il fascino che può esprimere un ambiente dove ciascuno può portare il proprio contributo in base alle proprie capacità e al tempo che può offrire, senza doversi per forza misurare con qualcosa o porsi limiti di qualche tipo, è impagabile. Il neo sindacalista generalmente porta entusiasmo, novità, idee, stimoli per tutti i componenti di una Organizzazione, e, se sa gestire la propria crescita con umiltà e pazienza, può trovare la strada per trasformare questa attività di puro volontariato, in una delle sue principali ragioni di vita

A livello nazionale Fiba Cisl ha intrapreso da tempo la strada del rinnovamento, coinvolgendo nei propri Organismi sempre più giovani di entrambi i sessi al fine di creare, con il necessario anticipo, quel serbatoio di ricambio

LA MEGLIO GIOVENTU'

Coinvolgere giovani attivisti per il Sindacato è un'obiettivo primario che spesso incontra grandi difficoltà.

Leggiamo, dalle parole di chi ha deciso di rappresentare la Fiba nel nostro Gruppo, i perché di una scelta di campo contro corrente, l'ambiente che hanno scoperto e perché la consigliano ad altri.

di Nicola Tanzi - Foto di Sandro Testa

generazionale indispensabile a garantire il futuro all'Organizzazione.

Nel nostro Gruppo questa filosofia è pienamente applicata, al punto da rappresentare un modello di riferimento per l'intero panorama sindacale interno. Una realtà virtuosa quindi, che è stata evidentemente in grado di attrarre, affascinare e coinvolgere colleghi sempre più giovani all'attività sindacale. Quali che siano eventuali meriti o piuttosto le circostanze premianti in questo difficile compito, lo lasciamo alle parole di coloro che hanno scelto in giovane età di rappresentare la Fiba Cisl sul campo in Cariparma, Friuladria e Carispezia. Colleghi che da semplici iscritti hanno respirato, come loro stessi testimoniano, l'aria della nostra Organizzazione, monitorando con attenzione il nostro operato tramite gli accordi raggiunti, i comunicati, le pubblicazioni, il web, le assemblee, fino a sentirsi incuriositi da questo mondo al punto di proporsi spontaneamente per intraprendere questa attività.

Poi come spesso capita, quando un giovane collega abbraccia una scelta forte come questa, ne "contagia" altri al suo fianco, innescando quasi sempre un circolo virtuoso come è accaduto ad esempio a Torino, dove in pochi mesi è nata una squadra giovane, coinvolta e competente, pronta ad apprendere rapidamente e a lanciarsi con entusiasmo nel nuovo ruolo di rappresentanti dei colleghi.

Possiamo dire pertanto che Fiba Cisl nel Gruppo sta riuscendo con successo a rinnovarsi, ad attingere a nuove leve che le consentono di guardare in tutta serenità al futuro, accrescendo conseguentemente la propria forza organizzativa in grado di garantire ai propri rappresentanti una continuità di intenti che oggi, nel contesto sindacale di categoria, è un valore aggiunto straordinario.



GIACOMO MENCHELLI

30 anni — Carispezia La Spezia — Con noi da 5 anni

Il "fascino" del Sindacato: perchè hai iniziato questa attività ?

Penso che per chi fa sindacato a tempo pieno si possa parlare di "vocazione" ma per quanto mi riguarda non scomoderei termini così importanti: parlerei piuttosto di una significativa esperienza che sto affiancando al mio mestiere di bancario.

Sin dalla mia assunzione mi sono sempre interessato ed ho sempre seguito, come semplice iscritto, le attività e le iniziative della Fiba, aziendale e locale. Ho iniziato quest'avventura semplicemente perché mi è stato chiesto, da persone che stimo profondamente, un impegno maggiore...ed io ho risposto "presente"!

Perché hai scelto Fiba Cisl ?

Perché è portatrice di valori che condivido appieno, che sono quelli della CISL. Chi ne fa parte, per quanto ho sperimentato in questi anni, affronta il proprio mandato quasi donandosi all'altro, offrendo il proprio tempo, capacità ed esperienza, senza aspettarsi nulla in cambio.

Perché sin dal mio primo giorno in banca la Fiba è stata al mio fianco in maniera costante, discreta ma tangibile.

E poi per portare avanti una lunga tradizione familiare di "cislini": mio nonno, mio padre ed oggi io...

Come si è concretizzata la possibilità di fare attività sindacale ?

L'inizio del mio impegno sindacale come segretario della sas di Spezia è coinciso col pensionamento del mio amico e predecessore Lino Bonanini. Non è per falsa modestia ma avrei rinunciato volentieri all'incarico per averlo ancora per un po' al fianco, anche se tutt'ora è attivissimo e sempre disponibile per la Fiba. Ma d'altronde...quando l'INPS chiama...

Come ti è sembrato finora l'ambiente sindacale ?

Ho trovato una grande famiglia e non mi riferisco solo a Carispezia dove Gianfranco Palmero (il nostro coordinatore in Azienda), mi ha seguito da subito con una pazienza straordinaria, ma penso anche alle persone eccezionali che ho avuto la possibilità di conoscere in Cariparma e Friuladria.

In senso più generale posso parlare della mia limitata esperienza in una piccola realtà che è la mia banca dove, con i colleghi delle altre sigle al primo tavolo, seppur tra sempre maggiori difficoltà e inevitabili divergenze, la collaborazione è massima, nell'interesse esclusivo dei lavoratori.

Ti sei posto un obiettivo da raggiungere nel Sindacato ?

Absolutamente no, vivo i miei incarichi in Fiba in maniera responsabile ma serena. Anzi penso che le cariche che già ricopro siano forse troppe rispetto alle mie capacità: segretario sas, componente del direttivo Fiba spezzino e del gruppo Cariparma, oltre che RLS in Carispezia. Mi sto creando un bagaglio di esperienze estremamente interessante e formativo ma non credo che avrei grandi difficoltà a tornare ad essere semplicemente un iscritto, specie per far spazio ad altri volenterosi.

Lati positivi e negativi del Sindacato, secondo te.

La Fiba ha il vantaggio di guardare in maniera pragmatica e non demagogica alle difficoltà della nostra epoca, affrontandole in maniera decisa e prospettica. Credo ad esempio che molte iniziative che stiamo portando avanti nel Gruppo siano un investimento per il futuro dei lavoratori, che guardino oltre quello che è stato il mondo del lavoro sino a ieri, valorizzando nuovi ambiti ed opportunità.

Di contro la Fiba deve tornare a suscitare interesse e partecipazione nei lavoratori, oggi sicuramente meno sensibili, specie la mia generazione, alle attività e questioni sindacali. A tal proposito la crisi del lavoro e della politica non ci aiuta di certo.

Finisco auspicando una maggior presenza femminile negli organismi Fiba, a tutti i livelli, non in forza di quote matematiche ma per arricchire realmente la federazione e la CISL. A Spezia, dove la Fiba ha recentemente scelto la giovane (ma tosta) Anna Maria come nuova segretaria territoriale abbiamo provato a... dare l'esempio!

GIULIA BASSAN

27 anni - Cariparma Torino — con noi da 6 mesi

Il "fascino" del Sindacato: perchè hai iniziato questa attività ?
Dopo una riunione sindacale alla quale ho partecipato ho capito che alcuni nostri colleghi sono ancora ad un'idea di banca vecchia e che, forse, con dei sindacalisti giovani possono affrontare meglio i cambiamenti che ormai sono necessari.

Perché hai scelto Fiba Cisl ?
Perché ho trovato nei suoi rappresentanti della mia zona (uno in particolare) il modo giusto, secondo me, di fare sindacato.

Come si è concretizzata la possibilità di fare attività sindacale ?
Semplicemente facendomi avanti ed esponendo ciò che mi sarebbe piaciuto fare.

Come ti è sembrato finora l'ambiente sindacale ?
Vario, e per ora, è un po' come sentirsi a casa !!

Ti sei posta un obiettivo da raggiungere nel Sindacato ?
Vorrei specializzarmi nel mondo femminile, cercando di far rispettare l'uguaglianza dei sessi con tutte le differenze del caso.

Lati positivi e negativi del Sindacato, secondo te.
Positivi: la possibilità di cercare di rendere migliore il mondo lavorativo. Negativi: dover scendere, con rammarico, a compromessi a volte anche un po' scomodi, che vanno a discapito del lato positivo appena descritto.



IOSE FULCO

32 anni — Cariparma Torino — con noi da 7 mesi

Il "fascino" del Sindacato: perchè hai iniziato questa attività ?
Per poter offrire il mio contributo in termini di attenzione verso il prossimo, conquiste dei diritti dei lavoratori, e lottare per essi.

Perché hai scelto Fiba Cisl ?
Per l'attenzione che pone verso il sociale e verso il prossimo.

Come si è concretizzata la possibilità di fare attività sindacale ?
Grazie ad una "chiacchierata" con il mio RSA, nella quale abbiamo capito di condividere il comune intento di aiutare i colleghi.

Come ti è sembrato finora l'ambiente sindacale ?
Dinamico e socievole.

Ti sei posto un obiettivo da raggiungere nel Sindacato ?
Il mio unico obiettivo è di veder riconosciuto dai colleghi il mio operato, e poter diventare un loro punto di riferimento.

Lati positivi e negativi del Sindacato, secondo te.
Positiva la possibilità di confrontarsi e conoscere altre realtà bancarie. Negativa una certa diffidenza di alcuni ed il loro "ostracismo" verso i nuovi arrivati.

BARBARA MARENGO

35 anni - Cariparma Torino - con noi da 9 mesi

Il "fascino" del Sindacato: perchè hai iniziato questa attività ?

Credo che mai come ora il Sindacato sia molto importante per offrire un solido e sicuro punto di riferimento ai lavoratori, una fonte di supporto nel lungo percorso lavorativo, con la competenza per risolvere tutte le necessità dei lavoratori oltre che indispensabile per rappresentare e affrontare i rapporti con l'azienda in merito agli aggiornamenti contrattuali. In questo modo è possibile non lasciare mai solo il dipendente con se stesso, ma dare forza alle rivendicazioni che si riterranno opportune nella società in evoluzione.

Perché hai scelto Fiba Cisl ?
Perché è un'organizzazione apolitica, capace di avere sempre la giusta cognizione nelle trattative e con un'attenzione particolare nel sociale.

Come si è concretizzata la possibilità di fare attività sindacale ?

Da tempo mi sentivo attratta dalla possibilità di avere un ruolo attivo nel sindacato, è successo dopo le Assemblee, dopo il rinnovo contrattuale e, in ultimo, dopo la rapina subita. Questa opportunità mi è stata offerta da una persona già inserita nel sindacato che mi ha dato un notevole aiuto nel "saltare il fosso", mi ha affiancata nel superamento delle mie "paure iniziali" (come affrontare l'azienda esternando la mia decisione, fino ad affiancarmi e accompagnarmi nella formazione con tanta pazienza).

Come ti è sembrato finora l'ambiente sindacale ?
Nonostante pochi mesi di esperienza posso dire con certezza che trovo sempre risposte ad ogni domanda che mi viene posta dai colleghi e sento che nonostante il percorso sia lungo, in quanto occorre formarsi e documentarsi continuamente, ritengo sia persino superiore alle mie aspettative. L'ambiente mi pare molto amichevole sempre nel rispetto dei ruoli, c'è sempre da imparare qualcosa ad ogni uscita, e ciò che trovo ancor più emozionante è la fede delle persone che operano all'interno del sindacato: sono esempi di impegno ed abnegazione.

Ti sei posta un obiettivo da raggiungere nel Sindacato ?
Vorrei poter essere sufficientemente preparata per essere di aiuto a colleghi e colleghe all'interno della mia azienda e non solo, ed è questo il mio particolare impegno ed obiettivo ultimo.

Lati positivi e negativi del Sindacato, secondo te.

Non ho trovato lati negativi, sinceramente trovo il sindacato un ottimo porto sicuro in cui cercare ormeggio ed aiuto in caso di necessità.





GLORIA MARCOLONGO

33 anni — Friuladria Treviso — Con noi da 2 anni e 6 mesi

Il "fascino" del Sindacato: perchè hai iniziato questa attività ?

Innanzitutto mi sono iscritta al sindacato al momento dell'assunzione in banca poiché ritenevo fosse importante essere assistita e non sentirsi sola. Mi sono resa conto di quanto la mia scelta fosse stata corretta nel momento in cui si è dovuto affrontare la cessione di alcune filiali da ISP a Crédit Agricole, un momento molto delicato.

Infatti, dopo tanti anni, da una parte mi sentivo legata alla banca e, dall'altra, era necessario comprendere a pieno le condizioni e i relativi vantaggi e svantaggi del trasferimento sia per me che per tutti i miei colleghi. In questa occasione ho deciso di impegnarmi in prima persona ed ho avuto l'opportunità di apprezzare l'attenzione del sindacato nel tutelare i propri iscritti.

Inoltre ho potuto verificare di quanto ci siano tante persone che dedicano, generosamente, il proprio tempo per assistere i propri colleghi e ho potuto accrescere le mie competenze in quanto affronto quotidianamente aspetti che comprendono le esigenze di tante persone che vogliono sentirsi ascoltate, comprese e supportate.

Perché hai scelto Fiba Cisl ?

Dai primi contatti ho apprezzato le competenze e mi è piaciuto l'attenzione con cui si rivolgeva ai propri iscritti. Mi piace la serietà con cui si affronta qualsiasi argomento senza che necessariamente si debbano millantare cose irraggiungibili.

E' un sindacato profondamente attento alle esigenze dei propri iscritti ma anche sensibile ai piani di sviluppo della banca. Quest'ultimo aspetto può sembrare secondario invece è importante poiché un corretto piano di sviluppo garantisce gli attuali posti di lavoro e ne può generare di nuovi, aspetto da non sottovalutare in questo momento storico così difficile.

L'esperienza che ho maturato durante questi anni, in particolare considerando le trattative sindacali, mi ha messo in condizione di vedere un sindacato promotore di idee e soluzioni competenti. Questo rappresenta un altro importante valore.

Come si è concretizzata la possibilità di fare attività sindacale ?

Dicevo prima che ho deciso di impegnarmi attivamente in quanto era in corso un passaggio delicato. L'aspetto che mi ha più colpito e che quando ne ho parlato con il segretario responsabile ho trovato sin da subito disponibilità a coinvolgermi e interesse a raccogliere eventuali miei contributi. Ritengo faccia parte del DNA di un sindacato ascoltare la base e coinvolgerla.

Come ti è sembrato finora il mondo sindacale e il suo ambiente ?

Mi sento in piena sintonia con la Fiba. Non vorrei ripetermi ma, se devo esprimere in sintesi un concetto chiaro, mi sento serena nel poter dire che, in Fiba, trovo una risposta concreta alle mie aspettative di idea di come un sindacato debba essere.

Ti sei posto un obiettivo da raggiungere nel Sindacato ?

Non mi sono prefissata alcun obiettivo. Sono una persona curiosa e ho voglia di imparare il più possibile stando vicina ai miei colleghi che dedicano tanto tempo all'attività sindacale, talvolta sacrificando la famiglia. Il sindacato è costituito da persone che rappresentano generosamente altre persone, pertanto ognuno di noi ha l'obbligo morale di impegnarsi per il bene comune. Non è un'istituzione politica all'interno della quale si fa carriera ma è un organismo di rappresentanza importante per i lavoratori.

Lati positivi e negativi del Sindacato, secondo te.

I lati positivi si evincono da quanto ho espresso prima, mentre se devo evidenziare delle criticità talvolta facciamo fatica a comunicare in modo efficace le iniziative che portiamo avanti. Ritengo che la comunicazione possa essere migliorata per dar maggior visibilità alle iniziative intraprese e ai risultati ottenuti.

DAVIDE DOSI

29 Anni - Cariparma Piacenza

Con noi da 2 anni e 8 mesi

Il "fascino" del Sindacato: perchè hai iniziato questa attività ?

Ritengo sia fondamentale il lavoro svolto nel tempo dalle organizzazioni sindacali perché senza la loro esistenza e la loro attività il lavoratore sarebbe ancor più sprovvisto, rispetto alla sua, già difficoltosa, situazione attuale, di tutele e diritti.

Perché hai scelto Fiba Cisl ?

Perché è un'organizzazione sindacale composta da persone serie e preparate e perché fa parte della Cisl sindacato nei cui valori fondanti mi riconosco appieno.

Come si è concretizzata la possibilità di fare attività sindacale ?

Attraverso l'interessamento di alcuni sindacalisti (Colaiacono, Soprani e poi Camoni) che, nelle loro visite sul luogo di lavoro, mi hanno avvicinato e hanno saputo far crescere in me il sentimento di impegnarmi in favore dei colleghi, come stavano facendo loro.

Come ti è sembrato finora l'ambiente sindacale ?

Ho trovato persone disponibili, che mi sanno dare supporto e mi permettono di accrescere le mie competenze e, di conseguenza, mi consentono di svolgere sempre meglio il ruolo dell'attivista. In particolare è molto importante il supporto della formazione regionale (corsi ed incontri) attraverso la quale si viene preparati ad affrontare le criticità dell'agire sindacale quotidiano e si ha modo di scambiare, con altri colleghi sindacalisti, modi di operare.

Ti sei posto un obiettivo da raggiungere nel Sindacato ?

Per me è del tutto irrilevante il ruolo che, eventualmente, sarò chiamato a ricoprire nel sindacato in un futuro più o meno prossimo. Il mio obiettivo è acquisire competenza e forza necessarie per potere, concretamente, migliorare la quotidianità e l'avvenire dei miei colleghi.

Lati positivi e negativi del Sindacato, secondo te.

Il mondo sindacale è sicuramente complesso e ci sono parecchie criticità. In particolare sono in difficoltà di fronte alla poca trasparenza che a volte vedo.

La sensazione più bella che, nei panni del sindacalista, provo è il sentirmi ringraziare per l'impegno che ho messo nell'affrontare l'esigenza di un collega.



Scelti da voi: idee e suggerimenti per le ferie estive



VOGLIA DI VACANZE: TESORI DA SCOPRIRE

Con l'estate ormai alle porte, è tempo di progettare le ferie. Abbiamo selezionato i consigli che ci avete inviato: otto mete fra borghi incantevoli, castelli misteriosi, luoghi da esplorare, tutti a misura d'uomo, in Italia e in Europa

a cura di Nicola Tanzi

Con la stagione estiva ormai alle porte, è tempo di programmare le meritate ferie per ricaricarsi dopo mesi di lavoro e concedersi una vacanza con la famiglia o con gli amici. In queste settimane non sono infatti mancati i vostri contributi, con suggerimenti e consigli, grazie ai quali ci avete segnalato i vostri luoghi del cuore, per condividerli tramite la nostra rivista con altri colleghi. Abbiamo selezionato e raccolto le idee ricevute, proponendovi otto mete equamente divise tra Italia ed Europa, tutte con un

unico filo conduttore: luoghi di grande fascino, ma a misura d'uomo, gioielli non troppo conosciuti, ma di inestimabile valore turistico, tutti da scoprire anche con una semplice fuga nel weekend. Ve li proponiamo nelle pagine a fianco con brevi schede, sperando di fornire a chi è in cerca di idee per le proprie vacanze, qualche suggerimento prezioso, da approfondire poi sulle guide turistiche dedicate, o attraverso una semplice ricerca sul web. Buone vacanze a tutti.

COME INVARCI IL MATERIALE DA PUBBLICARE NEI PROSSIMI NUMERI: Vuoi inviarci il racconto e le foto della tua vacanza, raccontarci un film, segnalarci una buona lettura o consigliare un buon ristorante ai colleghi? Invia una mail con il tuo materiale a: info@fibagrupperparma.it, ti contatteremo per realizzare la tua idea.

CAMPO TURES (BZ)

Valle Aurina - Alto Adige - Il paese e il castello



Imboccando da Brunico la Valle Aurina, percorrendola fino al suo punto più incontaminato, a pochi km dal confine austriaco, si arriva nell'incantevole paese alto atesino dominato da Castel Taufers. Qui è possibile dimenticare lo stress, coniugando la modernità e il comfort con il fascino del passato. Negozi caratteristici e curiosi per gli amanti dello shopping, ampi spazi pedonali e parchi verdi con giochi per i bambini, un ruscello che taglia il magnifico abitato. E poi ancora tante passeggiate incantevoli, la gastronomia dell'alto adige, la possibilità di fare tanto sport, e il castello più importante e maestoso della Regione: una visita da non perdere.

VIGOLENO (PC)

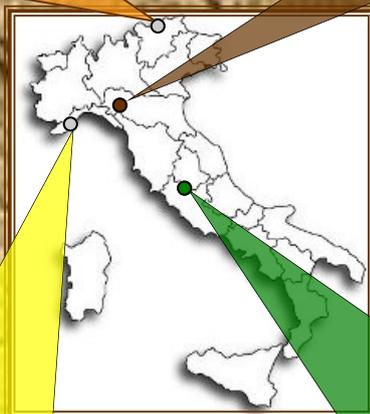
Appennino Emiliano - Il borgo medievale



Al confine tra le province di Piacenza e Parma, nel cuore dell'appennino emiliano, tra foreste e colline verdi, appare come d'incanto il borgo medievale di Vigoleno. Un luogo idilliaco, completamente racchiuso da possenti mura, che spunta all'improvviso, come in una fiaba. Passeggiare all'interno del borgo fortificato è come immergersi nel medioevo: viuzze acciottolate, fontane, pievi, il castello con il suo possente mastio, e poi botteghe e locande come nell'anno mille. Catalogato come uno dei borghi più belli d'Italia e famoso per il suo Vin Santo, è da tutto da riscoprire come fecero negli anni venti il pittore Ernst, il pianista Rubinstein, l'attore Douglas Fairbanks, Jean Cocteau e Gabriele D'Annunzio: personaggi famosi che diedero grande lustro alla corte della principessa locale.

Tesori

d'Italia



FINALBORGO (SV)

Liguria - L'antico borgo nell'entroterra



Nascosto alle spalle dell'altrettanto graziosa e più conosciuta Finale Ligure, l'antico Finalborgo mantiene il suo fascino d'epoca, con piazzette, palazzi signorili, viuzze piene di ristoranti, chiese e negozi. Raccolto e protetto dalle sue mura secolari accoglie il turista paziente, quello disposto a vagare per i suoi vicoli senza fretta, alla ricerca del particolare. Dal borgo una antica strada ciotolata porta al castello superiore, un tempo sede del Marchesato. Per i più avventurosi, proseguendo per la carraia e successivamente inoltrandosi in un sentiero nel bosco, è possibile raggiungere Castel Govone, le cui rovine, ancora più antiche, dominano la valle offrendo una vista panoramica sulle coste del mar ligure.

CIVITA DI BAGNOREGIO (VT)

Lazio - La cittadina sul baratro



Appoggiata dolcemente su una rupe di tufo al confine tra Lazio ed Umbria, Civita è un gioiello unico destinato a morire: la continua erosione di due torrenti sul fondovalle la condanna ad un lento ma inesorabile crollo. Lasciata l'auto ai piedi della rupe, si imbecca una lunga passerella pedonale, unico accesso alla "città che muore" che con i suoi 8 abitanti pare un regno fuori dal tempo. Il destino segnato del luogo, i colori dorati delle sue pietre e gli atelier degli artisti ne fanno un posto crepuscolare, allo stesso tempo vivo e spettrale e pieno di un fascino del tutto unico. Civita è uno di quei luoghi magici la cui visita non si può dimenticare e per chi vuole viverla anche quando i turisti se ne vanno e le piazzette rimangono vuote al tramonto, una piccola locanda offre qualche stanza per pernottare e un pasto caldo.

GRUYERES (SVIZZERA)

Il delizioso borgo capitale del formaggio



Se tanto è difficile arrivare a Gruyères, altrettanto lo è ripartire. Ben nascosto infatti nella natura della verdissima svizzera, a nord del Lago di Losanna, questo minuscolo borgo sonnecchia placidamente su un colle protetto dalle alte vette innevate delle alpi elvetiche. Il paese è raccolto in una grande corte ciotolata ornata di fontane e circondata da bellissime case: quasi tutte sono locande dove è d'obbligo assaggiare le specialità locali con il celebre formaggio protagonista di ogni piatto, fonduta in primis. Il borgo è infine dominato da un bel castello (visitabile) così come è interessante la visita al caseificio dove nasce il Gruyères.

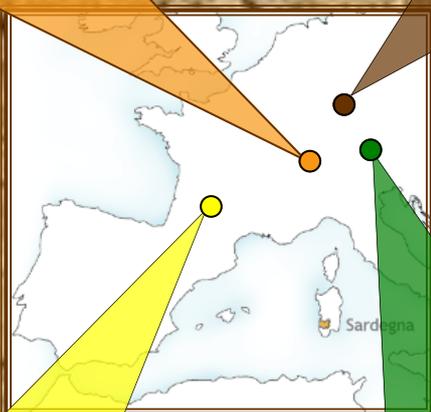
ROTHENBURG O.D.TAUBER (GERMANIA)
Nord della Baviera - il paese delle fiabe



Nel cuore della Germania, sul percorso della celebre Strada Romantica ci si imbatte in uno dei paesi più belli dell'Europa centrale. Rothenburg è dolcemente adagiata su un colle e racchiusa dalle sue fortificazioni il cui cammino di ronda è parzialmente percorribile, ricco di torri da cui si gode un panorama indimenticabile. Passeggiare per la cittadina è una delizia per il turista, fra splendide case bavaresi d'epoca, oggi sedi di alberghi dal fascino ancora antico, o trasformate in negozi e ristoranti. Magnifiche le diverse piazze con le fontane decorate, l'accostamento dei colori delle case con le loro travi a vista e le tante strade ricche di angoli caratteristici. Rothenburg nasconde talmente tanti tesori che diventa indispensabile fermarsi qualche giorno per scoprirne ogni angolo, salire ogni torre, percorrere ogni via, in questo impareggiabile cittadina fortificata circondata dal verde dei boschi e dalle acque del placido fiume Tauber che le dà il nome.

Tesori

d'Europa



SARLAT LA CANEDA (FRANCIA)

Perigord - L'incanto della pietra gialla



Centro principale del Perigord, nel sudest della Francia, splende Sarlat La Caneda: una cittadina capace di stupire ed incantare il visitatore che si lascia trasportare per le sue strade ciotolate ammirato da un fascino medievale del tutto unico. La meravigliosa pietra gialla degli edifici antichi, delle chiese, e di tutto il bellissimo centro storico è una indimenticabile caratteristica che fa di questo luogo un posto allo stesso tempo magnifico e troppo poco conosciuto per il suo valore. Sarlat rappresenta l'ideale punto di partenza per visitare la valle della Dordogna: una regione incantata con giardini fiabeschi, castelli a picco sul fiume e tante altre sorprese per il turista, che spesso qui arriva convinto di trovare solo la più famosa prelibatezza locale: Il foie gras.

HALSTATT (AUSTRIA)

Salisburghese - Nascosta sul Lago



900 abitanti, una chiesa, poche e bellissime case affacciate sul lago omonimo, unico accesso al paese fino XIX secolo: questa è Halstatt, un villaggio incantevole lambito dalle acque. Il piccolo borgo si trova nel salisburghese, a sud della famosa città austriaca, dove montagne, laghi e foreste si contendono la magia della natura. Halstatt è ben nascosta in un'insenatura, ma al turista che si impegna a scovarla si concede in tutta la sua bellezza, con i suoi vicoli, i suoi colori e i suoi fiori che si rispecchiano nelle acque di quel lago che la protegge e la esalta al tempo stesso. Un borgo piccolo, ma ricco di fascino, fiorito grazie alla presenza del sale nel medioevo ma capace anche di importanti insediamenti preistorici in tempi ancora più antichi.



PILLOLE DI SALUTE

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

"Lo stomaco è l'officina dove si forgiava salute e vita" - CERVANTES

Parte 2 - la nutrizione alimentare: la digestione. (la prima parte è pubblicata sul n.2, Marzo 2013)

Innanzitutto dobbiamo tener presente che non è quello che mangiamo che ci alimenta, bensì quello che digeriamo. Si possono ingerire buoni alimenti in grande quantità, però se si corrompono per fermentazione malsana, invece di nutrire intossicano. La nutrizione intestinale si effettua per la trasformazione degli alimenti nell'apparato digerente, mediante un processo di fermentazione naturale conosciuto con il nome di digestione. Definiamo quindi: la digestione è la trasformazione in sangue degli alimenti ingeriti. Essa avviene mediante un processo di fermentazione microbica e questa può essere sana solo se viene effettuata ad una temperatura di 37° centigradi. Ne consegue che la digestione dipende da tre fattori: temperatura dello stomaco e degli intestini, alimenti subordinatamente alla loro specie, quantità e combinazione e completa insalivazione, perfetta masticazione, e lenta deglutizione.

Il tubo digerente comincia dalla bocca e termina nell'ano. Analogamente il processo digestivo incomincia in bocca e termina con l'espulsione dell'inservibile e pregiudizievole. Però è nell'intestino tenue che si effettua la parte principale del processo digestivo che è conseguente alla preparazione ottenuta in bocca e nello stomaco.

La costituzione ed il funzionamento del nostro corpo dipendono fondamentalmente dalla funzione digerente, quindi possiamo affermare che la digestione costituisce il centro di tutte le attività organiche e pone un sigillo sullo stato di salute o di infermità del nostro organismo. Non c'è infermo con buona digestione come non può esistere un uomo sano con digestione cronicamente alterata. Ne consegue che sapersi alimentare è condizione indispensabile per conservare o recuperare la salute. Tutte le funzioni organiche dipendono dalla qualità del sangue ed essendo questo il prodotto della nutrizione in generale (vedi capitolo precedente su *Sindacando n.2*), in special modo della digestione, l'alimentazione naturale è il mezzo più sicuro poiché solo gli alimenti adeguati producono sangue puro che dà vita ai tessuti ed agli organi, cosa che non avviene con l'alimentazione inadeguata che avvelena il sangue ed altera le funzioni organiche. Il nostro corpo dimostra la qualità degli alimenti che lo formano e lo sostentano (i cinesi dicono siamo quello che mangiamo). Ad esem-

pio un sangue nutrito con frutta sarà fluido, vivificato, alcalino ed infine esente da materie acide perché anche la frutta più acida provoca nel sangue una reazione alcalina. Sono gli acidi provenienti dalle fermentazioni putride dello stomaco o intestino che inacidiscono il sangue, irritano, infiammano e congestionano i tessuti e gli organi più nobili del nostro corpo, generando quei disturbi catalogati con diversi nomi di varie malattie che si classificano nei sintomi o manifestazioni varie della infermità esistente: impurità del sangue per cattiva nutrizione e deficiente eliminazione.

Digerire gli alimenti vuol dire formare un sangue puro, quindi valendosi di ciò che abbiamo detto, definiamo la digestione normale come unica fonte di sangue puro mentre la digestione anormale origine di sangue impuro. La cattiva digestione si presenta sotto due aspetti: cattiva elaborazione o cattiva eliminazione. La digestione normale si manifesta con una buona elaborazione e con un'abbondante evacuazione, almeno una o due volte al giorno. La stitichezza, manifestazione di cattiva eliminazione, purtroppo molto diffusa soprattutto tra le persone di sesso femminile è molto spesso all'origine di tante infermità che caratterizzano la nostra epoca.

Gli alimenti : specie, quantità, combinazioni.

Il valore di un alimento non consiste nella sua composizione chimica, bensì nel suo grado di digeribilità. L'alimento indigesto invece di nutrire intossica.

Fino a qualche tempo fa era di moda la "superalimentazione" come trattamento fortificante. Ebbene anche questo è un errore in più poiché l'organismo utilizza solo quello che digerisce e non quello che mangia. L'unico regime fortificante consiste nel mantenere una buona digestione. Abbiamo visto che questa dipende per prima cosa dalla temperatura normale del tubo digerente. Ora vedremo le altre condizioni indispensabili per una buona nutrizione intestinale. Queste sono: mangiare alimenti adeguati per qualità e quantità con combinazioni convenienti.

Si dice alimento adeguato quello che conviene alla nostra struttura organica ed alle nostre necessità fisiologiche. La saggia Natura, per una nutrizione adeguata, ha dotato tutti gli esseri di mezzi opportuni, affinché possano sovvenire alle loro necessità. Vediamo infatti che l'animale carnivoro è dotato di denti, artigli, di un istinto sanguinario. Vediamo la giraffa che è dotata di un



collo lungo, perché il suo alimento è costituito dalle foglie degli alberi; la foca ed il tricheco sono dotati di denti canini a forma di gancio che servono a staccare dagli scogli i molluschi. L'uomo, come la scimmia suo antenato, è dotato di mani con dita lunghe che gli permettono di cogliere la frutta dagli alberi e portarla alla bocca. Diciamo una volta per sempre che l'uomo, come la scimmia, è frugivoro, ossia è destinato dalla Natura ad alimentarsi di sola frutta e di semi d'albero al loro stato naturale. Lo si deduce dalla comunità degli organi destinati a cogliere, masticare e digerire gli alimenti. L'uomo non possiede gli artigli degli animali carnivori ne tanto meno l'istinto sanguinario. Al contrario del felino che gode alla vista del sangue e delle spoglie palpitanti di un cadavere, l'uomo prova orrore, sente ribrezzo nel contemplare le viscere del ventre aperto di un animale, provando pena per quella morte. Al contrario, la frutta ci attrae ed il suo odore, i suoi profumi ed i suoi colori risvegliano e stimolano in noi l'appetito. Gli animali carnivori hanno il muso con una bocca la cui struttura permette loro di introdursi nei muscoli e visceri della vittima. L'uomo difetta di tale condizione, e la sua bocca, più piccola e più entrante del naso, non permette di mangiare altri alimenti che quelli raccolti con le mani, come la frutta, le sementi, radici e verdure. La dentatura dell'uomo non è simile a quella dell'animale carnivoro che ha i canini a forma di gancio appuntito e i molari taglienti per spaccare le ossa, bensì è formata da denti piani atti a tritare proprio come quelli della scimmia. Se la carne fosse un alimento naturale ed adeguato all'alimentazione dell'uomo, questo la mangerebbe allo stato cadaverico, cioè cruda, senza sentire quindi la necessità di trasformarla con l'arte della cucina che, ingannando i nostri sensi, tradisce le nostre necessità trasformando il nostro ventre in un laboratorio di malattie. I bambini, non avendo ancora degenerato il loro istinto naturale risolvono definitivamente i dubbi suggeriti agli adulti dalle correnti consuetudini, senza basi nelle leggi naturali e formatesi solo nell'imitazioni di errori collettivi: portate un piccolo in una macelleria ed istintivamente questo retrocederà, perché la vista e l'odore di quei cadaveri sanguinanti appesi al muro lo disgusta e terrorizza. Se portato invece in un negozio di frutta e verdura, entrerà allegro e sorridente, poiché quei colori e aromi svariati risvegliano in lui il senso dell'appetito. Lo stomaco dell'uomo

manca degli acidi propri dell'animale carnivoro; certo se lo stomaco viene abituato a digerire carne, per degenerazione arriva a prodursi un eccesso di acidi che poi attaccano le mucose originando ulcere e degenerando i tessuti, in quanto la Natura ha destinato lo stomaco dell'uomo solo alle reazioni alcaline prodotte dalla digestione di frutti e verdure. Bisogna sapere che l'intestino degli animali carnivori è più corto di quello del vegetariano. Essendo il nostro intestino molto più lungo, la carne, che è una sostanza che con il calore si decompone più facilmente delle altre, ingerita nel nostro intestino frugivoro, rimane molto a lungo in esso, e di conseguenza con il calore prodotto dall'elaborazione digerente, si decompone e con questa decomposizione intossica ed avvelena l'organismo. Mentre gli animali che vivono in libertà, guidati dal loro istinto, si alimentano adeguatamente e vivono sani, l'uomo, degenerando il suo istinto, non sa scegliere gli alimenti appropriati alle sue necessità e tanto meno cercarne la qualità e definirne la quantità. Oltre a tutto ciò la carne che troviamo in vendita proviene da animali allevati spesso in modo intensivo con mangimi di dubbia composizione e trattati con antibiotici o altri farmaci. Per concludere riportiamo da uno studio oncologico dell'Associazione Italiana Registri Tumori del 2011 alcuni dati significativi: *"i tumori più frequenti in Italia, escludendo i tumori epiteliali della cute, sono quelli che interessano l'intestino colon-retto con 49.720 casi nel 2011. Se ne prevede un aumento nel 2020 a quasi 56.000 e nel 2030 a quasi 64.000. Stessa triste performance per quelli allo stomaco (13.695, 19.000, 22.000). Rispetto al Sud il Nord ha una incidenza del 30% in più ma che tende a ridursi per effetto di un ubiquitario modello di vita e di alimentazione di tipo "occidentale", basato su basso consumo di verdura e frutta e alto consumo di carni rosse, cibi conservati con sale, nitrati e affumicatura, che va sostituendosi al tipo "mediterraneo" precedentemente peculiare al Sud."* E ancora: *"fattori di rischio correlati all'insorgenza del tumore alla prostata sono un elevato consumo di carne e latticini..."* E non ci sono "solo" i tumori! Dobbiamo tenere sempre presente che l'alimento più sano e nutriente è quello naturale, che si digerisce più facilmente e questo lo troviamo nella frutta, nei semi delle piante, ed in tutte le varietà d'insalate e verdure comprese le radici.

GRUPPO CARIPARMA CREDIT AGRICOLE

sito internet www.fibagruppocariparma.it - e-mail gcrpp@fiba.it

SECRETARIO RESPONSABILE

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

SEGRETERIA

LEONELLO BOSCHIROLI (Cariparma)	393 2099794	leonello.boschioli@cisl.it
---------------------------------	-------------	--

SANDRO TESTA (Cariparma)	335 5472554	sandro.testa@fastwebnet.it
--------------------------	-------------	--

ROSA PASQUA ALTAMURA (Cariparma)	347 9318250	rosa62@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.nanni@yahoo.it
----------------------------	-------------	--

GIOVANNI DEL BEL BELLUZ (Friuladria)	366 4180777	fiba.friuladria@cisl.it
--------------------------------------	-------------	--

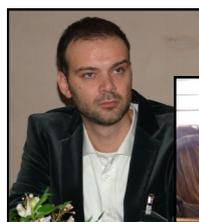
PIERANGELO MAZZARELLA (Friuladria)	339 3058944	pierangelo.mazzarella@cisl.it
------------------------------------	-------------	--



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



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



DURO LAVORO

“Il lavoro mi piace, mi affascina.
Potrei stare ore seduto a guardarlo.”

(Jerome K. Jerome)

COLONIE BRITANNICHE

“Il sole non tramonta mai sull'impero britannico:
Dio non si fida di un inglese al buio”

(Duncan Spaeth)

IL PROVERBIO

“Dai un pesce a un uomo e lo nutrirai per un giorno.
Insegnagli a pescare e lo nutrirai per tutta la vita.”

(Proverbio Cinese)

CONSIGLI PER LE VACANZE

“Honolulu ha tutto:
La sabbia per i bambini, il sole per tua moglie,
gli squali per tua suocera.”

(Anonimo)

L'ULTIMA BATTUTA

“Tutti nella vita hanno la stessa quantità di ghiaccio.
I ricchi d'estate, i poveri d'inverno”.

(B. Masterson)



Fiba
CISL

www.fibagruppocariparma.it

www.fiba.it
www.cisl.it

www.cafcisl.it
www.inas.it
www.noicisl.it