

STYLUS

Ferisce più la penna che la spada

IO NON CAPISCO... MI HANNO
TRASFERITA DA MILANO A NOVARA...
POI DA NOVARA A CUNEO E POI...



Moise

Occupazione e cessioni

L'IMPORTANZA DEGLI ACCORDI SINDACALI

Editoriale

- 3** **L'importanza del confronto**
▶ VIDEO INTERVENTO DI **SALVATORE TAORMINA**

Venti di ponente

- 4** **Sugli accordi sindacali e l'importanza degli stessi**

A cura di Mauro Bossola



- 18** **Il grillo parlante**
“La gang dei musicanti”

A cura di Salvatore Taormina

La cessione di Banca Depositaria

- 6** **10 domande alla collega di Banca Depositaria**

CATINO MADDALENA

A cura di Salvatore Taormina

Occupazione

- 9** **Perchè l'accordo sull'occupazione**

▶ VIDEO INTERVENTO DI **ANGELA ROSSO**

- 10** **Cinque domande a due colleghi a tempo determinato che...**

- 13** **Nove domande a due ex cassaintegrati assunti in Intesasanpaolo**

A cura della Redazione

L'angolo della Posta

- 15** **Domande e risposte...**

▶ VIDEO INTERVENTO DI **G.MILAZZO, R. ASCHIERO, F. PINZONE**

A cura della Redazione

Sommario



Anno V N° 15 - Giugno 2010

STYLUS

Publicazione 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:
Angela Rosso
Daniela Fioretti
Daniele Manfredonia
Felice Minoletti
Filippo Pinzone
Giuseppe Milazzo
Mauro Bossola
Roberto Achiero
Salvatore Taormina

Per le immagini:
Paolo Moisiello

fabi INTESA SANPAOLO

Amministrazione
Direzione e Redazione

C/o FABI

Via Guarini, 4

10123 Torino

Tel. 011 5611153

Fax 011 540096

Sito internet: fabintesasanpaolo.it

e-mail: federazione@fabi.it

salvatoretaormina@tin.it



Editoriale
Salvatore Taormina

L'importanza del CONFRONTO



▶ Video Salvatore Taormina

Sugli accordi sindacali e l'importanza degli stessi



Segretario Generale Aggiunto
Federazione Autonoma Bancari Italiani

Venti di Ponente

a cura di di Mauro Bossola

Le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative di Intesa Sanpaolo, secondo qualche sprovveduto, sarebbero solo dei sindacati "firma-firma", disponibili cioè a firmare qualunque cosa venga proposta dalla controparte. Come difendersi da simili accuse indirizzate a un'attività, quella del sindacalista, spesso impopolare?

Occorre ragionare e non farsi travolgere dall'emotività, se si vuole comprendere. E se il ragionare comincia con il distinguere, occorre esaminare le questioni una ad una. In questo caso vorrei prendere a pretesto ed occasione l'accordo sottoscritto in IntesaSanpaolo dopo la decisione di costituire ISGS.

Questo accordo, prevede importanti ed inedite garanzie per gli oltre 8mila colleghi coinvolti in una cessione di ramo d'azienda, originata dalla decisione del Governo italiano di non adeguarsi alla normativa europea in materia di trattamento IVA infragruppo.

La successiva decisione dell'Azienda di cedere a State Street le attività di Banca Depositaria (una parte delle quali detenute in ISGS) ha dato luogo ad un contenzioso tra i sindacati firmatari e la banca, culminato con la denuncia di quest'ultima all'autorità giudiziaria per il mancato rispetto dei termini dell'accordo stipulato.

Al di là della conclusione della vicenda in tale sede, che ha visto soccombere la banca in primo grado con successivo ricorso della stessa al Tribunale, credo sia interessante fare alcune notazioni di carattere generale che possono emergere da una vicenda del genere.

1. Il ricorso in Tribunale è stato possibile farlo in quanto è stato firmato un contratto tra le parti, cioè tra sindacato ed azienda. Non occorre essere dei legali per sapere che in caso di cessione di ramo d'azienda, la legislazione e la giurisprudenza costante - sia nazionali che europee - prevedono che i lavoratori in servizio

presso le attività cedute seguano le stesse (gli esempi, anche nel settore, sono ormai numerosi). È quanto accadrà ai dipendenti di IntesaSanpaolo (non ISGS), le cui attività (uffici ma anche filiali) dovessero essere cedute; solo un accordo sindacale (come secondo noi quello stipulato per la costituzione di ISGS, ma chi è più bravo può riuscire sicuramente a farne uno migliore) può evitare che questo avvenga.

accordo sindacale sottoscritto e non in assenza di esso), ma di agire concretamente – con atti contrattuali quindi – per la difesa dei diritti esistenti, ma anche per rafforzare i presupposti per crearne di nuovi, visto che le attuali previsioni di legge in materia (nazionali ed europee) lasciano la decisione inequivocabilmente in mano alle controparti datoriali (in assenza di accordi sindacali ad hoc).

“Questo accordo, prevede importanti ed inedite garanzie per gli oltre 8mila colleghi coinvolti in una cessione di ramo d’azienda, originata dalla decisione del Governo italiano di non adeguarsi alla normativa europea in materia di trattamento IVA infragruppo.”

In tutti gli altri casi (distacco dei lavoratori compreso) la cessione fa il suo corso senza alcuna possibilità di ricorso alla magistratura del lavoro.

2. L’esistenza di un accordo sindacale comunque, cioè anche in assenza di un pronunciamento favorevole della magistratura o del protrarsi del giudizio ai vari gradi dello stesso, rafforza la posizione contrattuale dei colleghi e delle colleghe coinvolte, nella trattativa che si apre - ai sensi della legge, del contratto nazionale e degli accordi aziendali – per definire l’eventuale passaggio dei lavoratori e delle lavoratrici alla nuova società.

3. La non presenza di accordi sindacali a tutela dei colleghi e delle colleghe ceduti, soprattutto quando intervengano società estere che possono non applicare (non è il caso di State Street) il contratto dei bancari, indebolisce e a volte rende vana la richiesta di continuare ad applicare gli accordi delle aziende di provenienza, poiché la legge stabilisce il contrario, cioè l’applicazione delle condizioni lavorative delle aziende che comprano le attività.

4. Non si tratta quindi solo di auspicare (come fa qualche sindacato non firmatario in modo un po’ buffo) l’accoglimento del ricorso (che può essere evidentemente fatto solo se esiste un

5. Il tema va poi tenuto distinto da altre questioni riguardanti le relazioni sindacali aziendali e di gruppo e dal modo in cui la banca conduce le trattative e, soprattutto, rispetta o meno gli accordi sottoscritti con il sindacato; è evidente infatti che non vi può essere rispetto di accordi se questi non vengono sottoscritti, mentre vi sono questioni contrattuali e legislative generali che riguardano tutte le aziende di credito e vanno affrontate a livello nazionale.



6. E’ giusto che le banche si siano organizzate in modo tale da evitare di pagare l’IVA sulle operazioni infragruppo? E’ meglio che paghino di più? La discussione è aperta, come pure sul fatto che vogliono vendere “ Asset ” (società, uffici e filiali) per rientrare a livelli di patrimonializzazione adeguata. Quel che è certo però, almeno dal punto di vista sindacale è che, in assenza di accordi, le normative nazionali ed europee lo consentono.

7. Le condizioni del 2008 e del 2009 non erano normali per le banche e purtroppo non lo sono neppure quelle del 2010; al di là della sacrosanta battaglia sullo scandalo dei bonus dei mega dirigenti (da sempre denunciato – forse oggi con qualche consenso), la fiducia nel sistema bancario è crollata e ricostruirla, per le aziende, non sarà facile.

8. In queste circostanze, per far valere i legittimi interessi dei lavoratori ci vorrà non un accordo ma tanti accordi sindacali. Come quelli che hanno permesso ai dipendenti dei gruppi bancari italiani di resistere nella tempesta di crisi e ristrutturazioni senza fine e, per quelli di IntesaSanpaolo, di conseguire il trattamento economico della 3 area 4 livello per tutti e la conferma dei contratti di apprendistato, dopo due anni anziché quattro.

9. Con le sole parole o i soli comunicati non si scrive la storia delle relazioni sindacali -che è sempre fatta di confronto con la realtà - ma, soprattutto, non si fanno gli interessi concreti dei colleghi e delle colleghe, che – al di là delle belle parole – sono coinvolti nei processi di ristrutturazione per davvero.

10. Le battaglie sindacali, come le intendiamo noi, si vincono o si perdono con la solidarietà e non con la divisione tra lavoratori; questo sindacato, la FABI, non accetta lezioni da sindacati bla-bla che parlano ma non concludono nulla. ■

La cessione di Banca Depositaria

a cura di Salvatore Taormina

La Cessione di Banca Depositaria a State Street

IL CASO

La banca depositaria svolge attività legate a servizi di custodia, amministrazione e controllo patrimonio dei Fondi Comuni di Investimento e sui Fondi Pensione.

Il 22 dicembre 2010 IntesaSanpaolo comunica la cessione delle attività di Securites Services a State Street Corporation (ISGS) e avvia la procedura di trasferimento di ramo d'azienda alla società veicolo ISP ST. L'operazione coinvolge 360 lavoratori, tra Milano e Torino che rientrano tra gli 8000 dipendenti conferiti lo scorso anno in Intesa Sanpaolo Group Services, società consortile creata dalla banca per esigenze di natura fiscale.

Questi dipendenti sono tutelati da un accordo sindacale sottoscritto il 23 marzo 2009, che prevede la possibilità di rientro in banca in caso di cessione di qualsiasi operazione societaria.

Il 31 dicembre 2009 i sindacati firmatari dell'accordo del 23 marzo citano in giudizio Intesa Sanpaolo per la violazione del suddetto accordo nell'operazione di cessione di Banca Depositaria. Il tribunale di Torino con decreto del 19 gennaio 2010 accoglie il ricorso, condanna la banca per comportamento antisindacale e conferma la certezza delle garanzie per i lavoratori del consorzio in caso di cessione di ramo d'azienda, ferma restando la libertà imprenditoriale nella cessione delle proprie attività.

Su questi presupposti il 3 febbraio si riapre la trattativa, in cui le richieste sindacali mirano raggiungere un accordo che consenta l'opzione di rientro in Intesa, rispetti le aspettative dei lavoratori su garanzie occupazionali protratte nel tempo, e confermi i contratti a tempo determinato.

La trattativa si conclude l'11 marzo con il raggiungimento di un accordo che trasforma in garanzie concrete i principi dell'accordo 23 marzo.

Cessione di Banca Depositaria

L'ACCORDO

Prevede la possibilità di esercitare l'opzione di rientro individuale in Intesa Sanpaolo e una garanzia collettiva in caso di tensioni occupazionali.

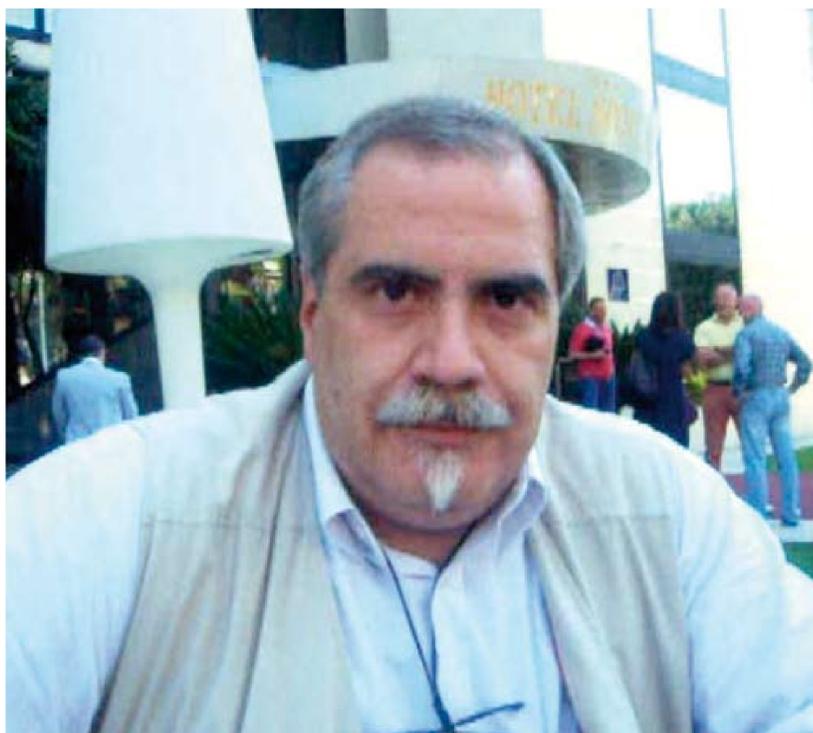
Dopo 5 anni dal conferimento a State Street i lavoratori potranno richiedere ed ottenere il rientro in Intesa Sanpaolo, alle medesime condizioni retributive e di inquadramento in essere alla data di cessione.

Per la durata di 10 anni dalla data del conferimento, in caso di tensioni occupazionali derivanti da crisi aziendali, vendita/cessione, processi di ristrutturazioni, eventuali perdita del controllo societario, chiusura delle sedi di Milano e/o Torino, il personale sarà riassunto da IntesaSanpaolo. L'assunzione avverrà alle medesime condizioni in essere alla cessione e nel territorio di provenienza.

Per i lavoratori con contratto a Tempo Determinato (circa un centinaio) trasformazione dei contratti a tempo indeterminato. Impegno di assunzione in Intesa Sanpaolo, entro 4 mesi dalla scadenza contrattuale, per i casi non ottemperati da State Street.

Per tutti lavoratori conferiti mantenimento:
dei trattamenti economici e normativi tempo per tempo vigenti in IntesaSanpaolo, dei part time in essere, delle contribuzioni di previdenza complementare e di assistenza sanitaria, delle condizioni agevolate per mutui e prestiti.

10 domande alla collega di Banca Depositaria CATINO MADDALENA



Video Daniele Manfredonia

DOMANDA

Come hai vissuto la vicenda, parlaci del tuo stato d'animo, delle tue impressioni, ecc.

- ▶ Ho vissuto questa vicenda con molta tensione. Le informazioni arrivavano da più fronti e molto spesso erano contrastanti e inattendibili. La spaccatura tra Milano e Torino ha inciso fortemente sulla vicenda

Giudichi l'accordo sindacale in maniera positiva o negativa?

- ▶ Ho votato NO all'accordo e sono ancora convinta che le garanzie scritte siano facilmente eludibili in quanto molto generiche, tenuto conto anche del vincolo temporale di 5 anni per il rientro e di 10 per la copertura territoriale: io lavoro in quest'azienda da soli 7 anni e il mercato del lavoro è cambiato totalmente, figuriamoci cosa può succedere nei prossimi anni!

DOMANDA

Pensi che si sarebbe potuto ottenere di più in un momento come questo?

- ▶ Penso che si sarebbe dovuto almeno cercare di ottenere di più. I lavoratori erano in una posizione di forza e l'azienda ha più volte espresso il suo timore di ripercussioni sull'operazione di vendita. Il fatto di essersi "abbassata" a chiederci di recuperare una giornata lavorativa, DOPO GLI SCIOPERI per non incorrere in sanzioni e interventi da parte di Banca d'Italia e Consob era un forte segnale che la lotta andava per il verso giusto. Credo che si siano un po' persi i valori del sindacato negli ultimi anni e questo atteggiamento di cercare sempre di assecondare l'azienda non ha certo facilitato la nostra battaglia. I sindacati non hanno mai preso seriamente in considerazione la possibilità di scioperare e noi lavora-

tori di Banca Depositaria siamo ancora in attesa della proclamazione del giorno di sciopero di solidarietà promesso dell'intero Consorzio.

La nostra situazione non si trova in un contesto isolato ma potrebbe riguardare 8000 dipendenti del Consorzio e il sindacato ha la responsabilità di non di tenere (o almeno tentare di tenere) uniti nelle giuste rivendicazioni i lavoratori. L'unione fa la forza!

DOMANDA

Ci sono delle perplessità, cose su cui vorresti maggiori delucidazioni in merito all'accordo?





Video Franco Alberto

► Ho espresso già molto animatamente le mie perplessità durante la presentazione dell'accordo. Sono molti i dubbi che ho: in primis quanto potrà essere valido un accordo di questo tipo siglato da una parte da un'azienda che non ha rispettato precedenti accordi e dall'altra da sindacati che alla prima occasione firmano accordi senza neanche consultare i diretti interessati. Non mi sembra una motivazione valida quella che usano i sindacalisti (e parlo di TUTTE le sigle) quando dicono che "non si poteva ottenere di più perché l'azienda era un soggetto forte". Bene, l'azienda è un soggetto forte? il sindacato lo deve essere di più! Avendo questo atteggiamento, si va ad indebolire ancora di più il ruolo del sindacato fino a quando non avrà più potere.

DOMANDA

Questo Accordo parte dalle "Fondamenta" dell'accordo del 23 marzo 2009 e dà delle garanzie ai colleghi mai ottenute prima: come ad esempio la possibilità di esercitare il diritto d'opzione a dicembre 2015 e le garanzie occupazionali per 10 anni con diritto dei lavoratori coinvolti al rientro in Intesa Sanpaolo o nel gruppo. Cosa ne pensi in proposito? Non credi che siano delle garanzie importanti?

► Vogliamoparlare nel dettaglio delle garanzie? Per quanto attiene al rientro: è vero c'è questa possibilità, tra l'altro esercitabile tra 5 anni con 1 anno e mezzo di stand-by (perché non subito? I lavoratori avevano chiesto la volontarietà o il distacco). I dubbi sono: dove rientro (non c'è nessun limite territoriale!)? e con quali mansioni rientro (si prevede il rientro con il livello di quando ci hanno ceduto, se per caso qualcuno ottiene delle promozioni in State Street, le perde? E vogliamo parlare delle garanzie occupazionali dei 10 anni? Cito l'accordo: "ad una distanza - tra la precedente sede e la nuova sede di lavoro - superiore ad un raggio individuato in 100 chilometri". Questa frase significa che S.S. può trasferirmi tra 2 anni a Novara (sotto i 100 km) e dopo due anni da Novara a Milano (distanza inferiore a 100 km tra la precedente sede - Novara - e la nuova - Milano -). E queste sarebbero garanzie!!

DOMANDA

Cosa ne pensi della conferma dei lavoratori a tempo determinato? Non pensi che in questo accordo ci sia anche un'attenzione "Al sociale" o questo non interessa proprio più a nessuno...

► I lavoratori non contestano la buona intenzione di voler far assumere a tempo indeterminato i colleghi a tempo determinato (c'è molta solidarietà tra di noi su questo). Il problema è che anche questa parte di accordo non è tutelante e lascia molto spazio alla discrezionalità dell'azienda; inoltre non c'è alcun vincolo territoriale.

DOMANDA

Permettimi di esternare un piccolo dubbio: "non è che per caso le critiche all'accordo nascono dal particolare clima costruito "Ad arte" da una organizzazione sindacale al fine sfruttare le preoccupazioni dei colleghi per raccogliere consensi, con l'evidente obiettivo di "Fare cassa" in tema di tessere? Vogliamo rifletterci su?

► Parliamo proprio di questo. L'atteggiamento avuto da TUTTE le sigle sindacali in questa vicenda è stata proprio quello di "battibeccare" tra I tavolo e II tavolo. A noi sinceramente non interessava per niente chi facesse cosa e se un'altra sigla incolpasse qualcun altro. Ci sembrava di essere all'asilo:

La cessione di Banca Depositaria

i sindacati che facevano volantini accusandosi a vicenda e noi, parte in causa impotenti. Cerchiamo di essere seri soprattutto quando si parla di pelle altrui!

DOMANDA

Una domanda importante in tema di relazioni sindacali e lavorative: " Ci sono state pressioni sui colleghi da parte di dirigenti o responsabili aziendali ?

► Pressioni? sì, fino all'ultimo giorno della votazione

DOMANDA

Perché, secondo te, i colleghi di Torino hanno votato in maniera diametralmente opposta di quelli di Milano?

► Due sono stati i motivi:

- i colleghi di Milano erano maggiormente motivati al trasferimento in State Street vista la loro dislocazione territoriale (in caso di tensioni Milano è sicuramente più avvantaggiata di Torino)
- svolgendo loro l'attività più importante di Banca Depositaria, il calcolo del Nav, hanno ricevuto maggiori e più pesanti pressioni e quindi hanno ceduto prima

DOMANDA

Se l'accordo fosse stato respinto, sei consapevole che il trasferimento a State Street ci sarebbe stato ugualmente e senza le garanzie contenute nell'accordo sindacale? Cosa ne pensi in merito.

Avrei forse preferito così: avrei avuto maggiori possibilità di fare causa a Intesa Sanpaolo in virtù della sentenza del Giudice Alzetta. Con quest'accordo che prevede un'ipotesi di rientro (peccato non tutelante), non ha senso fare causa. Di sicuro questo accordo non mi tutela in niente e parlo della mia condizione lavorativa (che comunque corrisponde a quella di molti altri). ■

PERCHÉ L'ACCORDO sull'OCCUPAZIONE

a cura di Angela Rosso



> Video Angela Rosso

I 2 FEBBRAIO è stato siglato un accordo tra le **Organizzazioni Sindacali e INTESA SANPAOLO** per creare nuova occupazione, in aggiunta alle assunzioni già previste, in quattro poli specifici ad alta tensione occupazionale: **Torino, Potenza, Lecce, L'Aquila**.

Senza entrare in polemica sulle ragioni per le quali una organizzazione sindacale non abbia voluto sottoscrivere un accordo che porterà **OCCUPAZIONE**, crediamo sia opportuno fare chiarezza sugli effetti e sul merito dell'accordo.

L'accordo prevede che al personale assunto in questi specifici siti (appositamente costituiti) per svolgere esclusivamente attività di back office, approvvigionamento, trattamento valori, archivi, verrà applicato per i primi 4 anni:

- **Contratto del Credito a tempo indeterminato con trattamento economico inferiore del 20%.**
- **Orario lavoro di 40 ore settimanali, con banca ore**
- **Applicazione di alcune significative normative aziendali: previdenza complementare, assistenza sanitaria, premio di produttività, buono pasto.**

Dopo 4 anni vengono estesi interamente i trattamenti economici e normativi del Contratto Nazionale e della normativa aziendale.

NEL MERITO DELL'ACCORDO:

La deroga al CCNL è limitata ai primi 4 anni, per attività complementari circoscritte in poli definiti. L'applicazione dei Contratti Complementari, previsti dal CCNL per queste attività, sarebbe peggiorativa, poiché senza limite temporale e utilizzabile in tutte le strutture.

EFFETTI DELL'ACCORDO:

Per quelli in servizio non cambia assolutamente nulla.

I Tempi Determinati saranno assunti a tempo indeterminato, avranno applicato il contratto di apprendistato alle medesime condizioni precedenti e saranno destinati alla rete in sostituzione degli esodi.

Le 450 assunzioni previste dagli accordi sugli esodi saranno effettuate: 400 assunti tra coloro che hanno già lavorato in azienda con contratto a tempo determinato, i rimanenti con l'assunzione di 60 rivenienti dalle selezioni e già contattati.

In un Paese dove in alcune aree la disoccupazione giovanile è cronica, la cassa integrazione impiegati è aumentata del 100%, questo accordo rappresenta una risposta concreta all'emergenza occupazionale:

- **Crea nuova occupazione (600 posti) in aree particolarmente critiche**
- **Stabilizza il lavoro per i tempi determinati, sottraendoli al precariato**
- **Riporta in banca attività oggi appaltate a società esterne**
- **Limita la delocalizzazione di attività fuori dall'Italia**

Questo è il lavoro che deve svolgere un sindacato responsabile e solidale.

Su un problema quale l'occupazione avremmo auspicato l'adesione di tutte le Organizzazioni, in particolare ci stupisce l'assenza della CGIL che quotidianamente richiama l'attenzione sulla grave situazione occupazionale, ma siamo altrettanto convinti che gli interessi dei lavoratori non possano essere sacrificati sul tavolo dell'unitarietà sindacale. ■

Cinque domande a due colleghi a tempo determinato che...

Domande

COLLEGA A + B

1[#] Parlaci della tua esperienza di lavoro, prima dell'assunzione, di come è cambiata la tua condizione con l'assunzione a tempo indeterminato.

R₁^a L'inizio è stato decisamente entusiasmante, lavorare in banca ancora oggi ha un certo appeal che si riscontra in termini pratici in una buona situazione economica.

Dopo il primo contratto pensavo che si potesse passare subito all'indeterminato, invece c'è stata la doccia gelata del richiamo sotto forma di sostituzione maternità, lì sono cominciate tutte le perplessità e i timori, poiché in sostanza non si può programmare nulla, dalla cosa più insignificante o comunque non molto importante: nel mio caso operarmi al ginocchio per tornare a giocare a calcetto, il che significa stare a casa circa 1 mese, (impensabile in un contratto a termine, almeno se si vuole sperare di continuare a lavorare per quest'azienda) fino a un eventuale mutuo.

Sono stati momenti di tensione e di paure, ma alla fine la consapevolezza di avere fatto bene e l'accordo sindacale hanno consentito a tanti come me un'opportunità enorme: la stabilità. Questo ovviamente cambia tutto e dà la possibilità di pensare al futuro con una tranquillità maggiore senza dimenticare gli sforzi per arrivare sino a qui, e senza dimenticare che questo non è un punto di arrivo, ma un punto di partenza!



R₁^b *L'esperienza del precariato per quanto mi riguarda è stata assolutamente adatta al ruolo, che volendo definire in maniera spicciola, si potrebbe accostare a quello di "persona in comodato". Mi viene da sorridere nel sentirmi porre questa domanda. Innanzitutto perché è come chiedere qual è la differenza tra la fame e la sazietà... e poi principalmente, perché non ho ancora realizzato di avere finalmente un contratto degno di questo nome.*

Quando nelle varie filiali in cui sono stata, si facevano riunioni o ci si confrontava argomentando qualcosa in ambito lavorativo, di certo non mi sentivo presa in considerazione. Tanto, per loro, di lì a poco non ci sarei più stata. Si vive una strana condizione psicologica causata dal ruolo di passaggio che, pur non volendo, determina un certo distacco dall'attività. La differenza? Oggi mi sento parte di un progetto. Questo credo basti per generare in me motivazione, spinta e tanta voglia di generare occasioni che mi diano finalmente la possibilità di farmi valere.

2[#] **Cosa ne pensi in merito alla " Scelta sociale " di fare un Accordo con la banca per dare 600 nuovi posti di lavoro a tempo indeterminato, tra giovani al Centro Sud e cassaintegrati a Torino, con delle riduzioni economiche e normative di quattro anni? Pensi che il "prezzo" pagato per quattro anni in termini economici e di normativa compensi la stabilità di occupazione?**

R₂^a *Sicuramente è una scelta senza precedenti, ma credo che di questi tempi di crisi e di incertezze la risposta migliore sia nei fatti concreti, ossia nel produrre occupazione.*

È vero che si tratta di lavoro con stipendio ridotto e senza alcune agevolazioni che hanno gli altri colleghi, ma intanto si dà la possibilità a tanti giovani senza speranze e a tanti cassaintegrati disperati di lavorare, e di questi tempi credo sia già molto! Poi si tratta di "stringere la cinghia" (e neanche eccessivamente) per 4 anni, dopo entrano a far parte del livello base di tutti gli altri colleghi; quindi in definitiva per soli 4 anni le condizioni sono leggermente inferiori, ma in sostanza il lavoro è assicurato! Tante famiglie perciò possono rifiutare e guardare al futuro con più ottimismo e fiducia! Questo accordo è un segnale forte, una ventata di ottimismo concreto, non il solito ottimismo astratto che viene predicato in tv da alcuni soggetti. Se ci fossero tanti accordi di questo tipo di sicuro l'occupazione si porterebbe su un binario più accettabile!

R₂^b *Perdonando l'impertinenza, ribalto la domanda a tutti voi. Cosa scegliereste tra un salario più alto, ma percepito di tanto in tanto e l'opportunità di avere un entrata fissa? Per di più le riduzioni sono relative solo ai primi 4 anni. Non si tratta di capire se ciò compensa la stabilità, quanto più, ci sarebbe da chiedersi quale e se mai, ci sarebbe stata per molti di loro un'alternativa.*

3[#] **Siamo stati accusati da un'altra organizzazione sindacale - che non ha firmato l'accordo - di aver "destrutturato" il Contratto Nazionale, sei d'accordo? Secondo te, questo accordo danneggia in qualche modo i lavoratori in servizio? Considerando anche le prospettive future in merito al prossimo rinnovo del C.C.N.L.?**

R₃^a *So bene che la FISAC/CGIL è stata l'unica non firmataria dell'accordo e sono stato presente a una riunione con tutti i sindacati, dove davvero ho sentite alcune affermazioni da parte di un rappresentante FISAC che facevano ridere da quanto erano assurde!*

Continua ->



>...In primis se la CGIL rappresenta il ramo più a sinistra di tutti i sindacati, dovrebbe essere più vicino ai lavoratori e ai loro bisogni, ossia il lavoro. Ora sentire parlare un'esponente di tale sindacato rivolgersi all'accordo in questione definendolo "una sconfitta", beh mi sembra quantomeno assurdo! Io non credo che si possa mai definire tale un accordo sindacale che prevede posti di lavoro per un cospicuo numero di precari! E il fatto di essere scesi (come dicono loro) "al livello di dover sottostare a un accordo che snatura quanto fatto in precedenza e che obbliga i lavoratori ad accettare condizioni non dignitose" è un'esagerazione oltre che una bugia.

È vero che per 4 anni lo stipendio è ridotto, ma io credo che non ci sia nessun collega coinvolto da questo accordo che rifiuterebbe una proposta simile, per di più sapendo che dopo 4 anni viene parificato a tutti gli altri. D'altra parte la loro controproposta era nulla, cioè non si impegnavano a proporre un'alternativa, ma semplicemente invitavano a non accettare la proposta e ad attendere che forse tra qualche anno venisse fatto un accordo migliore. Forse, ma nel frattempo chi aveva il contratto in scadenza o peggio ancora era già a casa cosa doveva fare?? Cercare un altro lavoro e comunque sempre a tempo determinato?

Ecco io credo che davvero gli argomenti per contestare la proposta non esistevano o non reggevano! Invece di contestare e basta bisogna rimboccarsi le maniche e lavorare tutti insieme per accordi che favoriscano i lavoratori. Tutto questo non danneggia assolutamente chi ha un posto di lavoro a tempo indeterminato, anzi penso che chi è già in servizio dovrebbe essere contento per i nuovi assunti e credo che i sindacati debbano lavorare per rafforzare e possibilmente migliorare il CCNL

R_{3^b} Ammetto di non conoscere le dinamiche politiche che possono portare a delle decisioni piuttosto che ad altre. Allora proverò a ragionare secondo quanto mi viene dettato dalla logica, in base a ciò che so. Durante l'incontro che abbiamo avuto con le OOSS, ci è stato detto dalle sigle che si sono astenute dal firmare l'accordo, che da loro è stato visto come un ricatto da parte dell'azienda.. "Perché solo alcuni e non tutti?". La questione, a mio avviso, sta nel non accanirsi per voler vedere le cose sempre e solo in maniera univoca. Perché non vederne invece l' OPPORTUNITA' per questi "alcuni"? Perché chiamarlo ricatto e non vederla come un'apertura, o più attinentemente un ACCORDO inteso come COMPROMESSO???

4# Dopo un periodo di contratto a termine- non riconducibile a contratti atipici - cosa ne pensi di un lavoro a tempo indeterminato?

R_{4^a} Cambia tutto: sicurezza economica e lavorativa in primis, con la possibilità di guardare agli anni futuri con fiducia e ottimismo, potendo creare progetti anche a lungo termine senza più la spada di Damocle sulla testa della scadenza del contratto.

R_{4^b} Essere precari significa non poter accendere un mutuo, non potersi permettere di pagare le rate del frigo, significa dover far quadrare i conti non solo dei pochi mesi in cui il lavoro c'è.. ma soprattutto dei mesi in cui il contratto s'interrompe. Essere precari significa non potersi permettere di avere aspettative, non poter fare progetti di vita, dover avere sempre una barriera costante tra te e l'orizzonte. Ne consegue il contrario. L'indeterminato mi fa strano anche solo pronunciarlo. Lavoro serenamente, con motivazione e con la voglia d'imparare un lavoro che finalmente, non nascondendo l'emozione, posso dire essere MIO.

5# Ora che hai ottenuto una stabilità economica e tutele uguali ai lavoratori della banca che ti permetteranno un sicurezza sul futuro, cosa dirai a quei sindacati che, a differenza della Fabi, non hanno firmato l'accordo per farti entrare in IntesaSanpaolo?

R_{5^a} Dico che non dovrebbero esserci più divisioni, perché i sindacati non sono squadre con diversi obiettivi, ma i diversi lati di un cubo che hanno tutti il medesimo obiettivo, cioè il lavoratore, salvaguardandone i diritti e aiutandolo nelle difficoltà di ogni giorno, oltre che ovviamente sostenerlo nella ricerca del posto di lavoro, vero traguardo personale di ciascuno. Spero perciò che i prossimi accordi vedano le firme di tutti i sindacati, che dovrebbero tendersi la mano invece di essere in competizione uno contro l'altro.

R_{5^b} Il precariato, è ormai pressoché l'unica forma di lavoro che conoscono la maggior parte dei giovani, spesso scarsamente consapevoli della gravità della loro situazione, o che, pur essendolo, non credono di poter migliorare le loro condizioni con gli strumenti di lotta tradizionali. A tal proposito, ho sempre pensato al sindacato come ad una difesa, non come a qualcosa dalla quale difendermi. Invece non firmando quell'accordo **che oggi mi permette di lavorare**, (e di farlo soprattutto con stabilità) mi scopro ad esser stata fortunatamente difesa da chi ha scelto di mettere quelle firme, contro chi probabilmente, dovevo tramutare nel mio immaginario come avversario. Mi chiedo solo come, allo stato dell'arte, sia possibile che mi venga anche chiesto colloquio per parlare di una possibile iscrizione al loro sindacato. In altri momenti avrei rivolto a costoro parole poco carine. Ma, scusatemi se in questo periodo sono troppo felice, e allora ... Sorrido! ■

nove domande a due colleghi ex cassaintegrati assunti in IntesaSanpaolo

Domande

COLLEGA A + B

1[#] Parlatemi di te, della tua attività lavorativa in questi anni...

R_{1^a} Ho sempre lavorato nel campo della metalmeccanica come impiegata commerciale estero e negli ultimi anni amministrativa. In passato ho cambiato qualche posto di lavoro, trovandolo con una certa facilità e migliorando la mia situazione economica e professionale.

R_{1^b} Dopo il diploma superiore di perito aziendale ho lavorato sempre in aziende metalmeccaniche come traduttrice di manuali tecnici e successivamente in ufficio acquisti.

2[#] Da quanto tempo eri in cassa integrazione?

R_{2^a} A giugno del 2009 la ditta in cui lavoravo ha chiuso. Avevo trovato subito un altro impiego a tempo determinato, ma allo scadere dei tre mesi di prova non mi hanno confermato perché nel frattempo era rientrata la collega in maternità e non c'era abbastanza lavoro per entrambe. Da ottobre del 2009 quindi stavo cercando "disperatamente" un altro impiego.

R_{2^b} ero in mobilità dal gennaio 2009.

3[#] Quanto guadagna una persona che è in cassa integrazione?

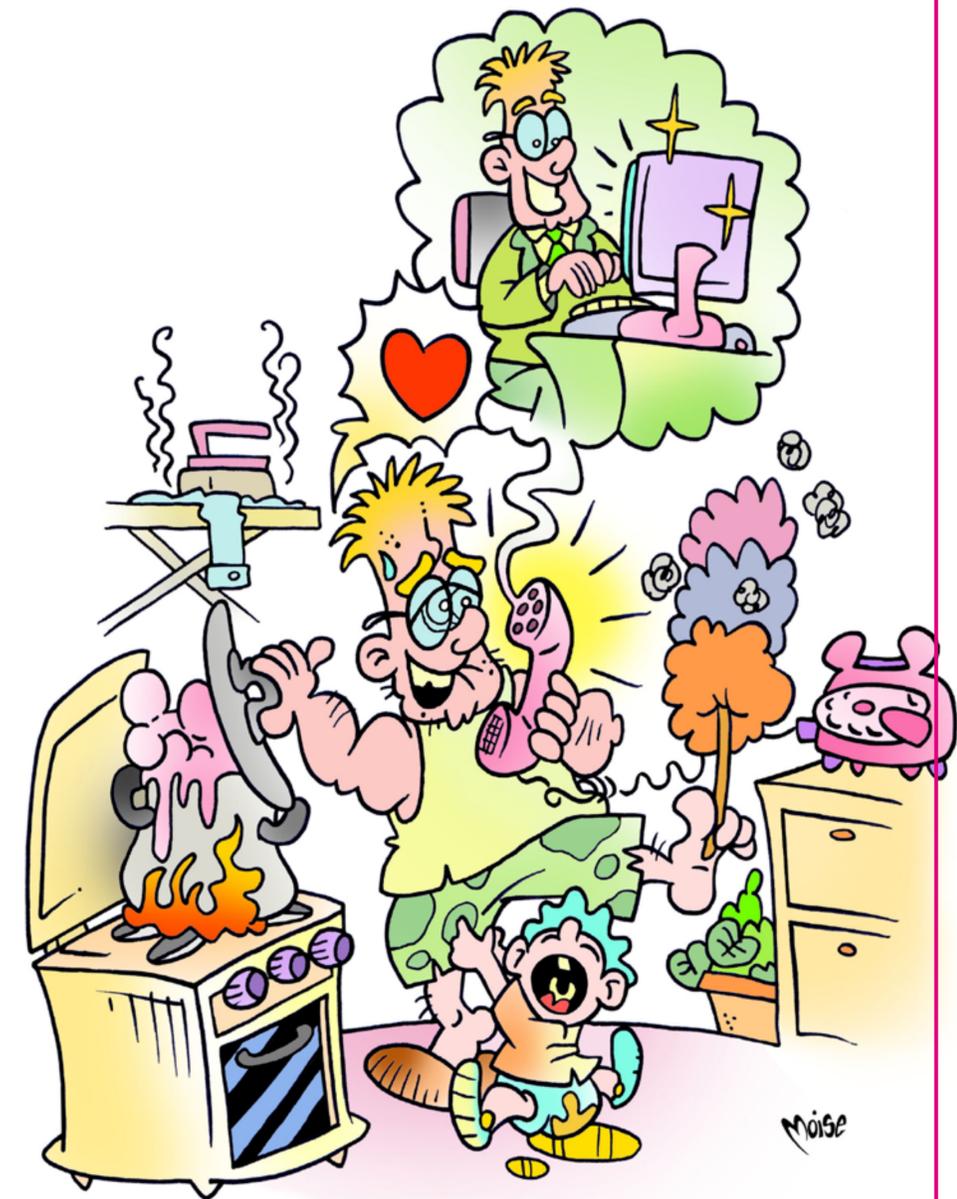
R_{3^a} Provenivo da una ditta di piccole dimensioni per cui, pur essendo iscritta alle liste di mobilità, percepivo solo l'indennità di disoccupazione: circa EUR 800,00 mensili.

R_{3^b} Inizialmente euro 950,00, nel secondo anno decurtati a euro 850,00.

4[#] All'interno della famiglia cosa è cambiato dopo una riduzione di stipendio, hai dovuto auto limitarti in qualcosa?

R_{4^a} Sono single per cui l'unico mio reddito era costituito dall'indennità. Ho dovuto quindi decisamente ridimensionare il mio stile di vita.

R_{4^b} La situazione familiare è cambiata radicalmente.. purtroppo anche mio marito ha avuto seri problemi di lavoro..ci siamo trovati spiazzati e ancora adesso ne stiamo pagando le conseguenze.



5[#] Nei rapporti interfamiliari, cosa è cambiato, come avete vissuto questa situazione?

R_{5^a} *A parte la mia famiglia, ho evitato di pubblicizzare la mia situazione lavorativa, per evitare ogni commiserazione esterna, pur cercando con tenacia un nuovo lavoro.*

R_{5^b} *l'incognita del futuro incerto e precario ha portato inevitabilmente a delle tensioni che stiamo superando cercando di essere positivi*

6[#] Ora che invece sei assunto in IntesaSanpaolo, cosa è cambiato nella tua vita?

R_{6^a} *Ho realizzato i miei obiettivi: cercavo con tenacia un nuovo lavoro nel terziario, visto che le industrie ormai stanno chiudendo una dopo l'altra. Averlo ottenuto in una grande società come IntesaSanpaolo è stata sicuramente una grande soddisfazione.*

R_{6^b} *L'assunzione in IntesaSanpaolo è stata un vero "miracolo" per quanto mi riguarda... stavo passando un periodo veramente negativo dove nonostante domande su domande di lavoro non avevo ancora avuto nulla di concreto.*

7[#] Vivi male il sapere che hai delle limitazioni (seppur temporanee) economiche e normative o sei soddisfatto della tua nuova condizione lavorativa?

R_{7^a} *Dopo vent'anni di lavoro guadagnavo di più. Tornare indietro è sicuramente penalizzante. E' stato "lo scotto" da pagare per entrare in IntesaSanpaolo.*

R_{7^b} *La nuova situazione lavorativa mi entusiasma e cmq so che l'attuale stipendio decurtato (come da contratto) sarà poi allineato e quindi sono fiduciosa e ottimista verso la Proprietà*

8[#] Cosa ti senti di dire a chi non voleva firmare l'accordo che ti ha permesso di avere di nuovo un lavoro?

R_{8^a} *Forse non si rendono ben conto della "desertificazione" lavorativa che esiste al di fuori dell'ambito bancario.*

R_{8^b} *lavorando nelle aziende metalmeccaniche sono sempre stata legata alla CGL e sapere che non hanno firmato il contratto mi ha delusa non poco...in questo momento 100 persone (compresa me) stanno lavorando e hanno ritrovato la speranza verso il futuro..non è cosa da poco!!!*

9[#] E' il caso di ringraziare qualcuno?

R_{9^a} *Chi ha firmato naturalmente.*

R_{9^b} *Ringrazio chi ha creduto in me fin dal primo colloquio presso l'ufficio dell'impiego e poi in IntesaSanpaolo... qui l'ambiente è ottimo, i tutor sono molto disponibili e competenti e i superiori non sono da meno..spero di riuscire a superare i tre mesi di prova e continuare qui la mia avventura lavorativa. ■*

DOMANDA

D) Sono un collega "Ex Sanpaolo", negli ultimi due anni sono stato spostato per ben 3 volte (per coprire buchi vari ed esigenze aziendali), a parte che non ci sono più certezze di stabilità, ho notato che il problema organici è molto più accentuato nelle filiali "Ex Sanpaolo" rispetto a quelle "Ex Intesa" e questo non mi sembra giusto. C'è una spiegazione logica a tutto questo? E quando arriveranno le risorse che dovrebbero coprire tutti i colleghi entrati nel "Fondo"? Finora non ho visto nessuno, e il tempo passa e l'azienda risparmia...

R) L'insufficienza di organici è un problema comune a parecchie filiali, non riconducibile alla provenienza ex **Intesa** o ex **Sanpaolo**. In linea generale le filiali piccole soffrono in misura maggiore, anche per effetto delle fuoriuscite per i recenti esodi, che iniziano ad essere sostituiti con le prime assunzioni dei colleghi ex tempi determinati.

DOMANDA

D) Siete a conoscenza che nella procedura Intesap non c'è più la casellina per i permessi retribuiti per visita medica? Così anche dopo aver finito la banca ore non puoi proprio usufruirne, neanche per problemi gravi di salute o non è così?



> Video Filippo Pinzone

R) Esaurita la banca ore e le ex festività, è possibile richiedere permesso retribuito al proprio responsabile, presentando il giustificativo medico.

DOMANDA

D) Riguardo l'autogestione dell'orario per i quadri ho riscontrato un'anomalia nella procedura "Intesap" che ritengo molto grave: se l'assenza si protrae per tutto il pomeriggio (e comunque per più di due ore) la procedura dà assenza ingiustificata e ho dovuto prendere mezza giornata di ferie. Non mi sembra giusto, il contratto nazionale mi sembra che preveda una piena autonomia della gestione dell'orario per i quadri. Questo vuol dire fare gli accordi e non essere poi in grado di farli rispettare. Aspetto risposte concrete dai responsabili nazionali. Grazie per l'attenzione.

R) Il contratto nazionale prevede per i quadri direttivi l'autogestione dell'orario di lavoro, i limiti e la rigidità della procedura **INTESAP** non possono condizionare le norme contrattuali. Abbiamo già posto il problema alla banca richiedendo di introdurre maggiore flessibilità nella procedura, in alternativa occorre intervenire caso per caso.

DOMANDA

D) Nella nostra filiale ci sono state 3 rapine a distanza di tre mesi circa l'una dall'altra.

E' legittimo attendersi un intervento dell'azienda a tutela dei propri dipendenti?

Qual è il ruolo del sindacato in una vicenda come questa?

R) La tutela della sicurezza dei propri dipendenti è un obbligo a cui l'azienda è vincolata per legge. Purtroppo la legge non stabilisce quali siano le modalità e lascia all'imprenditore la valutazione dell'entità del rischio e l'adozione delle misure ritenute più efficaci. Il sindacato controlla e verifica che tutti gli strumenti di prevenzione individuati vengano messi correttamente in opera, denunciando eventuali omissioni o non corretto utilizzo. Nei casi di particolare gravità, comprovati

ad esempio dalla reiterazione di rapine, interviene sollecitando l'azienda all'adozione di strumenti preventivi adeguati alla rischiosità della filiale.

DOMANDA

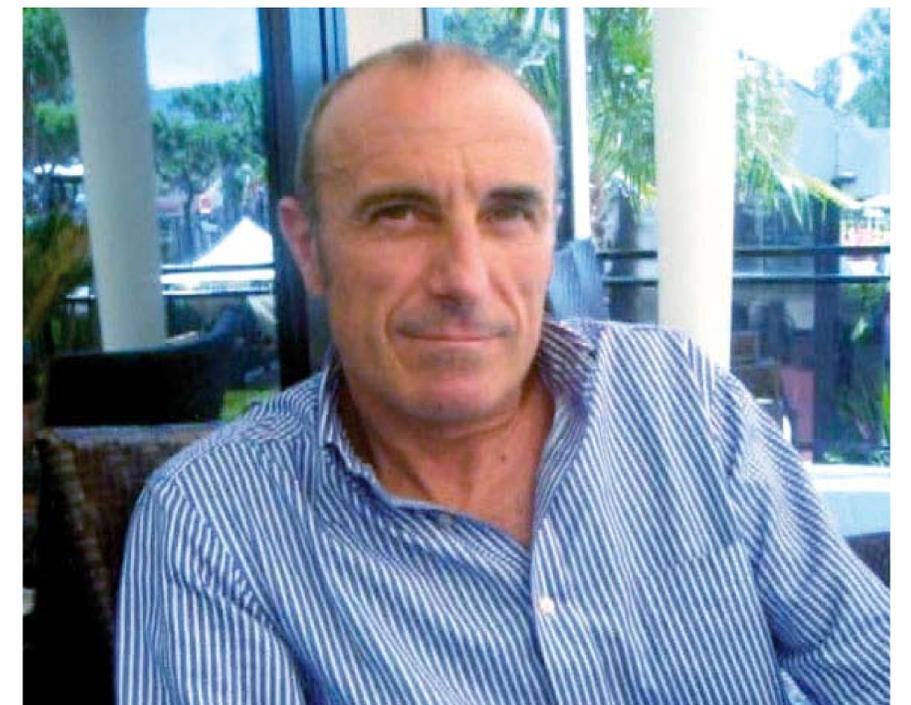
D) Quando penso a quello che viene detto nelle assemblee dai nostri rappresentanti sindacali, ovvero: "lavorate con attenzione, rispettate le procedure, che se no poi..."), ho l'impressione che più di qualcuno non sappia neanche che cosa voglia dire la parola "Clienti" che cosa voglia dire avere il cliente davanti, che ti pressa, che arriva arrabbiato perché ha fatto un'ora di coda in un salone vuoto ecc. Penso che non sappiate neanche il significato della parola "Sospesi" che continuiamo ad accumulare altro che leggere le circolari. E' questa la realtà della filiale dove il collega rischia ogni giorno e non è tutelato minimamente. Riflettete.

R) Il richiamo al rispetto della normativa rappresenta una attenzione del Sindacato per la tutela dei colleghi, a fronte dei ricorrenti provvedimenti disciplinari disposti dall'azienda ogni qualvolta i controlli ispettivi rilevano irregolarità od errori di una certa gravità. Una eccessiva "attenzione al cliente" non deve indurre a operare in modo irregolare, i colleghi devono avere chiaro che in caso di errore l'azienda interviene in modo sanzionatorio.

DOMANDA

D) Sono una di quelle tante colleghe che lavorano nella pausa pranzo a cui non viene riconosciuto lo straordinario. Il sindacato dice che non si deve lavorare nella pausa pranzo, ma se gli organici sono ridotti all'osso (diciamo pure che sono inferiori di un 40/50 % rispetto all'occorrenza) come si fa a coniugare l'esigenza di voler uscire a un'ora decente (e parlo delle ore 18, non delle 17!) se non mi fermo a pranzo e nessuno mi dice grazie!

p.s non ditemi di posare la penna alle ore 17, perché non è quella la soluzione, il lavoro non può essere lasciato così di brutto (non certi lavori almeno) e poi il giorno dopo i "casini" sono tutti miei. La questione va affrontata. [continua ->](#)



> Video Roberto Aschiero

>... **R)** La pausa pranzo è normata dalla legge e le disposizioni aziendali in materia di sicurezza impongono che nessuno durante la pausa pranzo si soffermi nei locali della filiale. Questa è la ragione per cui lo straordinario non può venire riconosciuto durante la pausa pranzo. L'osservanza dell'orario di lavoro (che termina alle 17) è un diritto di ciascun lavoratore e come tale deve essere rispettato.

DOMANDA

D) Recentemente Consob ha convocato le 5 maggiori banche italiane (tra cui Intesasanpaolo) in merito al mancato rispetto della direttiva europea Mifid.

In particolare per aver anteposto il proprio interesse (leggasi budget) all'interesse dei risparmiatori nella proposizione dei prodotti finanziari.

Vale a dire che le banche spingono troppo sui collocamenti dei propri prodotti trascurando l'interesse dei clienti.

Ho un dubbio: "E' la Consob che ci deve difendere dalle pressioni commerciali o è il nostro sindacato?"



> Video Giuseppe Milazzo

R) La Consob è un organo di vigilanza che dovrebbe garantire il rispetto delle normative e delle direttive a tutela del mercato e dei risparmiatori. Le note vicende che hanno determinato la crisi finanziaria dimostrano con evidenza che gli istituti di vigilanza non hanno assolto il loro compito, per incapacità o impotenza, d'altro canto banche e investitori istituzionali continuano nella determinata opposizione all'introduzione di qualsiasi regola che limiti il loro operare.

Sicuramente non rientra nei compiti della Consob la tutela dei dipendenti delle banche, che è invece demandata al sindacato, come giustamente ci viene ricordato.

Da anni sosteniamo l'inefficacia e l'inutilità dell'utilizzo di pressioni commerciali per migliorare i risultati economici dell'azienda: sono metodi che stressano il personale, creano sfiducia e nel tempo disaffezione nella clientela.

Tuttavia le aziende inseguono il risultato a breve e si dimostrano insensibili alle esigenze della clientela e dei colleghi, dimostrano anzi con i risultati ottenuti attraverso le campagne prodotto l'indiscutibile efficacia di tali metodi. Forse dovremmo riflettere tutti quanti e applicare con maggior determinazione la professionalità di cui siamo portatori, e all'occorrenza rinunciare ai premi aziendali.

DOMANDA

D) Sono un responsabile del modulo "Family", quel modulo, chiamiamola pure quella parte di banca, di cui non sembra importare più a nessuno, nella mia filiale sembra che ci siano i colleghi di due banche diverse costretti a convivere insieme. Nella realtà per il "Personal" c'è un'attenzione continua da parte di tutti (direzione, Area ecc.) si vive e lavora in un certo modo, mentre nel "Family" si lavora sempre peggio con un organico che definire carente è un puro eufemismo, ma tanto i risultati sembra che li facciano solo gli "Altri", ma attenzione non sono quelli di Lost (il telefilm), sono colleghi. Ci stanno mettendo davvero gli uni contro gli altri, non si può continuare a lavorare così! Qualcuno può - almeno cercare - di fare qualcosa?

R) Non bisogna cadere nel tranello di entrare in competizione tra gestori, in particolare nel modulo famiglie gli incentivi sono legati al risultato di squadra. Ultimamente l'Azienda ha attivato due giornate di formazione per gli addetti al modulo famiglie, per coinvolgerli in un progetto di recupero fiducia con la clientela.

DOMANDA

D) Sono una collega part time per motivi di salute, parlando con una collega anche lei da poco in part time ci siamo accorte che ad entrambe è stata abbassata la qualifica quel tanto che basta per essere penalizzate nel piano incentivi.

Vi risulta che ci sia statisticamente una relazione tra concessione del part time e riduzione della valutazione?

Non dovrebbe essere uno strumento di valutazione delle competenze?

Il part time impatta economicamente sulla retribuzione base. E' giusto che influenzi indirettamente anche la valutazione delle prestazioni?

R) Nel contratto a part time la riduzione di orario è correlata dalla riduzione salariale, pertanto non deve assolutamente influire sulla valutazione delle prestazioni e delle competenze.

Il collega deve essere valutato per la quantità e la qualità del lavoro svolto nell'ambito dell'orario contrattualmente definito, indipendentemente sia esso a tempo pieno o a part time. Se si sono verificate riduzioni nelle valutazioni conseguenti alla concessione del part time sono da considerarsi improprie e vi invitiamo a contattare i vostri rappresentanti sindacali per concordare gli opportuni interventi. ■

La Gang dei Musicanti

Sono stato a Parigi ultimamente, un week end di piacere, ogni tanto e non solo di lavoro. Parigi ha un suo fascino indissolubile; adoro passeggiare lungo i viali della Senna e gustarmi i sapori antichi delle sue "Bancarelle", ritornare a Montmartre, salire fino al Sacré Couer (dall'alto di Montmartre la sagoma bianca della basilica del Sacro Cuore domina Parigi. Dopo la Tour Eiffel è il luogo più alto della città...).

Poi, grazie a una efficiente metropolitana, non c'è il problema degli spostamenti (di dove parcheggiare l'auto, il traffico ecc.) e qui comincia la mia avventura e la futura riflessione: mentre mi trovo appunto sulla metropolitana sale un "Curioso" personaggio con un carrettino su cui si trova un piccolo amplificatore e un registratore, un qualcosa di assemblato con pezzi che sembrano di recupero e una chitarra. Dopo pochi secondi il musicante che sembra - in un

primo momento - improvvisato, attacca una specie di base musicale e comincia a strimpellare con la chitarra una canzone francese. Dopo la prima canzone, posa per terra un bicchiere dove porre qualche spicciolo e continua il suo piccolo show. Dopo due canzoni, raggranellato qualche soldo, personalmente sono tra quelli che un paio di euro li hanno donati volentieri (in fondo siamo in vacanza, allegrie personalmente prevale nella mia mente il concetto che in fondo questi soggetti non rubano nulla, e nel loro piccolo in qualche modo si danno da fare...) il musicante si sposta nella carrozza attigua. Cambio linea per arrivare alla meta prefissatami ed ecco che arriva un altro di questi "Simpatici" personaggi,

che, capita l'antifona, decide istantaneamente di lasciar perdere e se ne va. In pochi secondi i musicanti (tutti dotati di identico carrellino, cosa che ovviamente mi fa riflettere) risalgono in diverse carrozze della metropolitana e ricomincia lo show. La cosa mi ha indotto a riflettere su chi mi trovavo davanti e forse considerarli una vera e propria "Gang" è davvero esagerato, ma certo è che qualcuno li ha organizzati (non si spiegherebbe in altro modo il carrettino comune a tutti). La riflessione continua poi nel prendere coscienza della specializzazione di questi soggetti (chi suonava la tromba, chi la fisarmonica, chi la chitarra ecc.) dotati tutti di una certa maestria col loro strumento musicale.

Forse considerarli una vera e propria "Gang" è davvero esagerato, ma certo è che qualcuno li ha organizzati

stavolta con una tromba oltre al solito carrettino perfettamente uguale al precedente. Inizia a suonare la base - con un accompagnamento completamente diverso - ma sicuramente di un ottimo livello (musicalmente parlando) quando sale un controllore che lo minaccia apertamente e lo invita (a dire il vero in maniera poco simpatica) a scendere dalla metropolitana. I due scendono alla prima fermata e lì mi accorgo che spuntano quasi dal nulla altri tre "Musicanti" (di cui uno addirittura con un violino) che circondano il controllore

Una specializzazione che si rende sempre più necessaria in ogni campo lavorativo, è questo il messaggio che ci viene trasmesso in ogni dove e attraverso qualsiasi forma di comunicazione. Personalmente questo è il messaggio che mi sento di trasmettere specialmente ai più giovani, in un mondo che cambia troppo in fretta e che richiede competenze sempre più specifiche. Questi simpatici musicanti, nel loro piccolo, l'hanno sicuramente capito (al di là di chi gestisce il tutto), il resto alla vostra riflessione. Il Tao. ■

