

Periodico on-line Fiba Cisl Gruppo Cariparma Crédit Agricole

Rinnovo CCNL: La sfida sul nuovo modello di banca



Incontro Sindacato-Compliance: il via ad un percorso condiviso
CULTURA AZIENDALE: CAMBIARE INSIEME

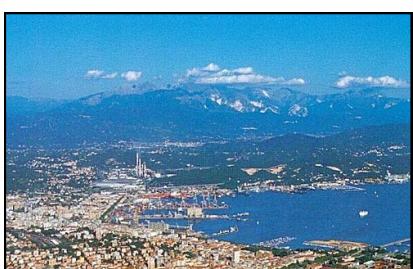
SEGUICI
ANCHE SU



Tutele e coperture a beneficio dei colleghi
SOTTO MASSIMA PROTEZIONE

Ultima ora: sottoscritto l'accordo per il vap 2013
SPECIALE PREMIO AZIENDALE

IN REDAZIONE



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

SINDACANDO Numero 7 Giugno 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 BOMMEZZADRI
MARCELLO NANNI

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

Numero chiuso in redazione
il 17 giugno 2014

IN QUESTO NUMERO

n.7 - Giugno 2014



Pagina 7

Speciale piattaforma
rinnovo contratto
Nazionale: la sfida del
Sindacato all'ABI sul
nuovo modello di banca.

Pagina 11

Dopo il confronto
Sindacato-Compliance
costruire una nuova
cultura aziendale
sembra possibile
oltre che necessario



Pagina 14

Una panoramica
riepilogativa di tutele e
coperture di cui beneficia
il dipendente del nostro
Gruppo.

Pagina 19

La nuova rubrica
“controcorrente”:
il mare fonte di
salute?
Non sempre....



FACCIAMO IL PUNTO

Pagina 4

PREMIO AZIENDALE: ACCORDO RAGGIUNTO
L'editoriale di Fabio Bommezzadri

Pagina 5

SPECIALE PREMIO AZIENDALE: LE MODALITA'

Pagina 6

SPECIALE PREMIO AZIENDALE: GLI IMPORTI

COPERTINA: RINNOVO CCNL

Pagina 7

LA SFIDA DEL NUOVO MODELLO

ATTUALITA'

Pagina 11

CULTURA AZIENDALE: CAMBIARE SI PUO'

Pagina 14

SOTTO MASSIMA PROTEZIONE
di Nicola Tanzi

MONDO SINDACALE

Pagina 16

VITA QUOTIDIANA
Le news dal Gruppo a cura di Nicola Tanzi

Pagina 18

INTERNET: IL PORTALE NAZIONALE SI RINNOVA
Restyling per www.fiba.it

FIBA LIVE

Pagina 19

CONTROCORRENTE - SPUNTI RACCOLTI IN RETE
Un mare di guai

Pagina 22

PILLOLE DI SALUTE
di Marcello Nanni

TELEFONI & E-MAIL

Pagina 24

I NOSTRI CONTATTI

L'ULTIMA PAROLA

Pagina 25

QUALCHE BATTUTA PER SORRIDERE



FACCIAMO IL PUNTO

di **Fabio Bommezzadri**
Segretario Coordinamento
Cariparma Crédit Agricole

PREMIO AZIENDALE: ACCORDO RAGGIUNTO

Ultima ora: lo speciale sull'intesa siglata il 13 giugno

Nella mattinata di venerdì 13 giugno è stato siglato, sul tavolo negoziale di Gruppo, l'accordo riguardante il Premio Aziendale 2013. Il confronto si è rivelato particolarmente complesso, con posizioni di partenza delle parti decisamente distanti e la manifestata intenzione da parte aziendale di riconoscere premi inferiori rispetto allo scorso anno, a seguito di un'erosione dell'utile di Gruppo, un aumento del costo del credito ed un decremento, al netto delle poste straordinarie, delle performance di redditività delle banche del Gruppo.

Di contro, il tavolo sindacale ha rimarcato la necessità di un adeguato riconoscimento degli sforzi profusi e dei risultati raggiunti dai lavoratori, in un contesto particolarmente critico e preoccupante sia a livello di sistema-Paese che di settore.

L'intesa raggiunta è complessivamente soddisfacente: si evidenzia infatti la conferma dei premi erogati lo scorso anno per Cariparma e Friuladria ed un premio sociale di 750 euro riconosciuto a Calit, che ha chiuso l'esercizio in perdita, presentando però nel contempo un sensibile miglioramento prestazionale rispetto al 2012.

Carispezia vede invece una lieve riduzione della cifra media di riferimento (50 euro), dovuta ad una più marcata contrazione delle performance sopra citate (riduzione del 9%), confermando comunque il proprio Vap come il più elevato all'interno del Gruppo.

L'accordo, inoltre, si inserisce in un contesto di set-

tore che ha visto una generalizzata diffusione di risultati d'esercizio negativi che hanno complicato l'apertura delle trattative sul premio aziendale in moltissimi Gruppi bancari. Infatti, negli accordi raggiunti, gran parte di essi ha visto lo stanziamento di cifre decisamente

inferiori rispetto all'anno passato e la condivisione di modalità tecniche di distribuzione "extra cash" definite rigidamente all'interno dell'intesa.

Passando alla parte tecnica dell'accordo, anche per quest'anno, nel Gruppo Cariparma, si parlerà di "Premio Aziendale Sociale", ovvero della possibilità per i colleghi di scegliere per un'erogazione in forma monetaria, per un "pacchetto sociale" (confermate le opzioni proposte lo scorso anno) o per

il "Premio misto" (50% cash e 50% "pacchetto sociale"). Le due "opzioni sociali" vedono confermata la maggiorazione del premio di 50 e 100 euro per la figura media A3L3.

La scelta sarà esercitabile a partire dai primi giorni di luglio, ed il termine ultimo per esplicitarla sarà il prossimo 31 luglio.

La componente monetaria del premio verrà quindi corrisposta nel mese di agosto, per i redditi inferiori ai 40.000 euro annui è prevista anche per quest'anno la tassazione agevolata al 10%.

La presentazione della documentazione utile al rimborso della parte sociale del premio, invece, sarà effettuabile entro il prossimo 21 novembre. Nelle tabelle seguenti riportiamo in dettaglio le modalità e gli importi per grado e per azienda.



PREMIO AZIENDALE: LE SCELTE POSSIBILI

A CHI SPETTA

Al personale che ha prestato lavoro nel corso del 2013 e che risulti ancora in servizio al 13 giugno 2014.

A coloro che sono stati assunti nel corso del 2013 il premio viene riconosciuto proporzionalmente.

Al personale part-time il premio viene riconosciuto in proporzione all'orario di lavoro.

IMPORTO

L'inquadramento di riferimento per la determinazione dell'importo spettante, è quello al 31 dicembre 2013.

Le tabelle in dettaglio divise per grado ed azienda sono consultabili nella pagina successiva.

TEMPI E MODALITÀ

ENTRO IL 31 LUGLIO

Tutti i colleghi dovranno scegliere nell'apposita procedura come incassare il premio tra le tre opzioni previste:

- pagamento tutto cash
- pagamento tutto welfare
- sistema misto (metà cash e metà welfare).

Il personale a tempo determinato potrà ricevere il premio solamente in forma cash.

LE TRE OPZIONI

TUTTO WELFARE

Una volta scelta questa opzione sarà necessario inserire nell'apposita procedura le richieste (con le relative pezze giustificative) nel periodo compreso tra agosto e il 21 novembre.

Le richieste saranno man mano liquidate nella prima busta paga utile.

Le tipologie di spesa ammesse per legge sono le stesse dello scorso anno.

Gli importi rimborsati tramite l'opzione welfare sono completamente detassati (salvo la scelta relativa all'assistenza sanitaria).

Le istruzioni in dettaglio saranno fornite nelle prossime settimane.

TUTTO CASH

Una volta scelta questa opzione il pagamento avverrà direttamente con la prima busta paga utile a partire da agosto.

E' prevista la tassazione agevolata per i redditi non superiori a 40.000 euro (rif. al 2013).

SISTEMA MISTO

Una volta scelta questa opzione la parte cash (50%) sarà pagata direttamente con la prima busta paga utile a partire da agosto. (E' prevista la tassazione agevolata per i redditi non superiori a 40.000 euro, riferiti al 2013).

Per la parte welfare (50%) sarà necessario inserire nell'apposita procedura le richieste (con le relative pezze giustificative) nel periodo compreso tra agosto e il 21 novembre.

Le richieste saranno man mano liquidate nella prima busta paga utile. Le tipologie di spesa ammesse per legge sono le stesse dello scorso anno.

Gli importi rimborsati tramite l'opzione welfare sono completamente detassati (salvo la scelta relativa all'assistenza sanitaria).

Le istruzioni in dettaglio saranno fornite nelle prossime settimane.

PREMIO AZIENDALE: GLI IMPORTI PER GRADO ED AZIENDA

NOTA: i gradi di riferimento sono quelli al 31.12.2013

OPZIONE TUTTO CASH

GRADI	CARIPARMA	FRIULADRIA	CARISPEZIA
QD4	2286,54	2207,69	2365,38
QD3	2007,69	1938,46	2076,92
QD2	1784,62	1723,08	1846,15
QD1	1717,69	1658,46	1776,92
A3L4	1628,46	1572,31	1684,62
A3L3	1450	1400	1500
A3L2	1394,23	1346,15	1442,31
A3L1	1338,46	1292,31	1384,62
A2L3	1271,54	1227,69	1315,38
A2L2	1226,92	1184,62	1269,23
A2L1	1193,46	1152,31	1234,62
A1 + nt.	1137,69	1098,46	1176,92
A1	1115,38	1076,92	1153,85

OPZIONE TUTTO WELFARE

GRADI	CARIPARMA	FRIULADRIA	CARISPEZIA
QD4	2444,23	2365,38	2523,08
QD3	2146,15	2076,92	2215,38
QD2	1907,69	1846,15	1969,23
QD1	1836,15	1776,92	1895,38
A3L4	1740,77	1684,62	1796,92
A3L3	1550	1500	1600
A3L2	1490,38	1442,31	1538,46
A3L1	1430,77	1384,62	1476,92
A2L3	1359,23	1315,38	1403,08
A2L2	1311,54	1269,23	1353,85
A2L1	1275,77	1234,62	1316,92
A1 + nt.	1216,15	1176,92	1255,38
A1	1192,31	1153,85	1230,77

OPZIONE MISTA META' CASH + META' WELFARE

CARIPARMA

GRADI	QUOTA CASH	QUOTA WELFARE
QD4	1182,69	1182,69
QD3	1038,46	1038,46
QD2	923,08	923,08
QD1	888,46	888,46
A3L4	842,31	842,31
A3L3	750	750
A3L2	721,15	721,15
A3L1	692,31	692,31
A2L3	657,69	657,69
A2L2	634,62	634,62
A2L1	617,31	617,31
A1 + nt.	588,46	588,46
A1	576,92	576,92

FRIULADRIA

GRADI	QUOTA CASH	QUOTA WELFARE
QD4	1143,27	1143,27
QD3	1003,85	1003,85
QD2	892,31	892,31
QD1	858,85	858,85
A3L4	814,23	814,23
A3L3	725	725
A3L2	697,12	697,12
A3L1	669,23	669,23
A2L3	635,77	635,77
A2L2	613,46	613,46
A2L1	596,73	596,73
A1 + nt.	568,85	568,85
A1	557,69	557,69

CARISPEZIA

GRADI	QUOTA CASH	QUOTA WELFARE
QD4	1222,12	1222,12
QD3	1073,08	1073,08
QD2	953,85	953,85
QD1	918,08	918,08
A3L4	870,38	870,38
A3L3	775	775
A3L2	745,19	745,19
A3L1	715,38	715,38
A2L3	679,62	679,62
A2L2	655,77	655,77
A2L1	637,88	637,88
A1 + nt.	608,08	608,08
A1	596,15	596,15

IN COPERTINA



Approvata nelle assemblee la piattaforma per il rinnovo del CCNL

**Il sindacato propone all'ABI un progetto coraggioso
e innovativo per uscire dalla crisi e rilanciare il settore
valorizzando i lavoratori e le lavoratrici**

LA SFIDA DEL NUOVO MODELLO

IL RINNOVO CONTRATTUALE



Nel mese di maggio si sono concluse le assemblee del personale con l'approvazione della piattaforma per il rinnovo del Contratto Nazionale, uno dei momenti più importanti per la Categoria, non solo per la salvaguardia dei livelli occupazionali e del potere d'acquisto dei salari, ma per il futuro stesso delle lavoratrici e dei lavoratori e delle lavoratrici del settore. Infatti, in ragione della crisi che si protrae da oltre sei anni il rinnovo del CCNL si colloca in una fase decisiva e storica del riassetto complessivo del sistema creditizio e finanziario italiano, in cui il Paese rivendica la necessità di un nuovo modello di banca al servizio dell'economia reale.

Per capire il percorso di rinnovo del CCNL ABI non si può che partire dalla crisi e dal suo impatto sociale devastante: dal 2008 in Italia la produzione industriale è calata del 25% e si sono persi 1,5 milio-

fase di instabilità economica, affrontabile solo facendo ricorso alla valorizzazione delle competenze professionali e dell'esperienza del personale preposto alla gestione degli affidamenti. Su questi aspetti abbiamo già sottolineato durante la vertenza autunnale come siano evidenti le responsabilità in capo al "top management" delle banche. I banchieri, in questi anni, hanno rivolto la loro attenzione in modo preponderante alla riduzione dei costi, in particolare a quelli del personale, trascurando la ricerca di nuovi ricavi attraverso l'innovazione dei servizi alla clientela. Anche la riduzione del numero degli sportelli fa parte delle politiche di riduzione delle spese. Ne consegue che il numero dei dipendenti, nei cinque anni della crisi, è passato da 338 mila a meno di 308 mila, con uscite complessive,



ni di posti di lavoro e le famiglie si sono progressivamente impoverite.

La disoccupazione giovanile ha toccato i livelli massimi storici: risulta ben chiaro chi stia pagando il prezzo più alto. Le parti sociali sono chiamate a confrontarsi con queste dinamiche recessive, partendo dall'assunto che le banche dovranno essere parte della soluzione dei problemi che la crisi ha portato. Nel nostro settore la forte contrazione della redditività è in gran parte riconducibile ai crediti deteriorati: mai nel passato si sono registrati livelli di credito in sofferenza così elevati, che hanno nei fatti assorbito gli utili delle banche.

I sistemi di valutazione automatizzata del rischio, attraverso l'attribuzione di rating alla clientela, hanno dunque mostrato tutta la loro inefficienza nella gestione delle complessità generate da una

comprese quelle già previste entro la fine del 2015, che coinvolgono quasi 40 mila colleghi. Basti pensare che solo gli accordi stipulati negli ultimi due anni nei primi 15 gruppi bancari hanno portato in esodo volontario circa 28 mila dipendenti. Il "trend" indica che, a breve, si scenderà sotto i 300.000 dipendenti e questo significherà meno posti di lavoro e maggiore disoccupazione, soprattutto per i giovani. Occorre invertire la rotta e quindi è assolutamente necessario per il sindacato confrontarsi con i banchieri per un nuovo modello di banca che favorisca nuovi servizi, più ricavi ed un sostegno reale all'economia del paese.

Bisogna allargare l'offerta di servizi con attività di consulenza e assistenza fiscale, legale ed amministrativa, oltre che in altri campi. E' necessa-



*Giulio Romani
Segretario
Generale
Fiba Cisl*

rio che il sistema creditizio si occupi più di credito all'economia reale che di finanza speculativa. Serve una banca attenta alla qualità nel rapporto di consulenza erogato agli oltre 40 milioni di clienti. Il miglioramento dell'offerta non può limitarsi all'implementazione tecnologica perché siamo convinti che la banca multicanale e l'utilizzo dei nuovi sistemi informatici siano straordinarie opportunità, tuttavia, quello che ancora fa la differenza, è il contatto diretto, basato su un rapporto di fiducia tra la banca, ossia il bancario con il suo bagaglio di reputazione professionale, e il cliente.

Questo significa che il bancario resta comunque il punto di riferimento insostituibile anche in un nuovo modello di banca. Se dunque nuova tecnologia, pur necessaria, e nuovi servizi, significano per l'ABI tagli al personale ed al salario siamo di fronte a un'idea vecchia, già contraddetta dalla storia.

Occorre piuttosto uno straordinario coinvolgimento di tutte le lavoratrici ed i lavoratori del settore, per l'ampliamento e lo sviluppo delle

professionalità e per il miglioramento dei servizi e dei prodotti offerti.

E' necessaria una banca più attenta alla qualità, capace di ascoltare, indirizzare e assecondare le nuove esigenze della clientela, con maggior specializzazione a livello territoriale e settoriale e per realizzarla occorrerà un piano straordinario di formazione, anche utilizzando il Fondo di settore per l'Occupazione e la parte ordinaria del Fondo di Solidarietà appena rinnovato, a supporto degli strumenti che la contrattazione nazionale e di secondo livello hanno realizzato in questi anni, a conferma di quanto sia necessario consolidare relazioni sindacali moderne e innovative.

In questo quadro, il rinnovo contrattuale non solo è possibile, ma necessario. Il nuovo CCNL deve affermare l'assoluta priorità dell'occupazione e la difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni; deve essere riservata particolare attenzione alle politiche di solidarietà, al rafforzamento dell'area contrattuale ed alla contrattazione di secondo livello. In particolare, va riscritto e meglio strutturato il capitolo relativo all'area contrattuale, per

renderlo funzionale al mantenimento delle attività nel perimetro del credito.

A livello aziendale e di gruppo occorre pensare ad una contrattazione integrata con quella nazionale, a partire dalle trattative sulla congruità dei Piani industriali, in un'ottica di contrasto al fenomeno delle esternalizzazioni, con l'individuazione di soluzioni alternative anche di tipo organizzativo, in funzione della salvaguardia dei livelli occupazionali. Il secondo livello di contrattazione deve quindi essere rafforzato in coerenza con un livello contrattuale nazionale in grado di difendere e valorizzare pienamente la categoria dei bancari. Questo percorso di rinnovo deve cercare soluzioni coraggiose per garantire un futuro al nostro settore e per questo servono scelte strategiche ed innovative.

Bisogna chiedere ai banchieri di ridurre i costi puntando innanzitutto sulla riduzione delle consulenze e su un significativo ridimensionamento dei compensi riconosciuti al top management che non superino il rapporto 1 a 20 rispetto al salario medio dei lavoratori della categoria e che eventuali eccedenze siano assoggettate a contribuzione maggiorata al Fondo per l'occupazione (FOC) nella misura del 5%.

E' indispensabile chiedere ai banchieri un confronto aperto sul modello di banca, coinvolgendo anche l'opinione pubblica, impiantare relazioni industriali più avanzate, sulla base di un protocollo di sistema adeguato, prevedere forme di partecipazione, di sorveglianza e di controllo dal basso di lavoratrici e lavoratori e dei loro rappresentanti, servono maggiore chiarezza e coerenza a partire dai piani industriali.

Il percorso iniziato con l'approvazione della piattaforma chiede un rinnovo coerente del CCNL in linea con un sistema bancario capace di operare nell'interesse del Paese, che tenga al centro del proprio progetto le lavoratrici ed i lavoratori, la difesa dei diritti e dei livelli occupazionali, perché abbiamo tutti la consapevolezza che dalla crisi si esce rilanciando le banche, con la collaborazione ed il rispetto di coloro che ci lavorano e non contro di essi.

Segui la trattativa
in tempo reale
su facebook, su twitter
o su www.fiba.it



28 MAGGIO: IL CONFRONTO PARTE IN SALITA

Il 28 maggio in ABI le Organizzazioni Sindacali hanno presentato la piattaforma per il rinnovo del Contratto Nazionale alla controparte. La delegazione dell'ABI, pur riconoscendo il valore di un approccio innovativo al rinnovo del CCNL, ha ribadito che, per gli anni 2014 e 2015, non ci sono le condizioni per un aumento delle retribuzioni.

La delegazione sindacale ha confermato l'integrità della piattaforma approvata dalla categoria ribadendo la legittimità dell'adeguamento delle retribuzioni all'andamento dell'inflazione e sostenuto la necessità di aprire il confronto anche sul modello di banca, che sarà determinante per orientare la discussione sul contratto nazionale.

Le parti hanno deciso di avviare un approfondimento delle rispettive posizioni attraverso un confronto esplorativo che prevede incontri nelle giornate del 18, 23 e 30 giugno.

Il confronto parte dunque in salita con la necessità di verificare la reale disponibilità della controparte ad avviare un confronto di merito sulle proposte presentate dal sindacato.



**Costruire una nuova cultura aziendale
non solo è necessario, ma anche possibile.
Dopo il confronto tra Sindacato e Compliance
avviare un percorso comune e virtuoso è una scelta condivisa**



**CAMBIARE
SI PUO'**

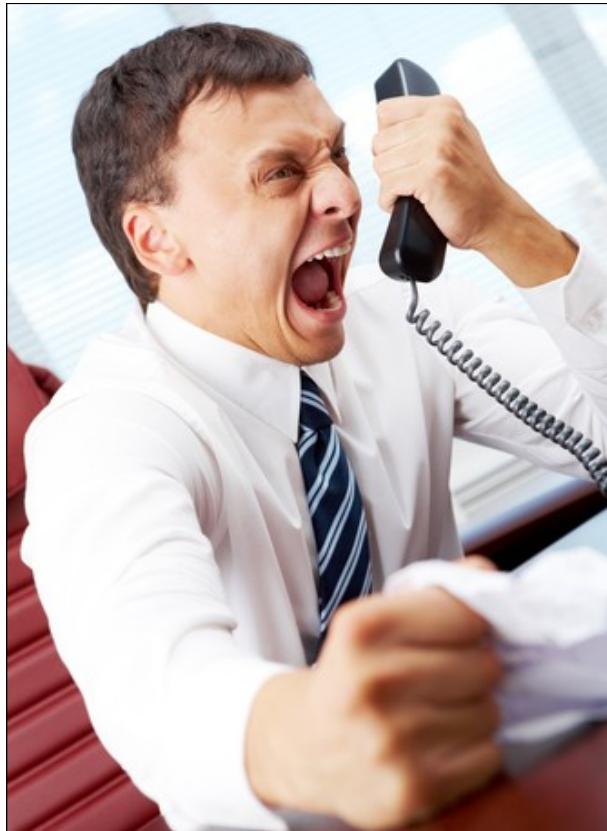
*Testo liberamente tratto dal
comunicato sindacale unitario
OOSS Gruppo Cariparma*

Dopo le ripetute segnalazioni sindacali dei mesi scorsi ha avuto luogo l'incontro tra le Organizzazioni Sindacali e Cristina Rossi, Responsabile della struttura Compliance in Cariparma. In apertura di confronto il Dott. Zampieron, capo delle delegazioni aziendale, ha pienamente riconosciuto i valori ispiratori del Gruppo Cariparma, i cui principi si riconoscono appieno in quanto enunciato nei codici etici e di comportamento in vigore da alcuni anni nel Gruppo stesso. Inoltre è stato ribadito come il rispetto delle norme e della dignità dei propri dipendenti rappresenti un punto fermo ed un obiettivo da perseguire senza alcun dubbio in merito. La dott.ssa Rossi ha poi illustrato le funzioni e le finalità della Struttura di Compliance nata nel 2007 come strumento di difesa per l'azienda e di salvaguardia per i dipendenti nei confronti del dilagare della normativa sempre più stringente ed in continua evoluzione.

Ascoltate queste premesse, le OOSS hanno ricordato la lunga lista delle distonie che invece sono riscontrabili nella realtà quotidiana rispetto alle enunciazioni di principi contenute nei documenti aziendali, come interrogazioni ed intimidazioni di vario tenore che avvengono nelle riunioni plenarie, le minacce commerciali atte a favorire comportamenti al di fuori della normativa per il raggiungimento del budget ad ogni costo, i toni da caserma con ordini di stampo militaresco, le richieste vessatorie verificatesi verso i neo assunti sottoposti a pressioni commerciali con la minaccia della mancata conferma, e le pratiche commerciali tanto fantasiose quanto scorrette recentemente viste.

Questi atteggiamenti continui ed inaccettabili spesso sconfinano in procedimenti disciplinari con ulteriori spiacevoli conseguenze, sia sul senso di appartenenza dei colleghi, che sul loro percorso professionale. Nel corso dell'incontro le Organizzazioni Sindacali hanno poi continuato ad illustrare una serie di casi concreti dove si evidenzia il mancato rispetto quotidiano dei principi e delle persone, tutte situazioni ordinarie in contraddizione con i valori enunciati nei codici di Gruppo, capaci di generare forte disagio, scarsa credibilità, perdita di autostima e stimolare il proliferare di atteggiamenti arroganti e prevaricatori con ripercussioni sugli anelli deboli della catena produttiva: in pratica un mix diabolico che non fa bene a nessuno.

Le OOSS hanno ribadito con assoluta fermezza come sia indispensabile riappropriarsi di un percor-



COME SEGNALARE

Le violazioni normative e legali devono essere segnalate via e-mail alla casella **autoregolamentazione@cariparma.it** che garantisce la massima riservatezza





so educativo aziendale per favorire il cambio culturale complessivo che possa interrompere questo corto circuito in atto, individuando i responsabili ad ogni livello e mettendoli di fronte alle proprie responsabilità. Solo in questo modo si potrà veramente favorire la diffusione del rispetto tra le persone ad ogni livello e far assumere significati concreti ai codici etico e di comportamento, ridurre le pressioni commerciali, favorire il benessere individuale e contribuire a quello collettivo responsabilizzando anche i dirigenti. Cristina Rossi ha ascoltato con attenzione e ha concluso dichiarando come sia indispensabile il contributo del Sindacato al fianco della Struttura di Compliance per cercare di eliminare tutti questi problemi.

Fondamentale è il ricorso alle segnalazioni di ogni tipo di violazione legale e normativa secondo quanto riportato nel codice etico: "Le segnalazioni alla funzione Compliance sono inviate tramite e-mail alla casella di posta elettronica autoregolamentazione@cariparma.it e devono essere il più circostanziate possibile. Ogni segnalazione sarà trattata nella massima riservatezza sia nei confronti del segnalante che di eventuali persone segnalate....chiunque effettui segnalazioni in buona fede viene garantito da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e penalizzazione."

Questo strumento diventa il mezzo fondamentale per la Compliance per valutare ed intervenire a

correzione dei casi concreti, anche in assenza di prove documentali. La denuncia non può essere anonima, ma è indispensabile superare presunti timori o sudditanze psicologiche, in quanto è visibile solo dai vertici della Funzione che hanno responsabilità legale personale e diretta in termini di riservatezza ed etica. Bisogna quindi che ciascuno si assuma le proprie responsabilità, e che i colleghi "invitati" a percorrere pericolose quanto fantasiose scorciatoie, trovino la capacità di opporsi e di denunciare i fatti, aiutandosi ad aiutare tutti verso una percorso culturale di crescita e miglioramento del benessere.

Il confronto si è chiuso con l'intenzione comune dichiarata di unire le esperienze: nei prossimi mesi la Commissione RSI potrà dialogare congiuntamente con la Compliance e le Funzioni Commerciali per aprire un percorso concreto alla ricerca di soluzioni ai problemi quotidiani sul tema, inoltre è stata auspicata la partecipazione e il coinvolgimento dei 4500 colleghi di rete a iniziative formative organizzate anche con il contributo del Sindacato. Questa presa di coscienza da parte delle strutture aziendali rappresenta un passo importante per aprire una breccia in direzione del cambio culturale tanto necessario ed auspicato da tempo dalle OOSS in rappresentanza dei colleghi, per trasformare i principi enunciati in comportamenti concreti.

**Un breve panorama di tutte
le tutele e coperture a disposizione
del dipendente del Gruppo Cariparma
Crédit Agricole, per sentirsi tranquilli
in ogni situazione**

SOTTO MASSIMA PROTEZIONE



a cura di Nicola Tanzi

*Segreteria Sas di Complesso
Cariparma Crédit Agricole*

Capita spesso di dimenticare quali e quante sono le coperture assicurative o le tutele di cui beneficiano i dipendenti del nostro Gruppo. Fortunatamente spesso non si rivelano necessarie, ma comunque costituiscono un prezioso strumento di protezione attivabile in diverse situazioni, dalle più banali fino ai casi più gravi. Nella pagina seguente riportiamo uno schema riassuntivo delle garanzie che tutelano ciascun dipendente, acquisite tramite accordi sindacali o contrattuali nel corso degli anni, con le relative fonti in cui reperire tutti gli approfondimenti necessari che qui, per motivi di spazio non riusciamo a dettagliare. A titolo di promemoria ricordiamo anche che il dipendente può avere ulteriori coperture assicurative (RC, incendio, furto, ecc.) legate ai rapporti in essere con l'azienda (mutui, conti correnti, finanziamenti ecc.), oppure in qualità di iscritto Fiba Cisl (in questo caso è consigliabile contattare la propria struttura Territoriale per il dettaglio).



ASSISTENZA SANITARIA

I dipendenti del Gruppo beneficiano di coperture sanitarie differenziate a seconda dell'azienda di appartenenza. In Cariparma è in vigore la polizza sanitaria sottoscritta con ALLIANZ LLOYD, in Carispezia la polizza UNISALUTE, mentre in Friuladria le prestazioni sanitarie sono garantite dal FIM (Fondo Integrativo Malattia). Le coperture garantiscono il rimborso parziale o integrale di prestazioni sanitarie estese o estendibili a seconda dei casi ai familiari. I testi delle polizze, la modulistica e le specifiche in dettaglio delle coperture sono reperibili nell'area riservata agli iscritti del nostro portale www.fibagruppocariparma.it, oppure sul portale intranet delle singole aziende.

In Cariparma il dipendente può iscriversi anche alla Cassa di Mutua assistenza che può erogare ai propri soci contributi a fronte di gravi situazioni di difficoltà economica o di salute. Inoltre contribuisce al rimborso di alcune prestazioni sanitarie o alle franchigie non rimborsate dalla polizza sanitaria Allianz Lloyd. (www.cassamutua.org)

INFORTUNI PROFESSIONALI ED EXTRAPROFESSIONALI

I dipendenti del Gruppo beneficiano di una copertura sottoscritta dalla propria azienda di appartenenza che interviene in caso di invalidità permanente (anche lieve) o morte a seguito di infortunio in ambito sia professionale che extraprofessionale (anche nel tempo libero).

I testi delle polizze, la modulistica e le specifiche in dettaglio delle coperture sono reperibili nell'area riservata agli iscritti del nostro portale www.fibagruppocariparma.it, oppure sul portale intranet delle singole aziende.

LE POLIZZE DEL FONDO PENSIONE

Gli iscritti al Fondo Pensione Gruppo Cariparma beneficiano di due coperture che prevedono:

- La liquidazione del montante accumulato dall'iscritto nel Fondo viene liquidato agli eredi da lui indicati in caso di decesso.
- Un capitale assicurato di partenza differenziato a seconda del grado, con un massimo di 300mila euro, che va a ridursi proporzionalmente anno per anno in funzione dell'aumento dell'età anagrafica e della vicinanza all'età pensionabile. L'aggiornamento dell'importo assicurato è pubblicato annualmente dal Fondo nella comunicazione annuale inviata all'iscritto. Il capitale assicurato viene riconosciuto agli eredi designati in caso di decesso dell'iscritto, oppure all'iscritto stesso in caso di invalidità permanente grave.

Per maggiori dettagli è possibile consultare la sezione Previdenza nell'area riservata del sito www.fibagruppocariparma.it oppure il sito del fondo: www.fondopensionegruppcariparmacreditagricole.it



COPERTURA AUTOMEZZO IN MISSIONE

L'automezzo privato di proprietà del dipendente o di un suo familiare, utilizzato nel corso di una missione lavorativa (a condizione che sia stato preventivamente autorizzato l'uso dello stesso), è coperto per eventuali danni subiti fino ad un massimo di 12.000 euro. I dettagli della copertura sono riportati nelle apposite circolari aziendali.



*A cura di Nicola Tanzi
Segreteria
Cariparma Crédit Agricole*

Notizie dal Gruppo

SISTEMA INCENTIVANTE 2014

Anche quest'anno la procedura di confronto contrattuale sul sistema incentivante 2014, si è conclusa senza alcun accordo tra le parti.

Tuttavia la discussione sollevata dalle Organizzazioni Sindacali ha finalmente convinto l'Azienda a manifestare una trasparenza fin qui mai dimostrata. Infatti le circolari che normano il sistema 2014 rendono noti dati indispensabili alla credibilità dell'impianto stesso come il cancelletto di attivazione (utile netto) e l'ammontare del montepremi.

Dopo anni di confronti inefficaci registriamo dunque il primo passo verso una inversione di tendenza che ci auguriamo possa proseguire.

Si tratta di un passaggio indispensabile in un ottica di rispetto dei lavoratori impegnati nel raggiungimento di obiettivi sempre più complessi che devono avvenire in un contesto di regole certe e premi esigibili.

Tutto questo può contribuire ad eliminare quegli elementi di iniquità ed incertezza che ogni anno si sono dimostrati a posteriori motivo di frustrazione e demotivazione per i colleghi, minando la credibilità del sistema stesso.

Diventa indispensabile per le parti in gioco saper invertire la rotta e avere la capacità di costruire un meccanismo che riacquisti certezze, che dia garanzie controllabili e reali, che si incanalino nella strada alternativa costituita da un nuovo modello di banca, con coraggio e capacità di innovazione. Questa è la vera sfida che il Sindacato è pronto ad affrontare per il presente e per il futuro.

FRIULADRIA: ELEZIONI FIM

Nel mese di marzo si sono svolte le elezioni per il rinnovo delle cariche del FIM in Friuladria. Nel nuovo Consiglio di Amministrazione, in carica fino al 2016, sono risultati eletti Giovanni Del Bel Belluz e Pierangelo Mazzarella.

REFERENTE SPORTELLI LEGGERI: IL NUOVO INQUADRAMENTO

Con l'Accordo del 24 Aprile è stato definito il nuovo inquadramento per i Referenti degli sportelli leggeri nelle banche del Gruppo. Al personale

adibito a tale ruolo spetta il grado minimo di A3L3 (dopo 3 mesi di adibizione), e, dopo ulteriori 18 mesi, il grado di A3L4. In via del tutto eccezionale è stato previsto per il personale di Friuladria già inserito nel ruolo al 1.1.2013 la prosecuzione della normativa previgente in materia presso la stessa azienda.

RISTRUTTURAZIONE STRUTTURE CENTRALI

Il Gruppo ha avviato un progetto di semplificazione delle Strutture Centrali che prevede la riduzione dei livelli gerarchici, l'accorpamento di unità organizzative (uffici, servizi, ecc.) e l'accentramento di alcune attività presso la Capogruppo. La procedura di confronto contrattuale si è conclusa con il raggiungimento di un accordo (24 aprile) che gestisce le ricadute per il personale coinvolto. L'intesa prevede le modalità di recupero delle risorse in eccedenza, evita il ricorso alla mobilità (tramite lo strumento del Distacco funzionale con mantenimento dell'attuale sede di lavoro per i colleghi di Friuladria e Carispezia interessati dall'accentramento di attività), tutela i gradi in corso di maturazione e i relativi trattamenti economici e definisce il nuovo grado minimo per i Caposervizi (QD1).

TRACCIABILITÀ DATI PER LA PRIVACY

Nel 2011 il Garante della privacy ha richiesto alle banche un irrobustimento dei sistemi di monitoraggio e controllo dei dati sensibili dei clienti, per effetto di questo provvedimento legislativo le banche dovranno essere in grado di tracciare e conservare per almeno 24 mesi le operazioni bancarie finanziarie riconducibili al cliente (solo riguardo alle persone fisiche) relativamente alla postazione di lavoro, utente, data, ora e tipo di operazione e rapporto consultato. Il Gruppo sta predisponendo una piattaforma che dovrebbe garantire la tracciatura immodificabile e criptata anche per gli addetti interni che si occuperanno di eventuali indagini derivanti dagli alert della procedura. Questo permetterà una investigazione maggiormente oggettiva al momento dell'entrata in vigore degli obblighi legislativi, attualmente posticipati al 30 settembre. Il tema sarà oggetto di confronto tra le parti sul tavolo negoziale.



*A cura di Nicola Tanzi
Segreteria
Cariparma Crédit Agricole*

Notizie dal Gruppo

SOCIAL NETWORK

Dal mese di maggio siamo sbarcati sui principali social network. In questo modo potrete seguirci anche su twitter (twitter.com/fibacislcrparma) e su facebook (www.facebook.com/fibacisl.cariparma).

NUOVE ASSUNZIONI

Dalla seconda metà di maggio hanno preso servizio 47 nuovi colleghi. Con questi ulteriori ingressi il totale delle assunzioni previste dagli accordi sindacali ha raggiunto quota 77 da inizio anno.

PROCEDURA DI SPORTELLO

Avviato il rilascio della Nuova Piattaforma di Filiale riguardante l'operatività di sportello.

Secondo il piano previsto, dopo la partenza in Carispezia a fine maggio, la procedura sarà gradualmente rilasciata prima in DT Parma (Giugno), poi in Friuladria (Settembre) ed infine estesa al resto delle strutture di Cariparma. Per garantire un passaggio procedurale il più semplice possibile, rimarrà attiva ed utilizzabile in parallelo la vecchia procedura.

CHIUSURA POMERIDIANE DELLA CASSE

Indicativamente da fine Giugno sarà esteso ad altre 30 filiali circa in Cariparma il modello che prevede la chiusura pomeridiana delle casse.

BANCA D'IMPRESA

L'azienda ha avviato una ristrutturazione complessiva dei centri imprese e corporate, che saranno ridenominati "Mercati", e delle relative figure professionali. La procedura di confronto contrattuale si è conclusa senza la condivisione di

alcun accordo, pertanto rimangono in vigore le previsioni normative attuali relativamente ai percorsi di carriera dei colleghi coinvolti.

PROGETTO MO.SER.

L'estensione del progetto prosegue con l'attivazione di ulteriori 95 filiali nel corso dell'anno, che si aggiungeranno alle 75 già trasformate in Agenzia per Te, con l'obiettivo di 350 unità a fine 2016. Contemporaneamente continuano anche gli interventi atti a risolvere le criticità del nuovo modello più volte segnalati dalle Organizzazioni Sindacali. Saranno inoltre avviati altri 13 poli affari nel Gruppo ed un ulteriore piano formativo rivolto agli assistenti alla clientela per valorizzarne il ruolo in ottica maggiormente commerciale. La parte del progetto relativa alla creazione dei "Gruppi di filiale" è stata completata in tutta la rete.

ASSEGNI FAMILIARI

I colleghi interessati dovranno presentare la richiesta per beneficiare degli assegni familiari relativi al periodo Luglio 2014 - Giugno 2015.

Nei prossimi giorni sui portali aziendali saranno pubblicate le modalità per la compilazione e l'inoltro della domanda.

Gli assegni familiari costituiscono una sostegno economico in favore delle famiglie dei lavoratori dipendenti. L'ammontare dell'assegno eventualmente spettante dipende dalla composizione complessiva del nucleo familiare e dal reddito percepito dello stesso, secondo una tabella aggiornata annualmente dall'INPS.

**SEGUICI
ANCHE
SU**





*Notizie dalla Fiba Nazionale
a cura di Nicola Tanzi*

La Fiba sul web

INTERNET: IL PORTALE NAZIONALE SI RINNOVA

**Dal 25 marzo è on-line la nuova versione di www.fiba.it
Le novità del restyling, la personalizzazione per gli iscritti
e come trovare la pagina dedicata al Gruppo Cariparma**

Dal 25 marzo il portale nazionale www.fiba.it è on-line nella nuova versione più moderna e accattivante grazie al restyling completo a cui è stato sottoposto. Lo sforzo del Dipartimento di Comunicazione Nazionale è stato notevole, e ha voluto creare delle vere e proprie redazioni locali all'interno delle Strutture sindacali nei Gruppi, nelle Aziende, nei Territori e nelle Regioni, in modo che notizie, eventi e documenti siano inseriti direttamente alla fonte. Questo garantirà un servizio innovativo e sempre aggiornato.

Il lay-out è stato interamente rinnovato con la piattaforma "web 2.0" che permette la condivisione immediata dei contenuti sia via e-mail che tramite i social network come Twitter, Facebook ecc., ma la novità più importante è la personalizzazione per tutti i nostri iscritti.

Registrandosi infatti direttamente sul portale, ciascun collega riceverà la propria password, che gli permetterà di accedere ad una visione del sito studiata apposta per lui. Nella pratica sarà il portale ad adattarsi all'iscritto, il sistema infatti sarà



Cliccando sul banner presente nell'home page di www.fiba.it, si possono trovare tutte le semplici istruzioni per le prime navigazioni: dove reperire il documento, come registrarsi e come utilizzare al meglio i servizi personalizzati per l'iscritto.

in grado di riconoscere l'appartenenza sia geografica che aziendale riordinando il materiale in maniera personalizzata.

All'interno del portale nazionale saranno reperibile anche tutti i documenti e le notizie riguardanti il nostro Gruppo, semplicemente effettuando una ricerca nominativa, oppure acce-

dendo alla nostra sezione tramite il percorso MONDO FIBA/STRUTTURE AZIENDALI GRUPPI E BANCHE/GRUPPO CARIPARMA CREDIT AGRICOLE. Naturalmente per tutti i nostri iscritti e colleghi, il punto di riferimento consolidato rimarrà comunque l'indirizzo www.fibagruppocariparma.it, tuttavia il portale nazionale sarà un prezioso punto di riferimento per approfondire le notizie, soprattutto in questa fase di rinnovo contrattuale che necessiterà con ogni probabilità di continui aggiornamenti.

Entrambi gli indirizzi internet sono accessibili anche dalle postazioni lavorative delle aziende del nostro Gruppo.

CONTROCORRENTE

la nuova rubrica di spunti e riflessioni raccolti in rete

UN MARE DI GUAI

L'uomo utilizza le acque degli oceani come discariche liberandosi di veleni ogni tipo: concimi chimici, diserbanti, rifiuti e poi mangia pesci "plastificati" o "radioattivi", convinto di alimentarsi correttamente

Il mare color del vino. Lo cantava Omero ma, si sa, Omero era cieco e va perdonato anche se l'immagine piacevole e fu ripresa per secoli fino a diventare uno stucchevole stereotipo. In realtà il mare che ci è dipinto come fonte di salute sin dall'antichità, nasconde oggi una serie di pericoli per l'uomo pur senza averne alcuna responsabilità, dato che è stato l'uomo stesso ad attentare continuamente alla verginità delle acque di madre natura. Gli episodi sono tanti e tali che non basterebbe un'encyclopedia a contenerli tutti, ma proviamo a riassumerne qualcuno.

Il DDT fu bandito a partire dal 1971 e molti paesi sistemerono la questione sbrigativamente: la vecchia Unione Sovietica, ad esempio, sistemò tutto sotterraneo 250.000 tonnellate in Siberia con qualche inconveniente di salute non proprio trascurabile a carico dei pur rari abitanti. Ma altrove, specie in Africa, se ne usa ancora parecchio come pesticida. È fin troppo ovvio che le piogge trascinino il composto nei corsi d'acqua e da lì, seguendo un'infinità di percorsi diversi, finisce tutto nel mare, transitando attraverso falde acquifere e sorgenti. E questa corruzione marina qualche effetto vistoso lo ha prodotto, come agli orsi bianchi delle isole Svalbard, tra Norvegia e Polo Nord, che si ritrovano ad essere ermafroditi, possedendo sia gli organi della riproduzione maschili e femminili, rendendosi in qualche modo tristemente autosufficienti.



Come già accade per il DDT, nel mare hanno continuato a confluire immense quantità di concimi chimici, diserbanti e di pesticidi usati nell'agricoltura moderna. A questo si aggiungono i liquami prodotti dagli affollatissimi allevamenti di animali da reddito e i veleni concentrati in certi compost frutto delle centrali a biomassa. Già alcuni anni fa furono fatte analisi sull'apparato digerente delle acciughe dell'Adriatico trovando metalli pesanti sotto forma di micro e nanoparticelle in quantità non proprio tranquillizzanti. Naturalmente la

notizia non destò l'interesse dei cosiddetti mezzi d'informazione e pochi si chiesero i motivi di ciò, ne tantomeno quali potessero essere gli effetti su chi mangi tali pesci.

Ma che i pesci siano inquinati non è certo una novità, ma sicuramente l'uomo tende a dimenticarsene troppo facilmente, continuando a credere nel luogo comune secondo cui "mangiare pesce fa bene alla salute", nonostante i fatti ci mettano continuamente in guardia. Tornando alla storia, a partire dal 1932 la Chisso Corporation, un'industria chimica giapponese, cominciò a versare nel mare quantità ragguardevoli di metilmercurio, un composto molto semplice del mercurio che si accumula negli animali marini, dai molluschi ai pesci, e che, senza sorpresa, si accumula a sua volta in chi di quegli animali si ciba.

Le conseguenze sono atassia, parestesie a mani e piedi, riduzione del campo visivo, danni all'udito e difficoltà di linguaggio, ma si può arrivare persino alla follia, allucinazioni, paralisi, coma e persino alla morte entro poche settimane dall'insorgere dei sintomi.

L'azienda continuò imperterrita a riversare i suoi veleni nel mare fino al 1968 per una conta di ufficiale di oltre 2.000 decessi senza contare le migliaia di malati e di bambini con un quoziente intellettivo e capacità sotto la media.

Il mercurio è un problema tanto pesante quanto volutamente ignorato. I pesci, senza differenze sostanziali di provenienza, ne contengono in concentrazioni elevate, soprattutto se si tratta di pesci predatori come, ad esempio, i tonni, che si cibano di pesci a loro volta inquinati. La cosa è ben nota in ambiente scientifico, tanto che le autorità sanitarie statunitensi dissuadono da anni le donne in gravidanza dal consumare come alimento quel tipo di pesce.

È di qualche mese la pubblicazione del risultato di una lunga ricerca veterinaria dell'Università della California, secondo cui una parte del pesce di cui noi ci cibiamo, altro non è se non un miscuglio di materie plastiche. Il motivo è presto detto: direttamente o indirettamente noi usiamo i mari come discariche, e in quelle discariche ci liberiamo spensieratamente di milioni di tonnellate di plastica. L'azione dell'acqua sminuzza quegli oggetti in frammenti inferiori al millimetro e, inevitabilmente, i pesci se li mangiano con tutto quanto ne segue. Occorre ricordare che le materie plastiche in genere sono una sorta di spugna per tantissime sostanze chimiche tossiche e, dunque, mangiando i pesci "plastificati", noi mangiamo pure un concentrato di altri veleni.

Fin dagli Anni Cinquanta, poi, vere e proprie organizzazioni criminali nascondono in mare scorie radioattive e rifiuti di ogni genere, non esitando a comprare le cosiddette "carrette del mare" per riempirle fino alle estreme possibilità di galleggiamento con lo scopo poi di affonderle al largo, lontano da occhi indiscreti.

Le testimonianze di alcuni pescatori nostrani racconta-



*Nelle immagini
alcuni esempi
estremi di
inquinamento
delle acque*



no che in certe zone, si pescano molluschi con colori "strani" e deformi. Sarebbe interessante sapere quante autorità sanitarie ne siano informate e quali provvedimenti abbiano preso.

E in mare finiscono poi le acque di raffreddamento delle centrali nucleari sia funzionanti sia dismesse, per non parlare poi di incidenti nucleari (vedasi il caso del Giappone di pochi anni fa), tutte acque altamente radioattive, capaci di compromettere gli ecosistemi marini ed i loro abitanti per secoli.

Oggi, poi, tramite procedimenti non proprio chiarissimi ci si disfa di tonnellate di rifiuti chimici nel Mediterraneo, un mare chiuso che impiega 80 anni a cambiare la propria acqua, per non parlare poi degli "incidenti" che periodicamente vedono protagonisti petroliere con ampia fuoruscita di greggio nel mare, autentici disastri ecologici irrimediabili.

Di fronte a tutte queste "follie umane" diventa difficile aver fiducia nel mare come avevano gli antichi, e ancor di più trovare il coraggio di cibarsi di quel pesce, una volta sano e consigliato alimento ma ora potenziale portatore di malattie più o meno gravi.

Ma, a ben pensare, diventa ancor più difficile fidarsi dell'*Homo sapiens*, uno fra i più stupidi tra gli abitanti della Terra.

Liberamente tratto dalla rivista Biolcalenda (aprile 2014) - Si ringraziano l'autore e l'Associazione Culturale La Biolca.

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 spediscilo come indicato**

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



PILOLE DI SALUTE

A cura di **Marcello Nanni**
Responsabile Proseltitismo Fibra Cariparma

"Il medico del futuro non prescriverà medicinali, ma incoraggerà il paziente a sfruttare nel modo giusto il cibo, l'aria fresca e l'attività fisica" - THOMAS ALVA EDISON

L'acquario ambulante

(i precedenti temi, "le dieci regole naturali", "la digestione", "la combinazione degli alimenti" e "le crudità proteggono la salute" sono pubblicate sui numeri dal 2 in poi.)

Il corpo umano è il risultato di un processo evolutivo che, nelle sue fasi antiche, ha visto la vita biologica rappresentata da creature monocellulari che occupavano un ambiente acqueo. Quando gli organismi animali si sono organizzati come strutture pluricellulari, nei loro tessuti le cellule hanno continuato ad essere circondate da un liquido di composizione non dissimile da quella del mare d'origine. E quando gli organismi animali sono usciti dall'acqua per iniziare la colonizzazione della terraferma, tutta la loro fisiologia interna ha continuato ad essere basata sull'esistenza di un apparato di circolazione dei liquidi (il sangue e la linfa), mentre le cellule hanno continuato ad essere, in tutto e per tutto, creature acquisite circondate da liquidi e composte, al loro interno, da liquidi. Si può affermare, senza timore di sbagliare, che la vita biologica è sostanzialmente, un fenomeno che si esplica in fase liquida, e precisamente in una soluzione acquosa leggermente salina. In termini percentuali siamo composti per circa un'80% da acqua. Detta in modo un po' più spiritoso siamo un acquario ambulante composto da miliardi di pesciolini/cellule!

Molto di ciò che noi chiamiamo salute dipende dalla purezza di tale ambiente liquido. Il nostro piccolo "mare interno" è spesso soggetto ad inquinarsi per cause esogene (da fuori) o endogene (da dentro). Nel primo caso sono l'inquinamento esterno e ciò che introduciamo (sostanze estranee e nocive) nel nostro ambiente interno; nel secondo caso, invece, la ragione è da attribuire a tutte quelle sostanze di natura catabolica (catabolismo = processo di eliminazione – anabolismo= processo di assimilazione- metabolismo= sintesi di entrambi) che, se non opportunamente riciliate o espulse, finiscono per provocare uno stato di autointossicazione che genera poi lo stato di non salute definito dai medici con difficili nomi di svariate malattie.

L'accumulo di sostanze tossiche genera processi chimici dannosi per l'integrità delle cellule e per tutta la salute dell'organismo. Possiamo addirittura attribuire l'insorgenza di alcuni tumori non tanto all'azione di sostanze nocive di origine esterna ma alla produzione ed al cattivo smaltimento di veleni prodotti

dall'organismo stesso. Ciò è sicuramente vero ad esempio nel caso di alcuni tumori come quello del colon, che normalmente insorge dopo che i tessuti hanno dovuto sopportare anni di convivenza con sostanze tossiche generate nello stesso intestino a seguito di dismorfismi cronici, alimentazione eccessivamente carnivora, cattivo transito (costipazione) e smaltimento. Ecco perché è considerato un elemento fondamentale il fatto di purificare l'organismo soprattutto internamente. La purezza dei liquidi tissulari rallenta l'invecchiamento, migliora la vita cellulare, aumenta la capacità di difesa organica, ecc. Se ci pensiamo bene è abbastanza paradossale il fatto che l'uomo, nel momento in cui ha sviluppato tecnologie sofisticatissime e dispone di mezzi dalle capacità impensabili anche solo vent'anni fa, sia vittima importante di afflizioni elementari, malattie, che continuano a tormentare la sua vita, magari ancor più di prima. Ciò dimostra che la qualità dell'esistenza non è determinata solo dai mezzi materiali di cui si dispone, ma anche dal tipo di filosofia che la ispira. La corsa allo sviluppo tecnologico ha ingigantito il desiderio di usufruire di tutti i vantaggi del mondo moderno, ma ha smorzato la sensibilità a certi valori che, in realtà, non potranno mai essere annullati o sostituiti da nessun "progresso". Spesso il fatto di disporre di una serie di mezzi tecnologicamente sofisticati finisce per ridurre i gradi di libertà dell'esistenza individuale. Inoltre l'individuo vive nelle comodità e nell'opulenza rispetto al passato, ma respira aria di cattiva qualità (ricordo che l'aria è il nostro primo alimento), beve acque inquinate, mangia troppi cibi inappropriati e scadenti ed è pertanto intossicato nella intima struttura dei suoi tessuti. In questa civiltà del consumismo, l'uomo (consumatore) ha sviluppato una mentalità secondo cui non solo il rapporto fra sé ed il mondo esterno è un rapporto di semplice uso (tutto è fatto apposta per essere usato e consumato ed in ciò si esaurisce il valore delle cose), ma commette il gravissimo errore di includere sé stesso ed il proprio (anche su questo ci sarebbe tanto da riflettere) corpo fra gli oggetti di uso e di consumo (consumatore/consumato). La dimensione dell'avere è, in questo concetto dell'esistenza, preponderante a quella dell'essere. Questo spiega perché l'individuo moderno non trova una sufficiente motivazione a rispettarsi come "essere" e ad interpretare la qualità della propria vita non esclusivamente in ciò che possiede o consuma ma anche e soprattutto in ciò che è.

Essere sobri costantemente

(vedi Sindacando marzo 2013 reperibile su sito www.fibagruppocariparma.it/l'edicola)

Alvise Corner detto Luigi Cornaro (Venezia 1484 , Padova 1566.)

"Discorsi della vita sobria, ne' quali con l'esempio di sé stesso dimostra con quai mezzi possa l'uomo conservarsi sano insin' all'ultima vecchiezza".

.... " E perché il viver sano e lungamente debbe esser molto apprezzato dall'uomo, concludo che è obbligato a fare ogni opera per vivere: e non si debbe promettere di vivere lungamente senza il mezzo della vita sobria... la qual non è difficile da tenere... Questa vita consiste se non in due cose quantità e qualità. La prima che è la qualità, consiste solo in mangiare cibi, né bere vini contrari al suo stomaco (non appropriati, mia nota); la quantità consiste che non si mangi e bevi se non quanto facilmente può essere digerito da quello.... E questo esser sicuro di vivere tant'anni a mè pare essere cosa bella e da stimare molto, non si trovando alcuno, che sia pur sicuro di viver una sola ora, se non quelli che tengono vita sobria il qual fondamento e sicurtà di vivere è fondato sopra buone e vere ragioni naturali, che colui che tiene vita ordinata e sobria, possa ammalarsi e morire per morte non naturale avanti tempo, per chè essa vita sobria ha virtù di levare tutte le cagioni che causano il male, e levato il male è levata la morte non naturale".....

La sobrietà deve essere un abito mentale, uno stile di vita, riguardare i nostri pensieri, desideri e tutto ciò che ci procuriamo per vivere. "Sobrios" è il contrario di "Ebrios" che vuol dire ubbriaco, smodato, eccessivo, esaltato, ubriaco, agitato, sregolato, smisurato. Sobrietà è anche disinteresse del possesso senza un limite all'accumulo, ricercando solo ciò che è necessario alla vita. Come ho scritto precedentemente la nostra, purtroppo, è una società ebbra di consumi, di "piaceri"

materiali. Comunque per rimanere solo sugli alimenti si intende: mangiare poco, con frugalità. Mangiare eccessivamente è tanto pregiudiziale come ingerire alimenti non naturali perché, ingerendo eccessivo alimento, l'organo digerente aumenta il suo lavoro, congestionando ed aumentando la temperatura interna , a scapito di altri organi e raffreddando la pelle pertanto producendo fermentazioni malsane che sviluppano tossine che avvelenano il sangue.

L'uomo per natura è uno degli esseri più frugali del creato, perché non abbisogna di grandi quantità di alimenti. Ma è anche l'unico che spesso mangia solo per soddisfare il palato. Non dobbiamo mangiare senza avere fame: ciò varrebbe a sforzare lo stomaco ed esporgli ad una cattiva digestione. Non esiste una regola generale valida per tutti: si possono fare due pasti o tre al giorno. Preferibilmente il principale a mezzogiorno. Importante ripeto è mangiare con vera fame, sedersi a tavola senza turbamenti, senza parlare, masticando bene a lungo ed insalivando il cibo ed ingerirlo lentamente, cercando di bere poco perché i liquidi diluiscono i succhi gastrici, rendendo più debole la loro azione. La sobrietà ci consiglia quindi di mangiare moderatamente, di non riempire troppo lo stomaco, bensì di alzarsi da tavola ancora con un po' di appetito. La fame insaziabile, la necessità di mangiare a tutte le ore è indice di frastorni digestivi o di altro genere in quanto non viene usufruito dal corpo quanto si mangia. Il digiunare una volta alla settimana è una cura di grande profitto per qualsiasi persona perché, oltre a permettere un riposo all'apparato digerente, favorisce l'eliminazione delle materie morbose, dato che tutta l'attività organica rimane dedicata ad una sola funzione: l'eliminazione (catabolismo). Tutte le religioni praticano il digiuno come un mezzo di perfezionamento morale e, in tal caso, il corpo si libera dalle tossine che perturbano le funzioni nervose specialmente cerebrali.

CONTINUA NEL PROSSIMO NUMERO



TELEFONI & E-MAIL



GRUPPO CARIPARMA CREDIT AGRICOLE

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

SEGRETARIO RESPONSABILE

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

SEGRETERIA

LEONELLO BOSCHIROLI (Cariparma)	393 2099794	leonello.boschiroli@cisl.it
SANDRO TESTA (Cariparma)	335 5472554	sandro.testa@fastwebnet.it
ROSA PASQUA ALTAMURA (Cariparma)	347 9318250	pasquarosa_altamura@fastwebnet.it
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, Boschiroli, Testa, Altamura, Decimani,
Mattiussi e Palmero



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



IL TURISMO

“Fare turismo è viaggiare lontano in cerca del desiderio di tornare a casa.”

(Georges Elgozy)

LA PIOGGIA IN COMPAGNIA

“Quando piove divido il mio ombrello,
se non ho l'ombrelllo divido la pioggia.”

(Enrique Ernesto Febbraro)

LE DIFFICOLTA'

“Gli ostacoli sono quella cosa spaventosa
che vedi quando togli gli occhi dalla meta”

(Henry Ford)

LA DICHIARAZIONE DEI REDDITI/1

“Chi non sa mentire da solo si trova un buon commercialista.”

(Mirco Stefanon)

LA DICHIARAZIONE DEI REDDITI/2

“Qualcuno ha proposto di togliere il passaporto a chi non è in regola
con il fisco. Faremmo prima a chiudere le frontiere.”

(Indro Montanelli)



**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...**

