

ANNO III Numero 6 Febbraio 2006

STYLUS

FERISCE PIÙ LA PENNA CHE LA SPADA

Il punto su

La conferma a tempo
indeterminato

Notizie da:

BPdA e Sanpaolo Banco di Napoli

Call Center o Centralino?

Le lene Sanpaoline



Intervistiamo
i Capi Mercato



fabi
SANPAOLO IMI



Anno III, n° 6 Febbraio 2006

STYLUS

Pubblicazione quadrimestrale
Autorizzazione n°5780 del 14/05/2004
del Tribunale di Torino

Direttore responsabile
Mauro Bossola

Direttore editoriale
Salvatore Taormina

Hanno collaborato

PER I TESTI:

Alfonso Esposito
Angela Rosso
Annamaria Ariando
Carlo Cericola
Dario Scanu
Felice Minoletti
Luca Orsi
Mauro Bossola
Pietro Gentile
Salvatore Taormina
Stefano Beldi
Susanna Ponti

PER LE IMMAGINI:
Paolo Moisello

Progetto grafico:
Byblos s.r.l.

Stampa
Papiro s.r.l.

Amministrazione
Direzione e Redazione
C/o fabi
Via Guarini, 4
10123 Torino
Tel. 011 5611153
Fax 011 540096
Sito internet: www.fabisanpaoloi.mi.it
e-mail: contattaci@fabisanpaoloi.mi.it
salvatoretaormina@tin.it



FABISANPAOLO IMI

Sommario



Edit O riale 3

Grazie Mauro, auguri e... "In bocca al lupo"



VENTI DI PONENTE 4

É arrivato il tempo del C.I.A...

Call Center... o centralino? 6

Il punto su... 7

La conferma a tempo indeterminato



Intervista ALLA MANIERA DELLE IENE!! 8

NOTIZIE DA... 10

BPdA / Sanpaolo Banco di Napoli



INFORMATICA E DIVERSABILITA' 12

13

Libera MENTE

Il giro di Boa / Dov'è l'evoluzione nella violenza?

L'angolo della Posta 15



Il Grillo PARLANTE 16

Il bancario è rock?



a cura di **Salvatore Taormina**

GRAZIE MAURO, AUGURI E ... "IN BOCCA AL LUPO"

Cari lettori, non potevamo iniziare in nessun altro modo: il titolo di questo editoriale è chiaro ed inequivocabile: grazie **Mauro Bossola**. Grazie per tutto quello che hai fatto in questi anni per la Fabi Sanpaolo e per tutti noi, penso che non esistano parole che possano spiegare adeguatamente il grande e delicato lavoro svolto da Mauro in tanti anni e ora finalmente (e lasciatemi sottolineare la parola finalmente) il giusto riconoscimento: **l'elezione in Segreteria Nazionale**. Ci mancherà Mauro, anche se tutta la Fabi Sanpaolo sarà sempre con te, pronta ad appoggiare le giuste lotte che, nell'interesse supremo della categoria, deciderai di intraprendere e questo ci farà sicuramente sentire meno soli. Una "Mission" importante, ti attende insieme a una rinnovata (almeno nello spirito) Segreteria Nazionale - e sappiamo che ne sei estremamente consapevole - **rialacciare i rapporti unitari con le altre sigle per far fronte compatto alle impegnative sfide che attendono la categoria in vista dei futuri rinnovamenti del sistema del credito**. Ci attendono sicuramente tempi difficili che solo un sindacato unito potrà sperare di arginare, speriamo possiate trovare nel breve nelle altre organizzazioni lo stesso spirito di pronta collaborazione che anima la Fabi, è tutta la categoria che ce lo chiede. Se doverosi (oltre che sentiti) sono gli auguri a Mauro Bossola, altrettanto lo sono a chi avrà l'onere (più che gli onori) di prendere il posto di Mauro nella Fabi Torino: **Angela Rosso**. Anche per lei si apre una stagione di sfide importanti: il nostro **C.I.A** (Contratto Integrativo Aziendale) su tutti. Anche ad Angela i migliori auguri da parte di tutta l'organizzazione di un buon lavoro. E ora due parole su questo numero di Stylus: grande soddisfazione oltre che immenso piacere è quella di ospitare nella rubrica "Notizie da..." degli interventi di **Carlo Cericola** Coordinatore Fabi della **Banca Popolare dell'Adriatico** e **Alfonso Esposito** Coordinatore Fabi in **Sanpaolo Banco di Napoli**; questo vuol dire che Stylus è sempre più un giornale senza confini territoriali e letto veramente dappertutto. **Mauro Bossola** nella seguitissima rubrica "Venti di ponente" (speriamo non decida di abbandonarla visto gli innumerevoli impegni a cui

dovrà far fronte...) ci parla degli sviluppi del C.I.A. e della situazione tra le sigle sindacali in tema di unitarietà. In questo numero abbiamo esteso i nostri confini (e il nostro interesse) grazie all'aiuto di due giovani molto volenterosi che faranno sicuramente tanta strada: **Luca Orsi** e **Stefano Beldi**, all'interno del **Contact Unit** di Torino, fucina di giovani e interessanti professionalità anche (e soprattutto) per la Rete Sanpaolo; ringraziamo a questo proposito le colleghe **Laura** e **Michela** per averci permesso di pubblicare le loro fotografie; sicuramente il loro splendido sorriso contribuirà ad allietare lo spirito afranto (spesso per i pesanti carichi di lavoro) di molti colleghi. A proposito di giovani: di sicuro interesse è la rubrica "Il punto su..." in cui si danno delle precise indicazioni sulle variazioni del loro contratto a coloro che essendo stati assunti a tempo determinato in forza dell'accordo del dicembre 2003 (**i famosi 9+9!!**) sono stati finalmente confermati a tempo indeterminato. Ringraziamo anche **Pietro Gentile** per il suo prezioso contributo al giornale su un tema a cui la nostra organizzazione è sempre molto attenta e sensibile: **informatica e diversabilità**.

La rubrica "Liberamente" è un po' penalizzata in questo numero visti i numerosi interventi di carattere sindacale (anche in merito a questo aspetto i vostri preziosi pareri: andate a dare un'occhiata all'angolo della posta su cosa pensano della rubrica alcuni colleghi dell'Emilia Romagna); ma Vi lasciamo con un articolo dell'amico **Felice**

Minoletti: "Il giro di boa" che porterà a profonde riflessioni (o almeno questo si augura l'autore) coloro che hanno maturato una certa (vogliamo dire consistente?) anzianità e con il bellissimo articolo di **Annamaria Ariaudo**. Chiude il giornale, come al solito, la rubrica de: "Il grillo parlante" curata dal sottoscritto, che questa volta si diverte a "giocare alla **Celentano**" su alcuni aspetti "Goliardici" della nostra categoria. A voi il giudizio.
Il Tao.





È arrivato il Tem



Mauro Bossola

Il tempo della discussione sul nuovo contratto integrativo aziendale (il mitico CIA del Sanpaolo) è arrivato.

Con il mese di dicembre è iniziato il confronto con la delegazione aziendale per illustrare le proposte contenute nella piattaforma rivendicativa.

Una piattaforma che ha ricevuto un vastissimo consenso nelle decine di assemblee che hanno coinvolto tutti i punti operativi della banca; consenso ottenuto grazie alla bontà delle proposte elaborate e sottoposte alla votazione ma anche grazie alla compattezza dimostrata dalle organizzazioni sindacali.

La piattaforma infatti, pur costruita in uno scenario nazionale ancora sottoposto ad una immotivata divisione operata dalle altre sigle sindacali, propone richieste analoghe anche se presentate separatamente dalle sigle aziendali.

Questa, che a prima vista potrebbe sembrare una condizione di debolezza, rappresenta al contrario un elemento di formidabile coesione proprio per il contesto sfavorevole in cui è maturata.

In un quadro nazionale ancora segnato dalla separazione tra sindacati, al Sanpaolo questi si presentano con proposte largamente omogenee e ampiamente condivise dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Il messaggio all'azienda è chiaro: manovre di divisione nella nostra banca che indeboliscano il fronte delle richieste, non sono ammesse né dalle organizzazioni sindacali né dai diretti interessati alla trattativa.

Questi ultimi non sono più i soli colleghi del Sanpaolo – che rappresentano un numero sempre più esiguo di dipendenti sul territorio nazionale – ma tutti coloro che lavorano nella Banca dei Territori, come è stata ribattezzata la banca commerciale.

Per questo motivo i temi dell'omogeneizzazione dei trattamenti economici e normativi tra tutte le realtà che compongono la nuova banca, indipendentemente dall'azienda e dal territorio di provenienza, sono una priorità di questo rinnovo.

Si tratta di un interesse che dovrebbe essere condiviso dalla stessa dirigenza della banca che, al di là dei



mpo del C.I.A...

a cura di **Mauro Bossola**

Il giorno 18 novembre 2005 il belga Alex Miller, chiamato a sostituire il francese Pierre Richard come amministratore delegato di DEXIA a far tempo da gennaio di quest'anno, si è dichiarato dispiaciuto che il progetto di avvicinamento con SanpaoloImi non abbia potuto essere studiato fino in fondo (SIC! SIC!)

Egli ha inoltre aggiunto che il progetto aveva un senso (SIC! SIC!)

Alla domanda se un nuovo accordo potrebbe essere ipotizzato prima o poi, Miller ha risposto, parafrasando James Bond.: "Never say never" (SIC!SIC!SIC!SIC!)

Fonte: Reuters (i SIC sono nostri)

Come vi ricorderete DEXIA, di fronte all'ostilità dei suoi azionisti belgi (che detengono circa il 40% del capitale) era stata costretta a rinunciare a discutere il progetto, la cui esistenza era filtrata attraverso la stampa ancor prima che il consiglio di amministrazione ne fosse informato.

vuoti localismi, dovrebbe porsi per prima e seriamente il problema della gestione del personale in un simile spezzatino societario.

Da queste considerazioni, il nostro insistere affinché i costi derivanti dalla manovra di omogeneizzazione contrattuale – eventualmente da spalmare in più di un esercizio – non gravino sul costo del rinnovo del contratto integrativo, ma vengano considerati, come effettivamente sono, alla stregua di costi di integrazione del gruppo.

Un approdo di questo genere non sarebbe solo significativo per le risorse che libererebbe alla contrattazione, ma dimostrerebbe efficacemente e in concreto la volontà del Sanpaolo di assumersi la responsabilità delle scelte organizzative fatte.

La contrattazione potrebbe così soffermarsi efficacemente sulle questioni contrattuali vere: quelle poste dalle sfide del cambiamento interno ed esterno alla banca.

Vogliamo sottolineare la necessità di un adeguato riconoscimento per i dipendenti inquadrati nella terza area professionale, attualmente garantiti economicamente sul lungo periodo (trattamento economico 4liv. dopo 27 anni di servizio) ma coinvolti in un'organizzazione del lavoro che li utilizza in diversi ruoli con limitati riconoscimenti professionali.

Naturalmente non possiamo poi dimenticare che l'inserimento dell'apprendistato senza limiti e senza regole di riconferma non farebbe che accrescere la precarietà e la debolezza contrattuale delle nuove posizioni lavorative.

Negli Stati Uniti e in Gran Bretagna è quasi una filosofia aziendale: la chiamano "work-life balancing", ovvero bilanciamento vita-lavoro, e non è ritenuto uno slogan ad effetto, visto che il governo di Washington ha speso lo scorso anno 1,75 miliardi di dollari per finanziare i programmi.

Non è strano quindi che al Sanpaolo, dove più modestamente lo chiamiamo da anni "welfare aziendale", il sindacato e la FABI lo abbia così a cuore da richiederne non solo l'estensione a tutto il personale della banca dei territori, ma anche il rafforzamento per le categorie più deboli, come i giovani (più soldi alla previdenza per tutti ma in particolare per loro) e per i più sfortunati (programmi di assistenza per i bisogni di assistenza domiciliare continua).

In un momento in cui si parla tanto – e spesso a sproposito di responsabilità sociale – abbiamo poi lanciato una proposta concreta: l'attivazione di un fondo rotativo perché i lavoratori precari che, provenendo da altri settori, non hanno accesso al credito per la prima casa possano pensare di costruirsi un futuro e non vengano abbandonati alla disperazione sociale.

Le prime risposte della delegazione aziendale sono state assolutamente insufficienti e dilatorie: il tempo ci dirà se si tratta di tattica o dell'inizio di un nuovo clima in banca.

Ma il sindacato ha ricevuto il mandato dei lavoratori e delle lavoratrici per farsi rispettare; anche nelle altre aziende bancarie del gruppo si sono preparate piattaforme e richieste che convergono con le nostre.

Siamo quindi nelle condizioni di fare uno sforzo complessivo e condiviso da tutto il personale del Gruppo e non esiteremo a farlo se ciò si rendesse necessario per raggiungere gli obiettivi che ci siamo dati. ■

CALL CENTER... O CENTRALINO?

a cura di **Stefano Beldi** e **Luca Orsi**

Call Center o Centralino? Questo è il problema! Troppe volte infatti, in giro per il Sanpaolo, colleghi e colleghe confondono il vero significato del lavoro che viene svolto all'interno di quel grande contenitore di giovani professionalità chiamato Contact Unit.

In realtà, il Call Center svolge un ruolo determinante all'interno dell'azienda in quanto, oltre ad essere supporto per i colleghi di tutta la rete attraverso l'assistenza commerciale, offre a quasi un milione di clienti una vasta gamma di servizi che spazia dalla semplice rendicontazione del conto corrente ad operazioni finanziarie su tutte le Borse mondiali.

Inoltre, alcuni colleghi gestiscono anomalie legate al servizio Internet Banking ed altri si occupano di rispondere alle centinaia di e-mail che ogni giorno provengono dai siti Internet del Gruppo.

Il Call Center, sito su due poli (Torino e Bergamo), si snoda su quattro turni che coprono l'intera giornata dalle ore 8.00 alle ore 22.00 dal lunedì al venerdì e dalle ore 8.00 alle ore 14.00 del sabato e vede l'impiego di 160 colleghi.

L'ambiente che si respira è sicuramente molto particolare rispetto ad altre unità lavorative per via dell'età media dei colleghi, che spazia dai 20 ai 40 anni, e per la differenziazione nello svolgimento del lavoro di Banca che va dalla relazione con il cliente (al telefono e non di persona) alla gestione delle informazioni da fornire agli stessi attraverso un'esclusiva piattaforma informatica e non cartacea ed agli orari sopra indicati.

In questi ultimi anni il personale del Call Center è stato oggetto di un corposo turn-over che ha visto l'uscita di numerosi colleghi che hanno proseguito il loro percorso professionale in rete e sono stati sostituiti esclusi-

Michela Grandi - Call Center



Laura Guerrieri - Call Center



sivamente con nuove assunzioni; **pertanto il servizio è stato sempre visto come un "trampolino di lancio" per molti neoassunti anziché un luogo di passaggio nel percorso professionale di altri colleghi impiegati nella rete.**

Ed è questo, quindi, uno dei nodi che andrebbe risolto per permettere da una parte ai colleghi della Contact Unit di essere trasferiti più agevolmente e dall'altra far sì che il resto del personale possa conoscere una volta per tutte il mondo chiamato Banca Diretta.

Quest'articolo, pertanto, non ha certo la pretesa di voler sembrare un appello ma semplicemente un invito per conoscere una parte della Banca che è ancora troppo sconosciuta.

Con la speranza di aver chiarito, seppur brevemente, questo piccolo dubbio amletico sul servizio di Banca Telefonica, vi riportiamo i nostri indirizzi mail per qualunque chiarimento. ■

Luca Orsi e Stefano Beldi



luca.orsi@sanpaoloimi.com

stefano.beldi@sanpaoloimi.com



LA CONFERMA A TEMPO INDETERMINATO

a cura di **Susanna Ponti**

In questo ultimo periodo arrivano in redazione diverse richieste di chiarimento da parte di colleghi, assunti in forza dell'accordo del 5/12/2003, e ora arrivati alla conferma a Tempo Indeterminato sulle norme di Contratto Integrativo.

Riteniamo quindi utile fare un riepilogo delle norme ad essi dedicati.

Allo scadere dei 18 mesi i colleghi avranno una pausa di 20 giorni e rientreranno in servizio con una nuova matricola aziendale e a loro si applicherà il contratto di cui beneficiano i colleghi attualmente in servizio con alcune precisazioni, quali:

Possibilità di iscrizione per sé e i propri familiari alla Cassa Assistenza Malattia

Possibilità di aderire al Fondo Pensione Integrativo del Gruppo SANPAOLO utilizzando a tal fine anche il contributo aziendale del 3%

Una polizza gratuita che assicura gli infortuni extraprofessionali

Condizioni agevolate per l'erogazione di mutui per l'acquisto prima e seconda casa

Condizioni agevolate per l'apertura di credito per elasticità di cassa (Euro 2600,00)

Sistema incentivante erogato nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di competenza

L'accordo prevede l'assunzione con inquadramento a 3° 1L e il recupero dei 18 mesi sui tempi di maturazione degli automatismi economici aziendali



Vi ricordiamo di seguito le previsioni dell'art 30 del nostro Contratto Integrativo relative agli avanzamenti automatici di carriera:

Un assunto 3A 1L percepisce il primo assegno di importo equivalente al grado 3A 2L dopo 7 anni

Il secondo assegno rapportato al 3° Livello della 3a Area dopo altri 7 anni

A coloro che sono inquadrati nella 3a Area professionale con 27 anni di servizio a partire dal 3° livello 2a Area Professionale, con giudizio non "negativo", viene attribuito il trattamento economico CCNL corrispondente al 4° livello retributivo della 3a Area Professionale

In ultimo vi ricordiamo che il nostro Contratto Integrativo prevede per gli assunti dopo il 01/11/99 una moratoria di 4 anni per i seguenti articoli:

Art 1 assunzioni parenti in caso di decesso dipendente

Art. 37 anticipo scatto nascita figli

Art. 41 indennità centralinista

Cap 8 assegni di studio

Intervista ALLA MANIERA DELLE IENE!!

a cura di Salvatore Taormina



DAVE SO
CAPO BUI
DELLA FIL
ROCCASPER

Domande:



FRANCO ROMANO



ANGELA COLONNA

- | | |
|--|---|
| 1) Nome? | Angela |
| 2) Età? | 50 anni |
| 3) In quale sede lavori attualmente? | Area torino |
| 4) Se tu fossi il direttore di una filiale (o di un centro imprese) cosa vorresti da un Capo Mercato? | Un supporto concreto al raggiungimento degli obiettivi |
| 5) Il desiderio che non hai mai osato chiedere al Capo del Personale | Per adesso nessuno |
| 6) Confessa...cosa faresti per diventare Capo Area | Quello che faccio adesso |
| 7) Se domani un direttore esce di senno...e ti manda volgarmente a " quel paese" qual è la tua reazione? | Chiedo se lui c'è già stato e come si sta |
| 8) Di getto...a cosa ti fa pensare la parola: "Budget" | L'arrivo di un nuovo anno |
| 9) A che ora esci la sera dall'ufficio? | Prima di mezzanotte |
| 10) In pratica quante ore lavori al giorno... | Non le conto |
| 11) Ne vale la pena? | Sì |
| 12) La cosa più bella del tuo lavoro | Il contatto con le persone colleghi e clienti |
| 13) La peggiore? | Non avere la bacchetta magica per trovare una soluzione |
| 14) Cosa daresti perché tutto filasse liscio sul lavoro. in particolare il realizzo dei budget... | Il mio impegno |
| 15) Che lavoro facevi prima di fare il capo Mercato? | Il direttore |
| 16) Torneresti a farlo? | E perché no |
| 17) Cosa fai se dopo questa intervista ti mandano in una minimale dalle parti di Canicattì... a fare il Capo bussola... | Affronterò il problema al momento |



I Capi Mercato!



■ ENRICO BALESTRA



■ CAPO MERCATO MASCARATO

Enrico	Ti piacerebbe saperlo....
51 anni	Ho appena superato gli ..anta.
Torino	Per ora sono in un limbo.. ma presto sarò nella tua!!
Attenzione, fiducia, soluzioni	Che ci lasciasse un po' in pace
Alla mia età si deve osare	Che il caffè per una volta lo paghi lui...
Nulla di inconfessabile	Domanda pericolosa.. sto già meditando di....
O abbiamo sbagliato a nominarlo o bisogna capire	Qual è la filiale più scomoda da raggiungere? In quale nazione?
Raggiungerlo	Incubo? Ma chi l'ha inventata? Ecc.
Alle 20	All'incirca alle 11 del mattino non appena finito di fare i vari "cazzatoni" ai direttori
10/11 ore	Lavoro? Io lavoro?
Finché mi diverto sì	Certamente...vuoi mettere la soddisfazione di fare i cazzatoni?
Che il tempo passa in fretta	Lo stipendio
Che il tempo passa troppo in fretta	Sentire le varie scuse di chi non è riuscito a raggiungere i budget previsti
Il lavoro è importante, ma è pur sempre lavoro.	Lo stipendio del Capo Area
Il Direttore	Di tutto.. ho fatto di tutto... meno che il Capo Area..
Perché no!	Sì!!
Ho già fatto tanti mestieri.....!	Devo già preparare la valigia? Almeno mi mandate al mare?



GRUPPO SANPAOLO IN ABRUZZO MARCHE E MOLISE

a cura di **Carlo Cericola**

Coordinatore Fabi della Banca Popolare dell'Adriatico



Carlo Cericola

BPdA - Banca Popolare dell'Adriatico - e la Banca del Gruppo Sanpaolo che opera elettivamente in Abruzzo, Marche e Molise ed è presente anche in Lazio, Umbria e Romagna, oltre che a Milano.

Dati al 31/12/2004 (euro/1000): Attività finanziarie della clientela: 5.393.815, Crediti verso clientela 2.379.660, utile netto 20.436, filiali 137, colleghi 1.126.

La storia della Banca è fatta di successive integrazioni nel tempo tra diversi Istituti di Credito dell'Italia Centrale. Uno dei due nuclei storici della Banca Popolare dell'Adriatico, costituito dalla **Banca Popolare Abruzzese Marchigiana**, deriva dalla fusione tra la **Banca Popolare di Teramo e Città S. Angelo** e le **Popolari di S. Benedetto del Tronto e Castel di Sangro** avvenuta nel 1984 e vanta una presenza storica in Abruzzo, Sud delle Marche e Molise. L'altro nucleo è costituito dalla Banca Popolare Pesarese, attraverso diverse acquisizioni di banche minori, nel corso degli anni ha esteso i propri confini operativi oltre il territorio provinciale di origine. Nel 1989 la Banca Popolare Pesarese, in seguito alla fusione per incorporazione della Banca Popolare Cooperativa di Bagnacavallo e Fusignano, diede origine alla Banca Popolare Pesarese e Ravennate. Nel 1997 la Banca Popolare dell'Adriatico, dopo la trasformazione da società cooperativa in società per azioni è entrata a far parte del Gruppo Bancario CAER, comprendente Cassa di Risparmio in Bologna S.p.A., Banca Agricola KMECKA Banca S.p.A. e Finemiro Banca S.p.A. La Capogruppo del Gruppo Bancario CAER S.p.A., con atto di fusione del 2000, ha incorporato Casse Venete Banca S.p.A. e ha dato origine a CARDINE successivamente confluita in Sanpaolo. La Banca Popolare dell'Adriatico fa parte quindi dal 1° giugno 2002 del Gruppo SANPAOLO IMI.

La Banca Popolare dell'Adriatico negli ultimi mesi del 2004 ha affrontato la migrazione nel nuovo sistema informativo della Capogruppo e la conseguente revisione del modello organizzativo. In particolare gli interventi sulla struttura organizzativa hanno riguardato sia il Corporate Center con il ridisegno dell'organigramma aziendale sia la Rete con la rimodulazione in due macro segmenti della clientela - Private & Retail e Imprese e la conseguente istituzione dei relativi Mercati. Conseguentemente sono state create nuove figure professionali che hanno rappresentato una vera e propria rivoluzione copernicana rispetto alla situazione ex ante. Con l'accordo sindacale del 23 febbraio u.s. sono state regolamentate le nuove figure professionali e i relativi percorsi di carriera in linea con le previsioni esistenti nella Capogruppo e nelle altre banche del Gruppo. Così abbiamo intrapreso la strada della omogeneizzazione economica e normativa delle previsioni contrattuali aziendali, ma su questo fronte abbiamo ancora tanta strada da fare per arrivare ad un solo contratto per la "banca commerciale". La Fabi della Banca Popolare dell'Adriatico ha seguito nel tempo i colleghi nelle numerose operazioni che hanno interessato l'Azienda negli ultimi anni raggiungendo di volta in volta gli accordi per la loro migliore tutela.

Un problema molto sentito in questo periodo dai colleghi è quello dei **carichi e ritmi di lavoro** che a seguito dell'adozione del nuovo modello organizzativo unitamente all'accesso di molti colleghi al fondo esuberanti negli anni scorsi necessitano di un approfondito riesame, altrimenti si corre il rischio di **frenare**

o peggio impedire una reale e completa integrazione per carenza di risorse.

La Fabi per evitare questo rischio ha sollecitato a più riprese la Banca ad aprire al più presto un tavolo di confronto con il sindacato.

Nell'agenda sindacale il prossimo impegno importante è il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale nella prospettiva di omogeneizzazione nell'ambito del gruppo. Chiaramente alla luce delle ultime determinazioni della Capogruppo circa l'operazione di incorporazione della Banca Popolare dell'Adriatico e scorporo di tutte le dipendenze situate nelle regioni Abruzzo, Marche e Molise le problematiche di cui sopra vanno necessariamente riconsiderate nel nuovo contesto con l'obiettivo di sempre: tutelare al massimo i diritti e gli interessi dei nostri colleghi.

La squadra dei Rappresentanti Sindacali della Fabi della Banca Popolare dell'Adriatico è composta da: **Carlo CERICOLA, Giuseppe MANDOZZI, Nicola PISCOPO, Luciano ROMANI, Fabiola TARASCHI, Placido PAPETTI, Vincenzo FIOCCA.** Viene pubblicato un periodico Fabi Notizie ed è a disposizione degli iscritti un indirizzo e-mail: **fabi.bpda@libero.it** che viene utilizzato sempre più di frequente. Inoltre nel sito internet **www.fabi-abruzzo.it** - **Documenti** - **Bpda** è disponibile per tutti i colleghi la normativa sindacale aziendale sempre aggiornata, mentre tutti i documenti sindacali sono consultabili sul sito della fabi di gruppo **www.fabisanpaoloimi.it**

SANPAOLO BANCO DI NAPOLI



Alfonso Esposito

Il Sanpaolo Banco di Napoli nasce dalla fusione e successivo scorporo del Banco di Napoli in Sanpaoloimi.

È quindi una Banca nuova dalle antiche tradizioni. Il Banco di Napoli, infatti nasce nel XVI secolo. Nel corso degli anni l'Azienda si è sempre confrontata con l'economia del terri-

torio in cui operava, rispecchiandone l'andamento, le peculiarità e anche le contraddizioni.

A fine 2002, per effetto della fusione per incorporazione nel Sanpaoloimi, il Banco è stato assorbito dalla Capogruppo.

Il 1° luglio 2003 è stato perfezionato lo scorporo che ha dato vita ad una nuova Banca con propria personalità giuridica, denominata Sanpaolo Banco di Napoli, che opera nelle quattro regioni meridionali: Campania, Puglia, Basilicata e Calabria.

Persiste, così, quel forte radicamento nel Mezzogiorno del Paese che ha contrassegnato la vita del vecchio banco di Napoli.

Dalla nascita il Sanpaolo Banco di Napoli ha subito numerosi cambiamenti finalizzati alla omogeneizzazione delle procedure, del modello di filiale e di gestione del processo del credito/raccolta con quello della Capogruppo.

L'esodo effettuato ha poi consentito un processo di ringiovanimento delle risorse.

Il Sanpaolo Banco di Napoli il 31 dicembre 2004 aveva 5.727 dipendenti, 748 sportelli, una raccolta netta da clientela di 16,1 mld di euro e 9,4 mld di euro di impieghi.

Quanto all'andamento dell'anno in corso

a cura di **Alfonso Esposito**
Coordinatore Fabi in Sanpaolo Banco di Napoli

recentemente si è tenuto un incontro con il Direttore Generale per fare il punto sui dati della Banca al 30 settembre.

Nel corso dell'incontro il Dott. Nucci ha evidenziato i buoni risultati conseguiti dall'Istituto nei primi nove mesi del 2005, in particolare: 722 ml di euro il margine di intermediazione, incremento delle quote di mercato, incremento delle commissioni da clientela, utile netto anti ammortamento dell'avviamento pari a 159 ml di euro.

La Fabi in considerazione dei risultati conseguiti ha auspicato un adeguato riconoscimento a tutti i colleghi in termini di avanzamento e di condizioni di lavoro.

Il mese di novembre ci ha anche visti impegnati sul fronte delle **assemblee** per l'approvazione della piattaforma del **Contratto Integrativo Aziendale**. Una piattaforma che ha portato molte novità e innovazioni.

Innanzitutto l'impegno a omogeneizzare i trattamenti contrattuali in tutta la Banca commerciale per il raggiungimento di un importante obiettivo di equità.

Su quest'ultimo punto, in particolare, la Fabi si è impegnata coinvolgendo anche le strutture sindacali della Capogruppo, sensibilizzandole al fine di ottenere l'auspicato risultato della completa omogeneizzazione.

Su tali problematiche proseguiremo nella nostra azione a tutela degli interessi dei colleghi.

La Fabi di Sanpaolo Banco di Napoli ha da poco rinnovato il suo organo di coordinamento che risulta così composto: **Alfonso**

Esposito, Giuseppe Carangella, Roberto Mercurio, Clorinda Ruggiero, Lucio Ruggiero.



INFORMATICA E DIVERSABILITÀ'

a cura di **Pietro Gentile**

Il convegno sulla Televisione Digitale Terrestre organizzato in Torino il 18 novembre presso la Regione Piemonte ha visto quale speaker Patrizia Bertini esperta internazionale (EIAO) di accessibilità ed autrice del volume "Accessibilità e Tecnologie".

Abbiamo posto alcune domande alla Dottoressa Bertini cercando di capire qual'è lo stato dell'arte e la legislazione in merito alla accessibilità dei siti web e delle nuove tecnologie informatiche in generale.

Dott.ssa Bertini, oggi esiste una legge (L.4/2004 - detta Legge Stanca dal nome del Ministro per l'Innovazione Tecnologica) che definisce le caratteristiche di un sito web accessibile da parte di persone con disabilità.

Cosa si intende per accessibilità e quali sono gli attuali problemi ancora sul tavolo?

Il termine Accessibilità è nuovo, recente e ancora poco diffuso. Lo si presenta come un valore aggiunto a volte, altre volte viene proposto e vissuto come un punto di arrivo. Le stesse leggi che spuntano lentamente in tutti i paesi del mondo dimostrano come non si sia capito per tempo che l'Accessibilità non è un punto di arrivo, bensì un punto di partenza.

L'accessibilità, va intesa non come accozzaglia accidentale e incidentale di regole tecniche, ma concepita come missione sociale e morale per il superamento delle barriere di accesso. Questo superamento prima di tutto necessita della presa di coscienza dei reali obiettivi dell'accessibilità, che non sono il rigore tecnologico fine a se stesso, l'ostentazione di conoscenze formali o la pedissequa applicazione di postulati ritenuti immutabili e scervi da difetti, ma sono la costante ricerca, la sperimentazione continua, la sfida perenne, l'incessante riflessione e il confronto costruttivo per il raggiungimento di un obiettivo comune.

Indubbiamente lo sviluppo e la repentina diffusione di un media come Internet hanno giocato un ruolo determinante. Nella storia, nessun altro media ha mai avuto un successo così rapido e globale come il Web. Il Web è stata una febbre che ha coinvolto tutti - dai manager ai ragazzini, dagli intellettuali alle massaie. Il must dei primi anni della massiccia diffusione di Internet era essere online. Poco importava che il proprio messaggio raggiungesse anche persone con disabilità o difficoltà di fruizione del mezzo, l'importante era essere nel mare magnum della rete.

La vera accessibilità però consiste in un cambiamento prospettico essenziale che sposti il problema dagli aspetti tecnologici per abbracciare invece la sfera sociale ed umana.

■ Dottoressa Bertini



Nel suo recente intervento per il Comitato Scientifico del Centro Studi, ha parlato di accessibilità non solo relativamente ai siti web ma per un range di tecnologie molto più ampio. Ci può spiegare meglio questo concetto?

Mi preme ricordare che la legge Stanca (L.4/2004) ormai operativa, prevede la totale accessibilità dei sistemi informatici delle pubbliche amministrazioni e di pubblica utilità, facendo rientrare pienamente la TV Digitale Terrestre, così come i Siti Internet o i messaggi dei telefonini, nell'ambito della normativa stessa.

Il digitale terrestre permette di raggiungere in prospettiva una grande quantità di persone attraverso il mezzo televisivo, portando quindi la novità della interattività tipica del mezzo informatico a milioni di persone che fino ad oggi non sono state coinvolte nella rivoluzione informatico-digitale.

Tra queste persone sono sicuramente ricompresi gli anziani ed i disabili spesso esclusi da tali tecnologie a causa della poca se non nulla accessibilità delle stesse.

Qual è invece, a suo avviso, lo stato di adeguamento e di sensibilità all'accessibilità informatica nel mondo delle banche ed in particolare nell'ambito dei servizi multicanale tipici delle banche online?

Il mondo bancario è piuttosto lento nel recepire il valore dell'Accessibilità, che si traduce sia in impegno sociale che in un dovere morale ed etico nei confronti dei clienti dell'istituto bancario stesso. Un paio di anni fa alcuni istituti hanno iniziato interessanti percorsi per rendere i propri servizi online accessibili, ma si tratta di casi d'eccellenza isolati che non hanno coinvolto o raccolto l'interesse dagli altri istituti. C'è sicuramente molto da fare, ci sono le tecnologie, serve ora la giusta sensibilità e la volontà di aprire i propri servizi su Internet a tutti. ■



Libera MENTE

II GIRO DI BOA

(riflessioni che si possono fare superati i cinquant'anni)

a cura di **Felice Minoletti**

“Nel mezzo del cammin di nostra vita mi ritrovai per una selva oscura che la diritta via era smarrita e”. Già qualche tempo addietro uno scritturucolo si apprestava a fare un bilancio della propria esistenza all'alba di quel traguardo che inquieta e destabilizza ogni essere umano dotato di sensibilità quando ritiene di avere raggiunto una sufficiente maturità per aver capito tutto e di colpo invece tutto crolla e bisogna destreggiarsi in questa “selva oscura”. Anche a me (scusate il paragone irriverente con il Sommo Vate), arrivato al “giro di boa”, è subentrato un senso di **smarrimento a causa di certezze crollate, ideali sfumati** e amenità simili e quindi alla bella età di cinquant'anni suonati mi ritrovò, (come probabilmente molti altri), a dovermi ritrarare ricercando un “centro di gravità permanente che non ci faccia mai cambiare idea sulle cose e sulla gente” (tanto per citare un altro grande).

Sarebbe bello potessimo avere tutte le certezze della giovinezza proprio adesso che, anche se non lo confesseremo mai neanche a noi stessi, inconsciamente, velatamente, soffusamente ma inesorabilmente appare lontanissima (sperem) e avvolta nella nebbia la presenza immanente di **SAMARCANDA** (cfr. la bellissima canzone di **Vecchioni**). Chi ha la fortuna di avere come sostegno una fede religiosa in un qualsiasi credo, non ha sicuramente di queste inquietudini e travagli, ma chi invece come me e tanti altri è un laico sempre più convinto, per dare un senso alla propria vita deve necessariamente trovare un equilibrio e dei valori che lo preservino da un abbruttimento, da una superficialità e da un egoismo indegni di un essere umano (“fatti non fummo a viver come bruti...”). Molti cercano rifugio in nuove ideologie, altri si isolano, alcuni

cercano aiuto in sette e congreghe di varia specie andando ad infilarsi in gineprai sempre più assurdi che invece di dare serenità destabilizzano ancora di più.

Per quel che può valere voglio esprimere la mia posizione. Bisogna cercare di essere “positivi” tenendo presente che la **VITA** è la cosa più bella che ci sia ed è fatta di mille sfaccettature, non tutte piacevoli ma che bisogna accettare e da cui trarre coraggio e forza. Se noi ci incarogniamo, ci neghiamo o chiudiamo le porte verso gli altri facciamo soltanto del male a noi stessi. Penso sia importante maturare la coscienza che tutte le certezze e le convinzioni sono importanti ma non sono per sempre. Cambiare idea o accettare serenamente che la cambino gli altri deve essere vissuto non come un trauma ma come un evolversi naturale delle cose; oggi non siamo più le stesse persone di ieri e saremo diversi domani. **Tutti questi cambiamenti però devono avere un unico denominatore: il rispetto per gli altri**, la propensione al bene comune ed essere sempre associati ad un vera umiltà ed a una pietà (non supponente) sincera per il prossimo più debole. **È fondamentale coltivare l'amicizia anche se a volte ci delude**. Col tempo, scremando e scegliendo non solo più col cuore ma anche con la ragione, si riesce a circondarsi di una piccola cerchia di persone con cui ci si può aprire e svestire l'armatura e le armi che giornalmente indossiamo per sopravvivere,

sia che siamo “gazzelle o leoni”. Per concludere, auguro a tutti di trovare equilibrio e serenità attraverso la Ragione o la Fede (se sincera e sentita) ma, comunque la pensiamo dobbiamo tendere al più semplice e spesso il più dimenticato e celato dei sentimenti, quasi fosse vergogna pronunciare il nome: **L'AMORE**. Alla prossima ciao a tutti **FELIX.**



Dov'è l'evoluzione nella violenza?

a cura di **Annamaria Ariaudo**

“Gli hanno legato zampe e collo con filo elettrico, lo hanno trascinato con un'auto per chilometri e, poiché non era ancora morto, gli hanno dato fuoco. Così, vicino a Sassari, è stato assassinato un inerme cucciolone randagio.”

“Un cane lupo. Bello. Cerca di fuggire il suo assassino che lo tiene per la coda. Prima coltellata. Il cane urla. Urla umane. Terribili. Secondo colpo, il cane si gira con un rantolo a guardare il suo killer e cade in una pozza di sangue. Ma è ancora vivo. Tra pochi minuti la sua pelle diventerà il collo di un tailleur.”

“Ogni anno 350 mila animali vengono abbandonati, 130 mila solo in estate. Di questi otto su dieci muoiono di fame, in incidenti stradali, nei laboratori di vivisezione e nei combattimenti clandestini”

Queste che avete appena letto, sono le parole di autorevoli giornalisti: le ho estrapolate dai loro commoventi articoli pubblicati su altrettanto autorevoli settimanali.

In Cina esistono le “fattorie della bile” dove, migliaia di orsi neri asiatici sono costretti a vivere tutta la vita in gabbie strettissime con un catetere conficcato nella cistifellea.

A Vulcan, una cittadina nel distretto Huneodara, (Romania) centinaia di cani randagi vengono siringati ogni giorno (come d'altronde a Bucarest, a Succeava, a Botosani, a Ploiesti e in mille altre località) con solfato di magnesio.

Le soppressioni avvengono in un box accanto a quelli dove sono tenuti altri cani (in attesa di esecuzione) che quindi sentono le grida dei loro simili.

Ancora niente anestesie. Ancora il veleno che invece di arrivare al cuore entra nei polmoni, provocando spasmi e dolori allucinanti.

Ogni anno ad Aprile, migliaia di cuccioli di foca, vengono massacrati con bastoni uncinati e molti, moltissimi di loro scuoiati quando sono ancora vivi (nessun cacciatore effettua i test previsti dalla legge per

accertarsi che siano morti prima di scuoiarli), in un attimo, la bellissima distesa immacolata del pack artico si ricopre di sangue.

Ogni anno, decine di milioni di esseri viventi sono trasportati per giorni interi, senza soste, acqua e cibo, per distanze enormi... stipati su camion, treni e aerei.

Per produrre un medicinale (che tra l'altro pare sia costosissimo ma inutile!) centinaia di cavalle, costrette ad essere ininterrottamente gravide, vengono tenute imprigionate in spazi strettissimi, viene dato loro del cibo che procura una sete terribile ma, praticamente non viene data loro l'acqua sufficiente per dissetarsi (divorate dalla sete leccano in continuazione il secchiello che hanno legato al collo). Tutto questo perché il medicinale in questione è prodotto con la loro urina che più è concentrata e meglio è.

Ci sono cani che, da cuccioli, vengono portati in canili dove vengono chiusi in stretti box di cemento, senza grate, con solo una piccola finestrella e passano lì tutta la loro vita... senza mai uscire dal box... senza mai correre... senza mai vedere il sole...

Io penso che il buon Dio abbia fatto un solo grande errore... creare l'UOMO... questo spregevole, subdolo, orribile... “ESSERE EVOLUTO”! ■





D: Perché la fabi non ha preso una posizione ufficiale per la tav? Marco, Mauro, Massimo, Corinne, Tiziana, Giovanni ecc.

R: Pensiamo che sia un problema così complesso e con così tante sfaccettature che sia molto difficile esprimere una posizione netta perché probabilmente tutti hanno una parte di ragione. L'unica cosa che è certa ed indiscutibile è che una questione così delicata e coinvolgente è stata gestita dall'alto in maniera a dir poco superficiale e senza una preparazione adeguata a livello tecnico e politico. Sembra ridicolo che siamo noi a dover spiegare a ministri, amministratori statali ecc. come si deve condurre una trattativa di questa rilevanza. Noi che nel nostro piccolo di accordi ne abbiamo conclusi tantissimi con soddisfazione e, particolare importantissimo, senza "spargimenti di sangue" riteniamo che questo sia l'errore fondamentale. Far calare dall'alto decisioni ad alto impatto ambientale e emotivo senza misurare prima il consenso della popolazione è stato imperdonabile. Adesso che "i buoi sono scappati", la soluzione non è facile da trovare, ma sicuramente sarà una questione che andrà avanti molto tempo con strascichi dolorosi che con un po' di buon senso potevano essere evitate.

D: Come sai in Carisbo abbiamo distribuito per la prima volta "a tappeto" il notiziario stylus (del 5 ottobre 2005).

Mi pare utile rappresentarti le osservazioni che i colleghi mi hanno rivolto più frequentemente:

sono stati giudicati molto interessanti per avere un'idea di insieme del gruppo gli articoli di pagina 4 e 5 CIA in bilico, 6 e 7 Curriculo, 9 SanPaolo in Emilia.

è stato giudicato utile la pagina 8 in quanto fornisce informazioni sulla normativa è piaciuta l'idea dell'angolo della posta. sono state invece giudicate con severità (a mio parere ingiustamente) le pagine 10, 11, 12 e 13 perché i colleghi sono convinti che una pubblicazione come stylus debba trattare esclusivamente argomenti sindacali / normativi (spesso mi è stato detto: con i cambiamenti che ci sono ed i problemi che abbiamo.....). Molti iscritti hanno chiesto di dedicare spazio all'argomento pensionistico, alle diverse normative presenti nel gruppo, alla sicurezza, alle condizioni di lavoro. Un certo interesse è stato avanzato anche per avere notizie riguardanti la Banca SanPaolo (evoluzione nel tempo, competenza territoriale, numero filiali, ecc.). Spero che le mie osservazioni possano esserti utili. A mio parere Stylus è complessivamente molto ben fatto. Luciana Borsari (Segretaria responsabile Fabi Carisbo)

R: Cara Luciana, riceviamo con piacere la tua opinione sul nostro (vostro) STYLUS contenente apprezzamenti e critiche graditi in egual misura. È piacevole ricevere complimenti ma altresì sono apprezzate le critiche in quanto dimostrano prima di tutto che il giornale è stato letto e valutato con attenzione. Cercheremo quindi di spiegare il perché di certe scelte editoriali che hanno suscitato qualche perplessità tra i colleghi delle tue parti. Il giornale ha delle parti fisse (editoriale, venti di ponente, posta, interviste ed approfondimenti su aspetti di contrattualistica) ed altre

che vengono tarate di volta in volta seguendo le Vostre indicazioni e i Vostri consigli in uno spazio che non a caso intitoliamo "LIBERA MENTE". Uno spazio che deve rispondere agli interessi dei nostri lettori che ci sollecitano tempo per tempo argomenti graditi (viaggi, costume, tempo libero ecc.) e contemporaneamente una parentesi di svago in cui alleggerire la mente da problemi e stress che ci opprimono giornalmente specie sul posto di lavoro. Ringraziando te e tutti i lettori dell'Emilia per le vostre mail invitandovi a trasmetterci sempre le vostre gradite opinioni Vi salutiamo con affetto FELIX.

D: Il collega Angelo ci chiede: "ma uno di sinistra può venire in un sindacato moderato come la FABI?" O il suo posto è alla Cgil anche se non condivide più alcune scelte...

R: Bellissima domanda, Angelo che contiene però un aggettivo su cui ritengo necessario fare una lunga riflessione perché evidentemente se tu e altri

ci giudicate "moderati" dando a questo aggettivo un significato negativo è meglio fare chiarezza. Innanzitutto se per moderato si intende un Sindacato molle, sempre pronto a chinare la testa, allineato alle direttive aziendali, questo non siamo assolutamente noi e lo dimostriamo da sempre anche nei fatti che sono poi l'unico sistema oggettivo di valutare le cose. Da sempre nostre sono le proposte più scomode per la controparte, in quanto frutto di istanze riportate dai colleghi ai delegati e da questi alle segreterie, per concorrere alla costruzione di piattaforme realmente rispondenti alle esigenze della categoria infischandosi se queste piacciono o meno a "governi amici" o presunti tali. La specificità della nostra organizzazione è quella di essere un'anomalia nel panorama sindacale in quanto, veramente, da noi sono presenti mille anime (ed ecco la risposta alla tua domanda se uno di sinistra può venire con noi) e ce ne rendiamo conto quando ci troviamo al di fuori di come abbiamo punti di vista completamente divergenti su problematiche di politica generale. Sono le mille anime che creano la nostra ricchezza e la forza all'interno delle banche e del Sanpaolo.

Non so cosa intendi per "moderato": il nostro lavoro è quello di essere sempre vicino ai Vostri problemi per poterli affrontare con le banche. Forse è giusto che tu prima di poter parlare di Sindacato "moderato" vieni a vedere come lavoriamo per voi e così potrai tu stesso giudicare. A presto Felix



Indirizzate le vostre E-mail a:
felice.minoletti@sanpaoloimi.com
dario.scanu@sanpaoloimi.com



Il Grillo PARLANTE

a cura di Salvatore Taormina

IL BANCARIO È ROCK?

Mentre scrivo questo articolo è da poco terminata l'ultima puntata di "Rock Politik" la trasmissione condotta da **Adriano Celentano** che tanto successo di ascolti e di critica ha ottenuto. Tra le novità di questo anno, il "leit motiv" che l'ha portata al successo, puntata dopo puntata, è stato una sorta di monologo (allargato poi ai vari ospiti) su cosa è: **"Rock"** (ovvero sinonimo di giusto, buono, da imitare e quanto altro si voglia immaginare in positivo) e cosa è: **"Lento"** ovvero l'esatto contrario. Utilizzando questa terminologia ho pensato di scherzare con voi su un argomento che è di fatto la nostra vita quotidiana, nella speranza che tutti possano apprezzare lo spirito "goliardico" della rubrica, magari con una sana risata. E ora via alle danze.

Dimenticavo: mentre leggete sedetevi, liberate la vostra mente da ogni altro pensiero e immaginate una dolce musica che vi accarezza la pelle e entra dentro la vostra anima. Non ve ne siete ancora accorti, ma state per assaporare l'essenza del Rock. E forse, pian piano, *qualcuno di voi si sta già trasformando da Lento in...*



Il collega che non fa altro che lamentarsi da quando entra a quando esce dal posto di lavoro (e probabilmente continua anche a casa): **è Lento... molto lento!**

Il collega che pur lavorando sodo, nella quotidianità di ogni giorno, riesce ogni tanto a sorridere e a scherzare con le persone con le quali viene a contatto: **è Rock.**



Il direttore o responsabile che ha dimenticato che lo stipendio è il giusto compenso per il suo operato giornaliero e pensa che il premio di rendimento da ottenere a tutti i costi (spesso inveendo con i colleghi perché lontano dal budget da raggiungere) sia il suo stipendio: **è Lento, è lentissimo!**

Il direttore o responsabile che capisce quali sono i toni da usare con le persone (e sottolineo il termine persone) che dirige o coordina e si rende conto che solo avendo dalla sua parte "la squadra" (che deve trattare con il giusto rispetto che merita) otterrà probabilmente certi risultati: **è Rock!**



Il collega con una certa anzianità che non manda al diavolo chi, malgrado un'età e un'esperienza di vita di gran lunga minore, si permette certi toni e certi atteggiamenti: **è Lento.**

Il collega che ha in media meno di 5 anni di anzianità e pensa (chissà mai perché?...) di diventare un futuro dirigente (se non l'Amministratore Delegato) di questa Banca, permettendosi atteggiamenti spesso assolutamente fuori luogo nei confronti dei colleghi più anziani: **è Lento, molto lento.**

I colleghi che si rispettano a vicenda e cercano di collaborare e venirsi incontro l'un l'altro: **sono Rock, veramente rock.**



Il sindacalista che mentre spiega la piattaforma sul contratto integrativo imita Celentano (nei suoi silenzi ...) **è Lento, è lentissimo.**

Il sindacalista che riesce a dare delle risposte corrette e in modo chiaro a tutte le persone che intervengono in assemblea (e in ogni momento di una normale giornata di lavoro) dimostrando che ci vuole preparazione e soprattutto professionalità per svolgere correttamente questo lavoro, **è Rock, è un Elvis Presley del rock.**

Il Tao. ■