

**Cariparma:
Intervista
al nuovo
Segretario
Responsabile
Fabio
Bommezzadri**



Gruppo Crédit Agricole
**L'ESPERIENZA DEL CAE:
CARIPARMA E L'ITALIA
VISTE DALL'EUROPA**

Responsabilità Sociale d'Impresa
**QUALI BENEFICI
CONCRETI
PER I LAVORATORI ?**

Nasce First Magazine
**UNA NUOVA RIVISTA
PER UN NUOVO
SINDACATO**

Pillole di salute
**CELACHIA:
ALLE ORIGINI
DI UN PROBLEMA**

UN NUOVO INIZIO

Dopo First Cisl nasce First Magazine: una nuova rivista per un nuovo Sindacato



Come ormai tutti sappiamo, nei mesi passati la fusione di FIBA-CISL e DIRCREDITO, due storici Sindacati del Settore, hanno portato alla nascita di un nuovo Sindacato, il primo per numero di iscritti, FIRST CISL.

Una scelta che vuole andare incontro al futuro, anticipandolo per affrontare le sfide difficili che ci attendono ed intercettare velocemente il cambiamento.

Questo ci ha portato a riorganizzare la rappresentanza del mondo del lavoro del nostro settore e FIRST-CISL è la risposta a questa necessità; un Soggetto Sindacale nuovo più forte, più autorevole, più specializzato, più moderno, più organizzato e, soprattutto, più vicino all'iscritto ed ai luoghi di lavoro in genere.

In queste settimane si stanno organizzando i rinnovi e le costituzioni delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (R.S.A.) e degli Organismi in tutte le aziende del Gruppo Cariparma, per rendere concreto un percorso di condivisione ed unione sotto la nuova "bandiera" FIRST.

Per questo abbiamo pensato ad una nuova rivista per tutti i nostri iscritti, un periodico on-line da sfogliare a video o consultare con più calma dopo averla stampato, un momento di riflessione sui temi che ci interessano da vicino, un contenitore con cadenza quadrimestrale, nel quale fare il punto sulla situazione nel Gruppo e nel mondo sindacale in genere.

Nasce il primo numero di FIRST MAGAZINE, un periodico on-line per coinvolgere gli iscritti, perché ci piacerebbe ricevere contributi e suggerimenti, pubblicarli e sentire la vostra voce.

Nasce dunque il primo numero di FIRST MAGAZINE, con la speranza di poter coinvolgere anche voi iscritti, perché ci piacerebbe molto ricevere contributi, pubblicarli, sentire la vostra voce e il vostro sentimento sulla vita in azienda, ma anche sul tempo libero, sfruttando le pagine ad esso dedicate.

Perché in fondo oltre al mondo del lavoro il sindacato deve saper guardare avanti con una visione d'insieme complessiva, come dimostra l'idea vincente di iniziative come quella della mostra "La luce vince l'ombra - gli Uffizi a Casal di Principe", dove FIRST CISL, tramite First Social Life, ha saputo portare la cultura in un luogo confiscato alla malavita, come segnale di speranza in un territorio difficile come quello di Casal di Principe.

Il successo è stato planetario, con articoli su tutti i principali quotidiani nazionali e internazionali, con la presenza di Roberto Saviano, il patrocinio del Presidente della Repubblica e soprattutto una straordinaria risposta di pubblico (oltre 20 mila presenze) che hanno alla proroga dell'apertura fino al 13 dicembre.

Intercettare il cambiamento con rapidità, proporre idee e soluzioni, solo così il Sindacato 2.0 può rispondere alla velocità delle sfide che il nuovo millennio propone quotidianamente.

Buona lettura.

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

IN QUESTO NUMERO

n.1
Novembre
2015

L'EDITORIALE

Pagina 3 FACCIAMO IL PUNTO: UN NUOVO INIZIO

VITA QUOTIDIANA

Pagina 4 LE NEWS DAL GRUPPO e LO SCADENZIARIO a cura di Nicola Tanzi

PRIMO PIANO

Pagina 5 L'ORA DI FABIO Intervista a Fabio Bommezzadri
Intervista al nuovo Segretario Responsabile

APPROFONDIMENTI

Pagina 11 IL CAE, L'ITALIA E L'EUROPA Intervista a Leonello Boschioli
L'esperienza del Comitato Europeo

Pagina 13 RSI: QUALI BENEFICI PER I LAVORATORI ? Intervista a Fabio Mattiussi

FIRST LIFE - TEMPO LIBERO

Pagina 17 PILLOLE DI SALUTE di Marcello Nanni
Celiachia o Roundup ?

Pagina 19 L'ULTIMA BATTUTA
Frase celebri e aforismi per sorridere

FIRST CISL NEL GRUPPO CARIPARMA

Pagina 20 I NOSTRI CONTATTI
Telefoni, e-mail, web, social network



FIRST MAGAZINE

Numero 1 - Novembre 2015

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

Segretario Responsabile: ANDREA ZECCA

Responsabile Comunicazione Gruppo: NICOLA TANZI

*Hanno collaborato a questo numero: NICOLA TANZI, FABIO MATTIUSSI,
MARCELLO NANNI, FABIO BOMMEZZADRI, LEONELLO BOSCHIROLI*

Grafica, impaginazione e coordinamento: NICOLA TANZI

Numero chiuso in redazione il 3 novembre 2015

A cura di
Nicola Tanzi
Segretario OdC
Cariparma



Le notizie in tempo reale sul nostro sito internet
www.firstgrupppocariparma.it

SOLIDARIETA', NOVITA' E LE SCADENZE DA NON DIMENTICARE

LO SCADENZIARIO

NOVEMBRE

I colleghi che hanno optato per incassare il premio aziendale tramite modalità sociale/welfare, devono inserire le richieste con le relative pezze giustificate entro il 20 novembre. La quota di vap sociale non utilizzata a tale data confluirà poi nella posizione previdenziale persone nel fondo pensione.

DICEMBRE

Nelle news aziendali saranno comunicati i termini entro i quali inserire la richiesta per beneficiare dell'indennità di famiglia (prevista dal CIA) per i dipendenti di Cariparma e del CAGS.

Entro il 31/12 vanno utilizzati i ticket pasto 2015 (salvo diversa scadenza indicata sul buono stesso).

Sempre entro il 31 dicembre, va utilizzato il permesso orario annuo a ore, altrimenti viene perso.

GENNAIO 2016

Nel mese di Gennaio vanno comunicate all'Ufficio Personale eventuali variazioni del proprio nucleo familiare, per beneficiare correttamente delle detrazioni Irpef relative ai familiari a carico. Diversamente tali detrazioni continuano a essere applicate anno per anno in base all'ultima comunicazione inviata all'azienda.

In funzione del calendario 2016 sarà possibile verificare quanto sono i giorni di permesso ex-festività soppresse spettanti per il 2016.

ALLUVIONE PIACENZA: FIRST DEVOLVE 1550 EURO

La Segreteria Territoriale First Cisl Parma e Piacenza ha devoluto un contributo di 1500 euro a favore delle popolazioni colpite dall'alluvione delle valli del Nure e del Trebbia (PC) dello scorso 14 settembre.

CASSA MUTUA CARIPARMA: RIMBORSI SOLO ON-LINE

Cassa Mutua Cariparma ha comunicato che dal 10 ottobre le richieste per i rimborsi previsti, possono essere inserite solo tramite il nuovo portale soci accessibile dal sito www.cassamutua.org. Dalla stessa data le richieste cartacee con il vecchio modulo non saranno più accettate.

Per poter quindi usufruire di tutte le nuove funzionalità i soci dovranno registrarsi al sito seguendo le istruzioni indicate sul portale stesso. Per eventuali chiarimenti è possibile contattare i numeri 0521 914089 e 914172 (dalle 9 alle 12.30) oppure scrivere a info@cassamutua.org.

CONTINUA LA MOSTRA DEGLI UFFIZI A CASALE

Straordinario successo di pubblico per la mostra organizzata da First Cisl "Gli Uffici a Casal di Principe: La luce vince l'ombra". Superati i 20mila visitatori, l'esposizione è stata prorogata e rimarrà aperta fino al 13 dicembre.



Cariparma

L'ORA DI FABIO

**Il sindacato, l'azienda,
il rapporto con i lavoratori,
i problemi da risolvere
e gli obiettivi da raggiungere:
intervista al nuovo
Segretario Responsabile
della Capogruppo che ci
racconta la sua storia
professionale ed umana.**

Il 22 settembre il Direttivo della Sas di Complesso Cariparma ha eletto all'unanimità Fabio Bommezzadri Segretario Responsabile della struttura sindacale della Capogruppo.

La nomina di Fabio era già stata ampiamente condivisa e programmata dal gruppo dirigente sindacale per la scorsa primavera in un'ottica di valorizzazione e riconoscimento professionale, tuttavia è stato necessario attenderne la formalizzazione in occasione della costituzione della nuova Società consortile, che ha reso necessarie alcune ulteriori modifiche negli Organismi First Cisl del Gruppo.

Non appena eletto, abbiamo raggiunto Fabio per un primo breve incontro di presentazione.

Un po' di storia: presentaci Fabio il sindacalista.

Il Fabio sindacalista nasce presto, molto prima dell'effettiva entrata nell'ambiente. Le ingiustizie e le prevaricazioni hanno avuto un effetto urticante su di me sin dalla prima adolescenza, ed un impegno in un'attività a sfondo sociale da parte mia era evidentemente scritto. Ho iniziato nel 2005, seguendo gli iscritti Fiba di Parma e provincia. La piazza era storica e



molto radicata, sia a livello sindacale che aziendale. All'inizio il rischio era quello di sentirsi un po' straniero... a casa propria, visto che venivo da diversi anni di lavoro lontano dalla mia città di residenza, ma devo dire che il rapporto con i colleghi è decollato immediatamente e col tempo si è felicemente consolidato, anche dal punto di vista umano. Circa tre anni più tardi è arrivata la nomina a Coordinatore Regionale, che mi ha fornito l'opportunità di seguire con maggiore profondità le tematiche gestionali riguardanti gli iscritti e di conoscere più da vicino anche altre realtà (le attuali DT Piacenza-Pavia e DT Emilia). Il passo successivo è stato l'entrata nella Segreteria della Sas Cariparma ed il conseguente approdo nella Delegazione trattante, una tappa fondamentale ed una notevole occasione di crescita. Vivere in prima persona le dinamiche negoziali porta infatti all'addizione di uno strumento fondamentale nel bagaglio di un sindacalista: alla raccolta ed all'analisi delle criticità, infatti, va affiancata la capacità di proporre e perseguire le soluzioni. Il tutto va messo in campo mantenendo la focalizzazione dei propri obiettivi in un mondo che, negli ultimi venticinque anni, ha sovvertito con ritmi serrati i propri paradigmi a livello politico, economico e sociale. Poi è arrivata la nomina del 22 settembre...

Segretario Responsabile della capo-

gruppo. Un punto di arrivo o una tappa di un percorso?

Sicuramente è un notevole riconoscimento del lavoro svolto, ma credo che se, alla soglia dei quarant'anni, battezzassi questo incarico come un punto di arrivo, mostrerei tutti i limiti di una mentalità conservativa. Non ne faccio un discorso di etichette o di spille da appuntare sulla giacca, che mi interessano relativamente, ma la volontà è quella di progredire sulla via del percorso intrapreso, cercando nel contempo di contribuire nella maniera più incisiva possibile alla crescita dell'Organizzazione in Cariparma e nel Gruppo. Indubbiamente sono aumentate le responsabilità ed il peso delle decisioni da prendere, aspetti che di per sé costituiscono un propellente significativo. Li affronterò con le "armi segrete" di sempre, ovvero passione, responsabilità e ricerca della miglior preparazione possibile.

Subentri ad Andrea Zecca (che rimane Segretario Responsabile del Gruppo): una eredità impegnativa?

Un'eredità tanto impegnativa quanto coltivata nel tempo. Il rapporto con Andrea è fortemente consolidato, negli ultimi anni ho avuto la possibilità di condividere ogni passaggio intrapreso dall'Organizzazione a livello di Gruppo, e sono state esperienze fondamentali. Ora saremo ancora più a contatto, e questa "Fase 2" della collaborazione



nasce sotto i migliori presupposti. La nostra sigla dispone di un ottimo intreccio generazionale: ci sono sindacalisti giovani, ma che hanno già maturato una consistente competenza, ed un gruppo di "senatori" che ha contribuito notevolmente alla crescita della Sas di Gruppo, diffondendo le propria esperienza ed un entusiasmo rimasto immutato. Personalmente, ritengo doveroso sottolineare anche il prezioso supporto alla mia crescita offerto dalle strutture Fiba/First e Cisl nel campo della formazione, tramite un corposo numero di corsi dal notevole spessore tecnico, capaci di trattare i temi proposti con grande concretezza. L'ultimo ringraziamento va ai colleghi di sigla del territorio parmense, che hanno seguito e continuano a seguire gli iscritti della zona con impegno encomiabile, e che mi hanno permesso di dedicarmi con serenità anche alle attività organizzative e politiche.

Nuovo Segretario, nuova Organizzazione. La nascita di First: quale la situazione in Cariparma?

Sei mesi fa due Organizzazioni hanno dato vita ad un cambiamento inedito all'interno del panorama sindacale, e sappiamo quanto i cambiamenti scuotano e generino timori o resistenze. Sicuramente anche in Fiba è arrivata l'immediata percezione che si sarebbe premuto un importante interruttore ma,

"L'azienda Cariparma vista da un occhio continua a investire, crescere e a interpretare il cambiamento, vista dall'altro, lascia perplessi di fronte ad atteggiamenti inadeguati verso i lavoratori che meritano ben altro rispetto."

onestamente parlando, la trasformazione più profonda è stata quella vissuta da Dircredito, soprattutto dal punto di vista organizzativo. Evidenzio in particolare questo aspetto perché la prova del tempo ha confermato che, a livello valoriale, la nascita di First ha mostrato come le due sigle che

l'hanno costruita avessero già tanto in comune, e la macchina ha cominciato a viaggiare spedita fin dai primi metri. Anche nella nostra realtà, in Cariparma, il rapporto coi colleghi ex Dircredito che hanno creduto nel progetto è partito col piede giusto da subito. Ci si è "sentiti First" sin dal primo incontro di presentazione, e si è cominciato a lavorare collegialmente con grande spontaneità e serenità, come è naturale che avvenga tra persone appassionate e convinte delle proprie scelte.

Come vedi questa azienda?

Per risponderti, dovrò simulare



l'effettuazione di un esame oculistico, dove si alternano le due visioni laterali. Con un occhio, vedo un'azienda che continua ad investire, che nel corso degli anni, anche i più foschi dal punto di vista economico a livello nazionale e mondiale, ha mantenuto con costanza risultati reddituali più che discreti e che ha saputo interpretare il cambiamento, anche nel campo delle relazioni industriali. L'altro occhio rimane perplesso di fronte a certi atteggiamenti di tipo caporalesco che continuano ad essere riservati a lavoratori che, risultati ed impegno profuso alla mano, meritano ben altro rispetto e coinvolgimento, a procedure che spesso rallentano, anziché agevolare, l'operatività quotidiana ed a uno scarso dialogo tra il comparto amministrativo e quello commerciale, che genera criticità e disorientamento tra i colleghi.

Cosa manca per avere più rispetto delle persone anche nei fatti?

Bisogna cambiare diversi approcci battezzati come vincenti ed indiscutibili da una fetta consistente del mondo imprenditoriale. In primo luogo, il lavoratore deve sì essere indirizzato da chi è deputato a farlo, ma va anche responsabilizzato e coinvolto. Le aziende, italiane e non, che hanno saputo creare un rapporto di reciproca fiducia tra management e dipendenti, che consentono ai lavoratori di esprimere le proprie opinioni e socializzare i propri progetti, hanno aumentato considerevolmente la loro produttività. Un lavoratore che ha sviluppato un certo senso di appartenenza, che è coinvolto e stimolato, si realizza e produce di più. Viceversa, se al dipendente viene fatto notare solo ciò che non va, se si veicola a nastro continuo lo stesso messaggio in



IL FABIO PRIVATO

IL POSTO PIU' BELLO VISITATO: *La Piazza Naqsh-e jahān ("L'immagine del mondo") di Isfahan, in Iran.*

VIVO A: *Parma*

LA LETTURA: *Rayuela (Il gioco del mondo), di Julio Cortàzar*

IL FILM: *Apocalypse Now, di Francis Ford Coppola*

IL BRANO MUSICALE: *My Favorite Things, di John Coltrane*

TIFO PER: *Andrea Iannone e Davide Giugliano (piloti di moto)*

HOBBY: *Musica, cinema, letteratura, saggistica, viaggi, sport, storia*

UNA COSA CHE APPREZZI MOLTO: *La capacità di appassionarsi*

UNA COSA CHE NON SOPPORTI: *L'incoerenza*

tutte le salse, se le occasioni di confronto si trasformano in monologhi, l'azienda è destinata ad una scarsa crescita culturale e, a lungo andare, di risultati.

La produttività è la sfida dell'oggi, non del domani, ma va raggiunta coniugando la crescita professionale delle persone ad investimenti tecnologici centrati, altrimenti si rischia di lavorare in costante affanno e di non raggiungere i risultati. Un esempio? La media lavorativa annua più alta tra i paesi europei si registra in Grecia, mentre in Germania si lavorano

circa seicento ore in meno, ma la produttività è del 70% più alta. Stiamo parlando di un tema che è recentemente entrato anche nella campagna elettorale per le elezioni presidenziali statunitensi, stiamo parlando del nostro futuro.

I problemi dei lavoratori in Cariparma, quali le priorità per il sindacato?

In Cariparma e nel Gruppo, nel corso degli anni, gli accor-

di stipulati hanno creato un consistente corpo normativo a livello di welfare (Previdenza complementare, Polizza sanitaria, Condizioni bancarie agevolate) ed altri rilevanti temi legati alla contrattazione di secondo livello, e nel contempo si sono affrontate con prontezza le tematiche legate ai mutamenti organizzativi, economici e normativi (come la riforma dei requisiti pensionistici) che sono arrivate (a volte con tempi molto rapidi) sul tavolo negoziale.

A fianco della difesa e dello sviluppo di questo modello negoziale, un focus di grande profondità va posto sulla qualità

della vita lavorativa quotidiana. È una questione non da poco, visto che l'ambiente lavorativo è il luogo che ogni settimana assorbe la maggioranza del nostro tempo e che, se gestito in maniera oculata, può contribuire al benessere ed alla realizzazione della persona. Troppe realtà dispongono di organici insufficienti, che faticano in maniera sempre più considerevole nella rincorsa degli svariati obiettivi di disagiata raggiungibilità che vengono assegnati da più parti. Questo vortice di richieste, ultimamente, è anche diventato oggetto di video e canzoni parodistiche dal taglio sarcastico che girano in rete, fatto che la dice lunga su quanto il problema sia esteso nel settore. La quotidianità va migliorata anche con emendamenti procedurali che contemperino la certezza del rispetto delle norme con uno snellimento dei tempi e un maggior supporto tecnico del lavoratore. Un coinvolgimento diretto dei colleghi (interlocutori di prim'ordine, in quanto ad utilizzo delle procedure) in questo tipo di processo, da svolgersi con l'appoggio del sindacato, è una soluzione da perseguire, poiché porterebbe vantaggi sia ai lavoratori che all'azienda. Il sostegno fornito dalle odierne tecnologie rappresenta anche l'opportunità per correzioni organizzative che permettano di contenere il ricorso al lavoro straordinario, obiettivo condiviso anche dall'azienda ma che, per le ragioni sopra descritte, è ancora lontano dall'assunzione di dimensioni accettabili. Ritorno anche sul discorso legato al rispetto delle persone. Nella commissione paritetica sulla Responsabilità Sociale d'Impresa stiamo ultimando progetti che costituiscono il primo, concreto avvicinamento ad un cambiamento culturale quanto mai necessario. Oggi gran parte del mondo del lavoro si muove per obiettivi, ma le modalità comunicative inerenti il raggiungimento degli stessi sono una discriminante di vasta portata. L'atmosfera dove è prevalente la creazione del senso di inadeguatezza va sosti-

"Il lavoratore deve essere indirizzato da chi è deputato a farlo, ma va anche responsabilizzato e coinvolto."

"Se al dipendente viene fatto solo notare ciò che non va e le occasioni di confronto diventano monologhi, l'azienda è destinata ad una scarsa crescita culturale e, a lungo andare di risultati."



“Il Sindacato deve riuscire ad attirare la partecipazione dei più giovani, in una società che soffre una forte spinta verso l’individualismo. Passa da lì la capacità di rinnovarsi di una Organizzazione”

tuita con il coinvolgimento dei lavoratori ed il riconoscimento del lavoro svolto.

Cosa cambia in First Cariparma dopo la tua nomina?

Ho la fortuna di far parte di un gruppo di persone rodato ed affiatato, legato non solo da certi valori e dalla passione per l’attività sindacale, ma anche da un rapporto di amicizia. Dal punto di vista della chimica di gruppo tutto rimarrà immutato, ed è assolutamente un aspetto positivo.

Ogni persona che si cala in un ruolo nuovo porta naturalmente con sé le proprie visioni dei temi trattati e la propria esperienza. Negli ultimi anni, anche se mi sono dedicato a diverse attività, mi sono impegnato per mantenere il contatto diretto con i lavoratori. Questo aspetto consentirà di intrecciare la razionalità necessaria all’approccio negoziale con la conoscenza diretta degli effetti che l’argomento stesso produce nella quotidianità, e riuscire a affiancare macro e micro è un ottimo valore aggiunto per conoscere ogni faccia della nostra realtà ed affrontarla adeguatamente.

Come essere più vicini alla gente? Il sindacato del presente e del futuro in banca?

Il sindacato deve essere vicino ai propri rappresentati, e dovrà esserlo sempre più nel futuro. Il nostro impegno sui vari territori che compongono la Sas è già no-

tevole e ci sta premiando in termini di crescita organizzativa, ma in futuro andrà ancor più implementato. La prossimità al lavoratore è la pietra angolare della nostra attività, ci permette di conoscere la realtà aziendale giorno per giorno e di confrontarci con i colleghi riguardo l’evoluzione delle relazioni industriali.

Le sfide che attendono in futuro il sindacato, bancario e non, sono molteplici, provo a focalizzare l’attenzione su tre aspetti.

Il primo riguarda l’inclusione. Senza volare in certe zone asiatiche o africane, è un dato di fatto che, mediamente, anche alle nostre latitudini, dove manchi il sindacato le condizioni lavorative siano parecchio scadenti a livello contrattuale, economico, normativo e di rispetto della persona. Va quindi allargata la base dei lavoratori che si

avvalgono di una contrattazione di riferimento, ed anche il settore bancario può dar vita a apparentamenti con comparti produttivi che svolgono attività assimilabili alla propria. Retribuzione contrattata significa retribuzione più equa, ed un processo di inclusione del genere avrebbe ritorni positivi anche sul piano sociale ed economico, contribuendo ad una ripresa dei consumi.

Secondo aspetto: il coinvolgimento. Il sindacato deve essere capace di attirare con più forza la partecipazione dei lavoratori, giovani generazioni in primis. È un obiettivo complesso, visto che la società in generale soffre una forte spinta verso l’individualismo ed il *divide et impera*, ma che va perseguito con convinzione: da lì passa la capacità di rinnovarsi di un’Organizzazione.

L’ultimo aspetto è la dimensione sociale del sindacato. In epoca di globalizzazione, una miriade di fattori incide sul mondo del lavoro, e la visione va portata anche al di fuori del proprio settore e dei propri confini. Prendendo per esempio una piaga che angustia la socialità e l’economia del nostro Paese, e cioè l’illegalità portata dalla criminalità organizzata, qualcosa si è già mosso. Lo scorso luglio, è partita la mostra di una ventina di opere provenienti dagli Uffizi, intitolata “La luce vince l’ombra”, organizzata da First Social Life. La mostra, svoltasi a Casal di Principe in un casale sequestrato ad un boss, ha riscosso una forte risonanza mediatica a livello nazionale ed internazionale e tra i visitatori ha registrato la presenza di Roberto Saviano, ritornato nella propria terra dopo otto anni. Ottanta appassionati ragazzi hanno lavorato come guide, anche se sono ormai conosciuti come “Ambasciatori della rinascita”.

Concludiamo andando sul personale, con un autoritratto del Fabio privato.

Sarà forse una reazione alla concretezza richiesta dall’attività quotidiana, ma ho passioni molto eternee.

Adoro ascoltare la musica, jazz in particolare, leggere ed andare al cinema. Gli amici mi accusano di avere la sindrome di Guidobaldo Maria Riccardelli (il dirigente aziendale che costringeva Fantozzi a guardare “La corazzata Potemkin”), perché sono piuttosto orientato sul cinema d’essai.

Sono clamorosamente affascinato dai viaggi. Un viaggio è un’esperienza dal peso specifico inestimabile, allarga la mente, aiuta a capire che ci sono tantissimi approcci alla vita, ognuno dei

*A fianco:
Fabio Bommezzadri,
neo Segretario
Responsabile First Cisl
Cariparma, in un
momento di relax.*

quali merita il medesimo rispetto, e porta con sé sensazioni meravigliose: essere accolti ed ospitati da persone dalla cultura profondamente diversa dalla propria è un'emozione straordinaria.

Ho la fortuna di far parte di uno splendido gruppo di amici. Con alcuni di loro, l'inizio della frequentazione risale ai tempi della scuola, e quindi abbiamo condiviso tantissime esperienze a livello personale.

Sono molto legato alla mia famiglia. Chi ci osserva da fuori, sostiene che io abbia assorbito la sensibilità di mia madre e l'ironia paterna. Non tocca a me giudicare, ma se così fosse staremmo parlando di doni che meritano grande gratitudine.



Tutte le news aziendali sul tuo cellulare



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

COME FARE:

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

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

Approfondimenti

IL CAE, L'ITALIA E L'EUROPA

Il racconto di Leonello Boschioli, da 8 anni componente del CAE, il Comitato Europeo del Gruppo CASA in Europa: Un'esperienza internazionale a diretto contatto con i lavoratori del Crédit Agricole degli altri paesi

*Intervista a
**Leonello
Boschioli**
Segreteria
Gruppo Cariparma*



Incontriamo Leo Boschioli in una pausa tra i frequenti viaggi verso Parigi, proprio per parlare della sua esperienza nel Comitato Aziendale Europeo del Crédit Agricole, che sta diventando una attività sempre più importante e rilevante nelle relazioni sindacali con i vertici del Gruppo CASA.

Leo, cos'è il CAE o Comitato Europeo del Gruppo CASA, in parole semplici?

E' un Organismo composto da 29 rappresentanti dei lavoratori nominati nei paesi dove il Gruppo Crédit Agricole opera in Europa. Fra questi 29, esiste un Comitato Ristretto formato da 9 persone di cui 2 effettivi per l'Italia (*Leonello Boschioli e Matteo Salsi di Cariparma ndr*).

Quante volte vi riunite e cosa fate?

Generalmente viene convocata una plenaria all'anno per tutti i 29 componenti, mentre il Comitato Ristretto si riunisce ogni due mesi, ma talvolta anche con maggior frequenza. Con il supporto di una società di consulenza analizziamo i dati di bilancio forniti dal Gruppo CASA

nei vari paesi europei e discutiamo dei vari problemi che possono emergere a livello sindacale.

Ogni anno ci diamo come missione quella

di visitare almeno due stati dove opera il Gruppo. In Italia siamo stati due volte l'ultima nel 2013, visitando filiali di Cariparma e Agos.

Chi rappresenta l'Italia e da quanto tempo?

L'Italia è rappresentata sin dalla creazione del CAE (nato nel 2008). Ho avuto il

piacere e l'onore di far parte del Comitato sin dalla sua nascita insieme a Matteo Salsi di Cariparma.

Che altri paesi sono rappresentati?

Son ben 20 i paesi europei rappresentati, come si può vedere dalla carta di ripartizione dei seggi, pubblicata in queste pagine.

Quali sono le esperienze più significative che avete vissuto e gestito in questi anni?

La più difficile è stata la crisi della banca greca Emporiki. Ci siamo riuniti diverse volte ad Atene per fare da tramite tra i sindacati locali e l'azienda a seguito della rottura del tavolo di trattativa. Il nostro intervento ha consentito la ripresa della negoziazione. Più recentemente in Repubblica Ceca siamo intervenuti nella dismissione di una Società del Gruppo, permettendo di sottoscrivere un accordo che ha ampiamente migliorato la buonuscita dei dipendenti coinvolti.

Viaggi, città europee, sembrerebbe un bel "lavoro".

In realtà i tempi sono molti ristretti. Tra riunioni, viaggi e spostamenti continui non rimane quasi mai tempo libero, con orari spesso impegnativi, viaggi notturni, weekend compresi a volte.

Un aspetto positivo del CAE?

Avere una informativa senza filtri, direttamente dalla capogruppo alla fonte, cosa che in alcuni paesi non è così scontata come si può credere, soprattutto laddove il sindacato è più debole.

Un aspetto migliorabile?

Il CAE ad oggi non ha nessun potere negoziale, anche se l'obiettivo che stiamo percorrendo è quello di raggiungere un

***“L'esperienza più difficile?
La gestione della crisi di
Emporiki Bank in Grecia”.***

Approfondimenti: COS'E' IL CAE

Il Comitato Aziendale Europeo (in breve CAE,) è un organismo rappresentativo dei lavoratori, previsto dalla direttiva europea 94/45/CE, al fine dell'informazione e la consultazione transnazionale dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di dimensioni comunitarie.

L'obiettivo principale dei CAE è lo scambio delle informazioni fra i lavoratori all'interno dei gruppi multinazionali onde evitare comportamenti scorretti o lesivi a seconda del paese in cui l'impresa opera.

L'obiettivo del legislatore è indurre le imprese a un generale riallineamento e riequilibrio all'interno delle stesse per evitare distorsioni nazionali o concorrenze sleali fra gruppi di lavoratori.

A questo fine è previsto che i CAE contribuiscano a facilitare lo scambio di informazioni fra i rappresentanti dei lavoratori, individuare le omissioni informative della dirigenza aziendale, agevolare lo scambio di idee per la soluzione dei problemi comuni, consentire l'utilizzo di tutte le informazioni utili alla contrattazione, impedire le discriminazioni fra i lavoratori di un paese e quelli di un altro e agevolare le iniziative comuni.

Il CAE del Gruppo CASA è formato da 29 componenti in rappresentanza di 20 paesi. Per l'Italia vi sono due rappresentanti (fra cui Leonello Boschirolì) e due supplenti.



Foto sopra:

Leonello Boschirolì durante un'intervista. Boschirolì è componente del CAE Crédit Agricole in rappresentanza dei lavoratori italiani. In passato ha ricoperto il ruolo di Segretario Responsabile Fiba Cisl nel Gruppo Cariparma. Attualmente è nella Segreteria First di Gruppo.

Nelle tabelle sotto la ripartizione dei seggi nel CAE e i paesi visitati in questi anni.

accordo transnazionale per garantire tutele e rispetto dei diritti di base in tutti i paesi dove CASA opera. Inoltre sarebbero utili più incontri con l'azienda.

Com'è il Gruppo Cariparma visto oltralpe, e rispetto agli altri lavoratori europei di CASA?

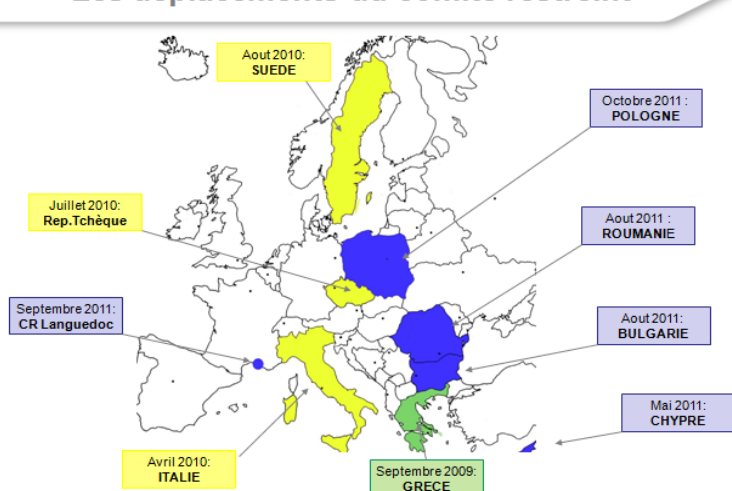
Il nostro Gruppo è visto con interesse, dato che rappresenta il secondo mercato dopo la Francia. Inoltre il fatto di "coprire" tutte le attività (banca, leasing, assicurazioni, ecc) ad ampio raggio è una fattore positivo. Se cerchiamo di inquadrarci rispetto agli altri lavoratori europei, bisogna considerare

che il diritto del lavoro è molto diverso nei vari paesi cee, ad esempio in Germania il Cae è importante e i lavoratori hanno una grande ruolo partecipativo nella vita aziendale. In Inghilterra invece siamo di fronte al modello dell'individualismo esasperato dove tutti sono in competizione. Poi ci sono i paesi di derivazione latina (Spagna, Francia e Italia) dove la negoziazione è importante, ma la partecipazione è più ridotta, fino ai paesi dell'est dove i diritti sono ancora minimi, fino a situazioni di grande preoccupazione come quella dell'Ucraina in stato di guerra.

répartition des sièges : effectifs au 31-12-2011 (base ETP : CDI + CDD)

Irlande Effectif : 170 % effectif : 0,12 Nb sièges(s) : 1	Pays-Bas Effectif : 350 % effectif : 0,25 Nb sièges(s) : 1	Danemark Effectif : 41 % effectif : 0,03 Nb sièges(s) : 0	Norvège Effectif : 55 % effectif : 0,04 Nb sièges(s) : 1	Suède Effectif : 72 % effectif : 0,05 Nb sièges(s) : 1	Allemagne Effectif : 1200 % effectif : 0,84 Nb sièges(s) : 1	Pologne Effectif : 5832 % effectif : 4,1 Nb sièges(s) : 2
Royaume-Uni Effectif : 1282 % effectif : 0,90 Nb sièges(s) : 1						Rép. Tchèque Effectif : 261 % effectif : 0,2 Nb sièges(s) : 1
Belgique Effectif : 698 % effectif : 0,49 Nb sièges(s) : 1						Slovaquie Effectif : 50 % effectif : 0,04 Nb sièges(s) : 1
Luxembourg Effectif : 1297 % effectif : 0,91 Nb sièges(s) : 1						Hongrie Effectif : 59 % effectif : 0,04 Nb sièges(s) : 1
France Effectif : 113326 % effectif : 80 Nb sièges(s) : 7						Roumanie Effectif : 332 % effectif : 0,23 Nb sièges(s) : 1
Portugal Effectif : 561 % effectif : 0,39 Nb sièges(s) : 1						Bulgarie Effectif : 258 % effectif : 0,18 Nb sièges(s) : 1
Espagne Effectif : 541 % effectif : 0,38 Nb sièges(s) : 1	Italie Effectif : 11001 % effectif : 7,74 Nb sièges(s) : 2	Chypre Effectif : 194 % effectif : 0,14 Nb sièges(s) : 1	Grèce Effectif : 4481 % effectif : 3,15 Nb sièges(s) : 2			

Les déplacements du comité restreint



Approfondimenti RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA: QUALI BENEFICI PER I LAVORATORI ?

**Ne parliamo con Fabio Mattiussi,
dirigente sindacale della First Cisl
e componente della Commissione
sulla Responsabilità Sociale d'Impresa
del Gruppo Cariparma Crédit Agricole**



Responsabilità Sociale d'Impresa: se ne parla da parecchi anni.

In sostanza cosa significa?

L'attività d'impresa produce effetti economici, ma non solo.. Gli impatti possono essere multidimensionali. Pensiamo ad esempio alle conseguenze sull'ambiente derivanti dallo sviluppo di un'area industriale o all'influsso che comporta la mobilità connessa al lavoro sui ritmi e sugli stili di vita delle persone. Le imprese hanno quindi un ruolo ed una *responsabilità* nel contribuire alla definizione ed al cambiamento delle forme della società civile. Fin qui nulla di nuovo.

Qual è la novità, quindi?

I principi ed i valori della Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR: Corporate Social Responsibility) riflettono una visione d'impresa ispirata ad un *approccio sistemico*: qualsiasi azienda può essere considerata come un'entità in continua connessione con altre entità portatrici di interessi – i c.d. stakeholder: clienti, fornitori, lavoratori e loro rappresentanti, soci, la collettività, eccetera- che insieme costituiscono *sistemi*, cioè reti complesse in cui le azioni dei vari attori si intrecciano ed influenzano vicendevolmente. Fare impresa in modo socialmente responsabile significa porre in essere modalità di gestione e scelte aziendali basate sulla ricerca di una sempre più ampia *consapevolezza* delle dinamiche e degli effetti che possono prodursi a vari livelli sistemici, perseguendo la *creazione di valore* – sia in termini *quantitativi* che

qualitativi- a beneficio di una platea di portatori di interessi più ampia rispetto a quella degli azionisti. Uno degli elementi cardine della CSR è perciò il *coinvolgimento attivo* degli stakeholder, per valorizzare il rapporto fiduciario e per conoscerne le aspettative al fine di ricercare un *soddisfacimento reciproco* dei bisogni.

Puoi fare un esempio?

Negli ultimi anni si è sviluppata una sempre maggiore sensibilità verso i temi ambientali. Un'azienda che inquina può subire sanzioni con ripercussioni immediate a livello economico, ma anche un deterioramento dell'immagine che indirettamente –ad esempio attraverso le scelte dei consumatori- può generare effetti economici negativi ancora più gravi. Se la stessa azienda opta per forme di “governance allargata”, valorizzando le istanze degli stakeholder in materia ambientale e quindi coniugando la propria attività d'impresa con azioni che promuovono la tutela dell'ambiente, può viceversa attivare un *circolo virtuoso* che produce valore a diversi livelli, traendone anche *benefici reputazionali* e di riflesso economici.

La CSR sembra qualcosa di diverso dalla filantropia..

Sì. Giova ricordare la definizione di CSR del 2011 formulata dall'Unione Europea: “*responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società*”. Inizialmente, nel 2001 era: “*integrazione volonta-*

*Intervista a
Fabio Mattiussi
Segretario
Responsabile
Friuladria*





“Un clima positivo comporta vantaggi anche nella produttività: le persone lavorano meglio”.

ria delle preoccupazioni sociali ed ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate”. L'elemento della volontarietà ne esce ridimensionato, mentre viene posto l'accento sull'impatto dell'attività d'impresa sulla società. Al di là delle definizioni, credo siano importante sottolineare che il fare impresa in modo socialmente responsabile implica necessariamente il coinvolgimento attivo dei portatori di interessi nei processi di creazione del valore sulla base di un patto fiduciario fra aziende e stakeholder.

Tra gli stakeholder hai citato i lavoratori; quali benefici possono ricevere dalla CSR?

Due esempi che ben conosciamo nel mondo bancario: assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare. A qualcuno potrebbero sembrare questioni piuttosto scontate. Non è proprio così.. basta dare uno sguardo oltre il perimetro del nostro settore. L'opportunità di usufruire di servizi integrativi sanitari e pensionistici sulla base di accordi fra rappresentanti dei lavoratori e aziende, ha un grande valore. A tal proposito va sottolineato il ruolo attivo dei lavoratori, che ad esempio, possono designare i loro rappresentanti nei consigli di amministrazione dei fondi pensione istituiti ad hoc

per garantire la pensione integrativa: ciò si traduce nel prendere parte ai processi decisionali.

Ok, temi fondamentali, ma anche consolidati. Cosa bollirà di nuovo in pentola in futuro, secondo te?

Sempre in riferimento ai lavoratori, un tema altrettanto importante rispetto a quelli appena citati è il *clima aziendale*. Oltre a parametri come l'ammontare dello stipendio, il ruolo gerarchico rivestito, la mansione svolta, le persone misurano il proprio livello di gratificazione lavorativa attribuendo valore alla qualità delle relazioni interpersonali e all'atmosfera che si respira nel luogo di lavoro. E' evidente che un clima positivo nel medio e lungo termine comporta vantaggi anche in termini di *produttività*: le persone lavorano meglio. A riguardo del clima, va ricordato che anche le norme di legge sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro hanno introdotto negli ultimi anni -in particolare col D.lgs 81/2008- novità di rilievo. Altra questione molto sentita, e non necessariamente solo tra la popolazione femminile, è quella della *conciliazione dei tempi lavoro-vita privata*.

A proposito del clima aziendale hai fatto riferimento al D.lgs 81/2008; puoi aggiungere qualcosa?

E' il Testo Unico sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro, un testo complesso ed innovativo, che definisce la salute come *“stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente*



**Il termine burnout indica il lavoratore "bruciato", "fuso" e descrive il quadro sintomatologico individuale conseguente a condizioni di stress occupazionale prolungato caratterizzato da progressivo ritiro dalla vita relazionale organizzativa, distacco e disaffezione accompagnata da sviluppo di sindromi organiche e funzionali" (cfr. Indicazioni per la corretta gestione del rischio e per l'attività di vigilanza alla luce della lettera circolare del 18.11.2010 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Documento elaborato dal sottogruppo interregionale "Stress lavoro-correlato" ed approvato dal Coordinamento Tecnico Interregionale PISLL nella seduta del 15.2.2012).*

***cfr. Gollan P.J., cit. in Sicurezza e Organizzazione. Ricerca e formazione per la sostenibilità della vita organizzativa, C. Kaneklin - G. Scaratti, Raffaello Cortina, Milano, 2010.*

solo in un'assenza di malattia o d'infermità". Il legislatore si fa testimone dell'avvio di evoluzione culturale importantissima: essere in salute non significa più solo non essere malati, ma molto di più. Il D.lgs 81/2008, inoltre, prevede che le aziende debbano obbligatoriamente attivare un *percorso per valutare il rischio stress-lavoro correlato*, coinvolgendo anche i rappresentanti dei lavoratori. Il tema del *benessere* nei luoghi di lavoro, è prima di tutto *etico*, ma non solo, posto che secondo i dati dell'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (EU-OSHA) lo stress risulta uno degli elementi che incide maggiormente sui problemi di salute riconducibili all'attività lavorativa. Ciò impatta evidentemente anche sui costi e sulle performance delle aziende e sui costi della sanità. Si sta quindi diffondendo la consapevolezza che promuovere politiche a sostegno di un clima positivo e della valorizzazione del *capitale relazionale* nei contesti lavorativi genera valore aggiunto sia in termini *qualitativi* che *quantitativi*. Dobbiamo, in ogni caso, essere consapevoli che siamo assistendo agli albori di un cambiamento culturale che richiede tempo per produrre effetti consistenti.

Stai parlando di questioni che sembrano collegate alle c.d. "pressioni commerciali" fenomeno di cui nel mondo bancario si parla da parecchi anni..

E' evidente che i metodi attraverso cui viene esercitata l'azione di indirizzo dell'attività commerciale assumono peso nel determinare la qualità di vita

dei lavoratori. L'argomento, alla luce della normativa, oltre alla sfera della cultura aziendale riguarda quindi anche la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Le aziende, necessariamente, dovranno valutare oltre alla produttività anche le eventuali conseguenze negative delle "pressioni commerciali" sul benessere delle persone. Un'attenta valutazione è utile anche perché situazioni di malessere personale, come ad esempio il *burnout*^{*} possono rappresentare il sintomo di un più ampio malessere organizzativo, che se non considerato e risolto alla lunga finisce per penalizzare l'attività dell'impresa. Il governo del clima e la *sostenibilità delle risorse umane*, intesa come la "capacità delle organizzazioni di creare e rigenerare valore attraverso l'applicazione di politiche e pratiche partecipative, in grado di garantire adeguate performance di lavoro entro un contesto complessivo di equità, benessere e sviluppo personale"^{**} sono quindi elementi cardine della CSR. Dal mio punto di vista, nel contesto bancario è giunto il momento di attivare un confronto sulla questione clima, sulla base di un approccio aperto e partecipativo – di fatto socialmente responsabile – con spirito analogo a quello che ha consentito di raggiungere importanti risultati nell'ambito della sanità e della previdenza integrativa.

Cosa cambia per le Organizzazioni Sindacali con la CSR?

A mio avviso il sindacato dovrà sviluppare sempre più un approccio proattivo che gli consenta di portare al tavolo negoziale proposte innovative per cre-

are valore condiviso, in modo tale da cavalcare i cambiamenti, anziché trovarsi a gestire le conseguenze che ne derivano, o a rivestire un ruolo aprioristicamente antagonista. Affinché sia possibile una gestione socialmente responsabile e *sostenibile* – cioè duratura nel tempo – dell'impresa risulta comunque indispensabile ricercare l'equo bilanciamento dei differenti interessi degli stakeholder, condizione che non può prescindere dalla fiducia reciproca, dalla partecipazione e dal consenso.

Creazione di valore condiviso: puoi raccontare qualche esperienza?

La domanda mi dà l'occasione per parlare di due casi di *progettazione partecipata* nati all'interno del Gruppo Cariparma Crédit Agricole. Il primo progetto, originato da un confronto

aperto fra Azienda e OO.SS, si sta concretizzando in una serie di incontri rivolti ai dipendenti, in orario di lavoro, per contribuire alla diffusione fra i lavoratori della *cultura della compliance*.

E' la prima volta che Azienda e OO.SS. concordano un progetto di questo tipo sull'argomento. Va inoltre sottolineato che i relatori degli incontri sono rappresentanti delle Orga-

nizzazioni Sindacali. L'altro progetto, nato da una proposta avanzata da parte della rappresentanza dei lavoratori nell'ambito della Commissione CSR del Gruppo, riguarda l'implementazione di un percorso formativo incentrato sulla *comunicazione assertiva* come strumento per sostenere il benessere individuale ed organizzativo. Diffondere strumenti che consentano alle persone di sviluppare un modello di comunicazione positiva porta benefici al clima e valorizza il capitale relazionale.

Sembrano progetti innovativi..

Sì, rappresentano appunto esempi di cosa significhi perseguire la *creazione di valore condiviso* a partire dai bisogni di diversi stakeholder. Lo sviluppo della cultura della compliance produce vantaggi in termini del rispetto delle norme e della correttezza operativa, e comporta benefici anche rispetto al



tema della convergenza fra principi dei codici di condotta interni – Etico e di Comportamento- e dei comportamenti posti in essere dal personale. Modalità comunicative che consentono di valorizzare le relazioni interpersonali ed il clima hanno un'influenza positiva sulla qualità di vita e migliorano l'efficienza e l'efficacia dei processi lavorativi. Si tratta, in sintesi, di progetti per creare valore sia quantitativo che qualitativo a vantaggio di più attori della vita organizzativa, che possono costituire anche esempi di *buone prassi* a promozione dello sviluppo del benessere individuale ed organizzativo. Il mio auspicio è che tali progetti vengano sviluppati ulteriormente, e che possano costituire punti di partenza per tanti altri progetti futuri, estesi anche ad ulteriori argomenti.

Un'ultima considerazione a conclusione dell'intervista..

Si potrebbe discutere ancora parecchio di CSR, argomento vasto e sfaccettato. Ritengo importante sottolineare che la CSR rappresenta un modello culturale basato sull'*inclusività dei lavoratori e dei loro rappresentanti nei processi di definizione delle scelte*, fattore indispensabile per rafforzare il senso di appartenenza e per valorizzare il patrimonio identitario nella vita aziendale. Senza coinvolgimento attivo e partecipazione non ci può essere CSR.



A cura di
Marcello Nanni
Responsabile
Proselitismo
Cariparma



CELIACHIA o ROUNDUP ?

Articolo di Maurizio Blondet
tratto da www.maurizioblondet.it
10.8.2015

***“L’esperienza è il tipo
di esame più difficile.
Prima ti fa l’esame,
poi ti spiega
la lezione”.***

Oscar Wilde

Sono almeno 12 mila anni che l’umanità mediterranea si nutre di frumento, senza problemi. E di colpo, ecco sorgere la “intolleranza al glutine”, con relativo ipersviluppo degli affari relativi a questa “malattia”: paste senza glutine a 5 volte il prezzo delle normali, prodotti bio dove l’etichetta dichiara “senza glutine”, cibi spesso a carico del servizio sanitario nazionale... Il glutine è un veleno? Si deve sospettare del grano geneticamente modificato?

Per una volta no. Anche se c’entra il Roundup, il diserbante della Monsanto, specificamente concepito dalla multinazionale per essere usato in abbondanza coi suoi semi geneticamente modificati (modificati appunto per resistere al diserbante, che uccide tutte le erbacce).

Come ha scoperto la dottoressa Stephanie Seneff, ricercatrice senior al Massachusetts Institute of Technology (MIT), da una quindicina d’anni gli agricoltori americani, nelle loro vastissime estensioni, hanno preso l’abitudine di irrorarle di Roundup immediatamente prima della mietitura.

In questo caso, profittano delle qualità dissecanti del prodotto, con il suo agente attivo, glisofato. Hanno scoperto che, spargendo tonnellate di glifosato, la resa per ettaro aumenta. Perché?

Perché, prova a spiegare la Seneff, “le brattee protettive si frantumano, la spiga muore, e con l’ultimo sospiro, rilascia i chicchi” che altrimenti resterebbero attaccati nei resti della spiga ancor umida. L’aumento di resa non è enorme, ma è importante per coltivatori stra-indebitati con le banche. Inoltre, il disseccamento facilita la battitura condotta coi giganteschi macchinari industriali (spesso affittati, quindi se li si può usare per meno giorni, si risparmia) e consente di anticipare l’operazione di mietitura. “Un campo di grano maturo di solito in modo ineguale; una irrorata di Roundup consente di disseccare ugualmente le zone ancor verdi e quelle già gialle, e procedere alla mietitura nello stesso tempo”, ha spiegato un coltivatore di nome Keith Lewis. E’ dunque l’estrema manifestazione della industrializzazione totale dell’agricoltura americana, nel quadro della violenza generale sulla natura (hanno abolito la rotazione agricola, coltivano sempre le stesse colture da denaro sullo stesso campo, compensando l’impoverimento del terreno con tonnellate di fertilizzanti chimici), hubrys che resterà sempre come lo stigma

dell’americanismo quando avrà condotto all’estinzione di questa civiltà.

Lo stesso ministero americano dell’agricoltura ha reso noto che, dal 2012, il 99% del grano duro, il 97% del frumento primaverile, e il 61 % di quello invernale subisce il trattamento al glifosato: il che costituisce un aumento dell’88% per il grano duro, e del 91% per il primaverile rispetto a quanto si faceva nel 1998.

Piccolo particolare, l’industria della birra non accetta l’orzo da trasformare in malto, se è irrorato di Roundup; i piselli e le lenticchie, se irrorate, non hanno parimenti mercato. Invece il grano si può vendere, e dar da mangiare agli esseri umani, oltre che agli animali allevati per la carne e il latte.

Che esista una relazione diretta fra il consumo di grano così trattato e la misteriosa “intolleranza al glutine” non è dubbio. E’ stato comprovato da uno studio della dottoressa Seneff e del suo collega Anthony Samsel, pubblicato già nel 2013 sulla rivista “Interdisciplinary Toxicology”. Chi è interessato può trovare i particolari (molto allarmanti) dell’interferenza patologica del glifosato nei processi di malassorbimento di minerali, inibizione dei citocromi, nella distruzione dei bio-batteri intestinali e persino nella sintesi della serotonina, senza dire che la celiachia quadruplica il rischio di cancro.

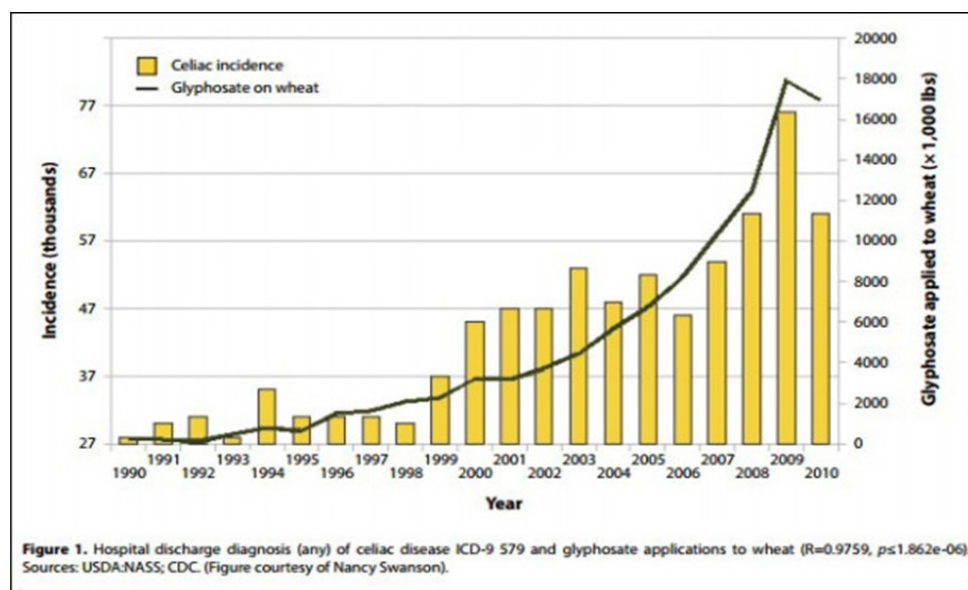
http://responsibletechnology.org/media/Glyphosate_II_Samsel-Seneff%281%29.pdf

FIRST LIFE, TEMPO LIBERO: Pillole di Salute

A cura di
Marcello Nanni
Responsabile
Proselitismo
Cariparma



A noi profani basterà la tabella qui sotto, del tutto eloquente:



Ora, è noto che quando in Sicilia il frumento è vicino al raccolto, arrivano nei nostri porti navi granarie delle sei "sorelle", le multinazionali oligopoliste globali dei grani, con i loro carichi: a prezzi stracciati. E' grano americano, canadese, australiano – probabilmente conservato da più stagioni in quelle navi, dove controlli occasionali hanno rivelato grumi di muffa. Il mistero è come mai queste navi non vengano sistematicamente sottoposte ai controlli dei NAS e della Finanza, per procedere al sequestro, alla distruzione delle granaglie tossiche o muffite. Ciò che farebbe bene alla salute dei celiaci, e punirebbe il trasparente dumping che danneggia i nostri produttori.

Il video-giornalista franco-portoghese Paul Moreira ha completato un reportage esplosivo sulle coltivazioni Ogm (e il conseguente spargimento dell'erbicida Roundup) nelle pianure argentine, dove ormai la coltivazione di soia e mais sono tutte geneticamente modificate. "Mi ha messo sull'avviso – racconta – un lancio della Associated Press che segnalava che un numero crescente di bambini nelle zone agricole argentine nasceva malformato. Sul posto, telecamera a spalla, ho trovato cose indicibili. Si continua a ripetere che la cultura estensiva di OGM non presenta rischi per gli uomini? Ma non si dice che il Roundup e simili erbicidi sono sempre meno efficaci, e quindi gli agricoltori ne raddoppiano, o triplicano, la disseminazione per continuare a produrre le stesse quantità di mais e soia. Le sostanze restano durevolmente nelle falde freatiche.

"In un villaggio di venticinque case, nel mezzo della pampa, ho visto cinque casi di bambini deformi e malati. Non ho avuto il coraggio di mostrarli tutti, ho ripreso le immagini della bambina relativamente più bella che abbraccia la mamma. In queste famiglie nascondono i loro bambini, se ne vergognano come fosse colpa loro. Le autorità hanno cercato di dire che si tratta dei frutti di unioni fra consanguinei, poi hanno ammesso – davanti alla mia telecamera – la vera causa. Il giornalista ha prodotto il documentario Bientôt dans votre assiette (de gré ou de force)" (presto nei vostri piatti, che lo vogliate o no) visibile su youtube. Anche la dottoressa Seneff ha segnalato l'abnorme comparsa di neonati malformati nello stato di Washington, 20 casi negli ultimi tre anni. "Hanno cercato le cause, hanno pensato a tutto, tranne al glifosato. Non ci hanno pensato, ritenendolo innocuo. Ma ne gettano a tonnellate, e finisce nei corsi d'acqua. Ci sono studi pubblicati che il glifosato causa l'anencefalia nelle rane (rane nascono senza cervello, ndr.): c'è una chiara connessione, e io ho anche appurato il motivo. Il glifosato blocca la degradazione naturale dell'acido retinoico, che si accumula nel feto e è notoriamente la causa dell'anencefalia." La speranza, conclude la dottoressa, "viene da Cina e Russia. La Russia ha preso una posizione fortissima contro gli Ogm. Putin ha detto: mangiate puro i vostri Ogm, noi non li vogliamo. In Cina hanno suonato l'allarme dopo aver riscontrato che, in rapporto diretto con l'aumento della importazione di soia Ogm al Roundup, sono cresciuti infertilità, autismo, Parkinson. I cinesi possono fare la differenza, se cominciano a rifiutare le importazioni"

Si ringrazia
www.frasicelebri.it



L'ULTIMA BATTUTA

PERSONE DIFFERENTI

“Ci sono persone nate per sgobbare,
ed altre nate per stare a guardare.
Dalle prime tutti si aspettano di più,
dalle seconde nessuno si aspetta niente.
Per le prime non ci sono mai elogi,
qualunque cosa facciano è dovere.
Per le seconde è il contrario:
perché non ci si aspetta niente da loro,
basta che muovano un dito
e tutti le coprono di complimenti.”

(Socrate)

SINCERITA'

“La vera misura di un uomo si vede da come tratta
qualcuno da cui non può ricevere nulla in cambio.”

(Samuel Johnson)

LAVORA E TI DIRO' CHI SEI

“Chi lavora con le mani è un operaio.
Chi lavora con le mani e la testa è un artigiano.
Chi lavora con le mani, la testa e il cuore è un artista.”

(San Francesco d'Assisi)

UOMINI CHE AMANO LE DONNE

Le donne sono fatte per essere amate,
non per essere capite.

(Oscar Wilde)

IL RIPOSO DELLA SFORTUNA

“La fortuna non esiste.
E' solo la sfortuna che ogni tanto si riposa un attimo.”
(Anonimo)

**SEGRETARIO
RESPONSABILE**



Andrea Zecca
(CA Group Solutions)

393 2099792
andrea.zecca@cisl.it



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



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



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

SEGRETERIA & DELEGAZIONE TRATTANTE

LEONELLO BOSCHIROLI (Cariparma)	393 2099794	leonello.boschioli@cisl.it
SANDRO TESTA (Cariparma)	335 5472554	sandro.testa@fastwebnet.it
ROSA PASQUA ALTAMURA (Cariparma)	347 9318250	pasquarosa_altamura@fastwebnet.it
FABIO BOMMEZZADRI (Cariparma)	334 3067000	f.bommezzadri@virgilio.it
NICOLA TANZI (Cariparma)	393 2099840	nicola.tanzi@cisl.it
MARCELLO NANNI (Cariparma)	392 9701110	marcello.nanni01@gmail.com
GIORGIO BISCALDI (Cariparma)	347 5161109	biscaldig2009@libero.it
LUCIANO CAVALCA (CA Group Solutions)	347 4219045	lucianocavalca@alice.it
FABIO MATTIUSSI (Friuladria)	349 3706141	fabiomattiussi70@gmail.com
GIOVANNI DEL BEL BELLUZ (Friuladria)	366 4180777	g.delbelbelluz@cisl.it
PIERANGELO MAZZARELLA (Friuladria)	339 3058944	pierangelo.mazzarella@cisl.it
GIORGIO DELEIDI (Friuladria)	338 7329725	giorgiodeleidi@libero.it
NICOLA ACCORDI (Friuladria)	348 2262860	nicolaaccordi@alice.it
BARBARA DECIMANI (Friuladria)	347 9609887	trieste@fiba.it
CLAUDIO GALLINA (Friuladria)	335 5204617	claudiogallina@friuladria.it
GIANFRANCO PALMERO (Carispezia)	335 7521857	gianpalmero@gmail.com
GIACOMO MENCHELLI (Carispezia)	340 1634265	giamenchelli@gmail.com



www.firstgruppocariparma.it

www.firstcisl.it

www.cisl.it

www.cafcisl.it

www.inas.it

www.noicisl.it

...e ora seguici anche su Twitter e Facebook

