

CGIL

FISAC

IL TASSO

Periodico della FISAC/CGIL Intesa SanPaolo Torino e Provincia
Giugno 2008, numero 13



IL TASSO FA SEMPRE CENTRO

IN QUESTO NUMERO TROVATE...

- Fusione: che cosa non sta funzionando?.....pag. 3**
- Ancora troppe le rapine in banca.....pag. 6**
- In FISAC un riferimento per gli Apprendisti.....pag. 8**
- A Ivrea sportello FISAC per i bancari.....pag. 9**
- Zingaro sarai tu!.....pag. 10**
- Free Tibet, of course.....pag. 12**
- L'importanza dei colibrì.....pag. 13**

E inoltre in allegato

La Gazzetta del Tasso speciale Olimpiadi

- 8 agosto 2008... la rivincita di Davide
- Breve (e poco gloriosa) storia dello spirito olimpico moderno

IL TASSO è un periodico con distribuzione elettronica e diffusione interna della FISAC/CGIL Intesa Sanpaolo di Torino & Provincia.

I responsabili (si fa per dire) dei contenuti del **TASSO** sono: P. Barrera e G. Sturniolo.

Hanno collaborato a questo numero:

S. Alderucci, B. Capozzolo, T. Giovinazzo, G. Gorla, M. Murialdo, G. Pecoraro, P. Pirri.

Potete farci pervenire materiali e commenti alle caselle e-mail:

fisac.barrera@cgiltorino.it

giacomo.sturniolo@sanpaoloimi.com



Il personaggio del Tasso© è disegnato in esclusiva per questa pubblicazione da Gianfranco Gorla SILF/SLC/CGIL

Ex and the city...

Le percezioni sono un brutta bestia! Perché se tutte le statistiche ufficiali delle varie procure indicano che i reati contro le persone sono in diminuzione tutti ci sentiamo più insicuri?

Perché se la stragrande maggioranza dei reati compiuti dagli extracomunitari (i barbari del XXI secolo) sono reati di piccola entità riteniamo che un decreto che sospenda proprio i processi relativi anche a questo tipo di reato sia coerente con le nostre preoccupazioni?

Perché siamo solidali con i Tibetani (nomadi tali e quali i “nostri” Rom e anzi loro progenitori) e diamo corso ai nostri peggiori istinti quando incrociamo gli zingari per le strade?

E restando a casa nostra (pardon, in azienda nostra), perché a fronte di una serie di accordi oggettivamente positivi, di un allargamento delle tutele, di incrementi del Vap, di nessun trasferimento forzoso, la sensazione è che tutto vada per il peggio, la rabbia e la frustrazione sono il sentimento più diffuso?

Perché a Torino in particolar modo continuiamo a sentirci sempre e soprattutto *ex in the city*?

La percezione, sicuramente! Ma è solo quello o le cose sono più complicate, le contraddizioni più profonde e le soluzioni ancora da ricercare e conquistare faticosamente?

In questo numero del Tasso troverete molte domande, ma anche qualche risposta.

E tra l'altro...

BUONE VACANZE A TUTTI!!

**“IL TASSO” E’ ESCLUSIVAMENTE UN E-MAGAZINE,
NON STAMPATO SU CARTA MA INVIATO SOLO PER POSTA ELETTRONICA.**

“IL TASSO” – OVVIAMENTE – E’ AMICO DELLA NATURA!

Fusione: accordi positivi, ma insoddisfazione tra i colleghi. Che cosa non sta funzionando?

Patrizia Pirri, referente dell'Area Torino e Provincia, ha incontrato Maurizio Zoè della Segreteria trattante FISAC per ragionare insieme sulla percezione del momento che si sta vivendo in azienda. Molti pensano che qualcosa sia andato storto. Solo impressioni o qualcosa di più? E che cosa si può fare? Queste alcune delle domande di Patrizia a uno dei protagonisti delle trattative.

Un anno e mezzo fa eri sul palco del Colosseo durante la famosa assemblea cittadina post fusione. Secondo te, oggi com'è cambiata tra i colleghi la percezione degli eventi che stanno affrontando?

Allora il sentimento dominante era la paura: paura di perdere gli istituti del welfare aziendale (previdenza, assistenza, circolo), paura di perdere le tutele dell'Integrativo di Gruppo, paura di una mobilità selvaggia verso Milano. A queste paure abbiamo risposto con gli accordi di armonizzazione su orari, part time, mobilità, premio aziendale, automatismi e salvaguardando previdenza, assistenza, circolo in attesa di un concordato processo di estensione a tutto il Gruppo di adeguati e efficaci strumenti per soddisfare i bisogni cui

gli attuali istituti rispondono per una parte del personale.

Solo successi in questo processo negoziale?

Come sempre si sono raggiunti dei compromessi: l'unica vera contropartita è stata la norma relativa ai permessi per visite mediche, che si è scontrata con l'elevato numero di giornate di permessi ex festività non fruiti e di banca delle ore arretrate ancora da recuperare. Credo un prezzo, in questa fase, accettabile per l'adozione di normative complessivamente più favorevoli sul part time (con estensione del ticket a ex Intesa), sulla mobilità (con miglioramento dei trattamenti economici per ex Intesa e delle tutele individuali per ex Sanpaolo), sul premio aziendale (con un incremento medio di oltre il 15% mai realizzato negli anni passa-

ti), sugli automatismi (con salvaguardia di previsioni non proprio "scontate" nell'attuale evoluzione normativa nazionale), sui finanziamenti (con riduzione del tasso e ampliamento dei massimali sui mutui e l'eliminazione della garanzia del TFR per APC).

Nonostante ciò il sentimento dominante non è più la paura, ma un malessere profondo, una rabbia diffusa.

Se il negoziato ha portato a questi positivi risultati come si spiega questo malessere dei colleghi?

La fusione organizzativa e informatica di decine di banche per 75.000 dipendenti in Italia è un'impresa che non ha precedenti nel nostro paese. Unificare normative contrattuali, procedure, politiche gestionali che si sono consolidate negli anni con grandi sforzi da parte di tutti

i lavoratori presuppone due condizioni: ciascuno deve superare il naturale attaccamento alle specificità e ai particolarismi figli della propria storia e gli impegni aziendali assunti devono essere rispettati nei tempi e nei modi, con la massima trasparenza e lealtà nel motivare le scelte compiute.

L'attuale emergenza è proprio nella gestione e applicazione di accordi e normative.

Il malessere è così reale e profondo che il suo superamento sarà possibile solo se tutti gli attori in scena faranno la propria parte. Senza cercare alibi nella pur drammatica situazione finanziaria e produttiva italiana, occorre che i vertici del Gruppo, le strutture intermedie e il sindacato diano risposte all'altezza dei problemi.

Cominciamo dai vertici del gruppo.

A Presidente, AD e DG spetta il compito di scelte coerenti alla mission della banca. Nel 2007 la metà degli utili è il risultato di plusvalenze da cessioni di banche e sportelli: al netto dei proventi straordinari, il 70% degli utili deriva dalla Banca dei Territori, che svolge per il Gruppo il ruolo del settore auto per la Fiat. Come la sana e duratura ripresa del più grande gruppo industriale italiano è iniziata con la dismissione delle partecipazioni finanziarie in settori estranei alla produzione e

con il rinnovamento di prodotto e di processo per auto e affini, così lo sviluppo di una grande banca nazionale che si rivolge ai diversi segmenti di mercato con banche rete radicate nei rispettivi territori è la garanzia di solidità di fronte alle turbolenze dei mercati finanziari. Questo presuppone scelte coerenti: politiche commerciali orientate al risultato di medio/lungo periodo per la fidelizzazione della clientela, politica del credito che valorizzi le competenze dei gestori e la loro conoscenza del mercato, gestione del risparmio con prodotti ritagliati sulla profilatura dei

clienti. Per realizzare queste politiche è necessaria la responsabilizzazione delle strutture intermedie che devono disporre di adeguato personale, della formazione, dei supporti organizzativi, informatici e di prodotto necessari. Per decisioni tempestive ed efficaci è necessaria autonomia gestionale nell'ambito di indirizzi strategici chiari.

La responsabilità di queste scelte è dei massimi organi di governo della banca: scelte lungimiranti, non appiattite sul ROE della successiva trimestrale rappresenterebbero la prima fondamentale risposta.



Proseguiamo con le strutture intermedie della banca.

Come dicevo, l'attuale emergenza è ora nella gestione e nell'applicazione di accordi e normative. Un buon accordo sui finanziamenti è vano se passano mesi e mesi per la sua applicazione. Procedure collaudate da tempo da una parte del personale diventano ostiche se la formazione e l'affiancamento sono insufficienti. Un accordo sulla mobilità è stato indispensabile ma non è sufficiente: occorre una gestione rispettosa dei bisogni delle persone. Una busta paga anche corretta ma incomprensibile è fonte di ansia e sfiducia. Bene le concessioni di aspettative e part time, ma senza fare aspettare i colleghi mesi per la lettera di formalizzazione.

Se la fusione è un guado ora siamo al centro del fiume, dove la corrente è più forte. Siamo come a Torino un anno prima delle Olimpiadi, con gli ingorghi per i lavori in corso senza sapere se la nuova metropolitana funzionerà.

Non bastano accordi e programmi: conta la loro concreta esigibilità e realizzazione.

Corretta e trasparente applicazione degli accordi, risoluzione dei problemi procedurali, una gestione del personale non burocratica e aperta al dialogo rappresenterebbero insieme la seconda indispensabile risposta.

E concludiamo con il sindacato...

Pur consapevoli dei limiti della nostra iniziativa, dobbiamo con tenacia incalzare l'azienda, nelle sue diverse articolazioni, per la realizzazione di una politica di crescita sostenibile in un quadro di tutele e garanzie per tutto il personale del gruppo. Dobbiamo quindi continuare a sostenere le scelte funzionali alla crescita di lungo periodo e combattere politiche commerciali "mordi e fuggi": nel confronto aperto sull'esodo, dobbiamo rilanciare sulle assunzioni; nel confronto sul salario aziendale dobbiamo rivendicare il premio di piano per tutto il personale contro l'exasperazione delle quotidiane pressioni commerciali sui singoli gestori; nel confronto sull'organizzazione del lavoro dobbiamo rivendicare percorsi professionali e inquadramenti per contrastare il salario variabile; sui sistemi incentivanti, ancorché decisi dalle aziende, dobbiamo continuare a rivendicare regole chiare e trasparenti che vadano a premiare il risultato di squadra anziché la competizione individuale.

Dobbiamo perseguire tutele e garanzie per tutto il personale del gruppo, senza farci bloccare da sterili difese di particolarismi. Sbandierare la "pianta stabile" per impedire la cessione di alcuni colleghi delle filiali cedute su delibera dell'antitrust ha

ingenerato delusioni e divisioni mentre gli accordi di salvaguardia, raggiunti anche con scioperi come avvenuto con Carige, hanno dato garanzie omogenee per tutti i colleghi. Il perseguimento di tutele omogenee per i 75.000 dipendenti del gruppo non è la caritatevole esportazione di normative più favorevoli, bensì il consolidamento di norme altrimenti esposte allo smantellamento nel tempo: con questa logica la Fisac si impegnerà nel futuro confronto unitario su assistenza, circolo ricreativo e inquadramenti.

Anche per il sindacato unitario un compito non semplice.

In analogia a quanto richiediamo alla banca sulla politica commerciale, la nostra capacità deve essere quella di dare risposta ai problemi immediati avendo chiare le prospettive di lungo periodo. Il sindacato deve farsi portavoce ed interprete del disagio dei colleghi: deve denunciare i problemi ma deve anche proporre soluzioni per raggiungere, mettendo in campo tutti gli strumenti, accordi sostenibili a Torino come a Milano, a Napoli come a Padova, e pretendere l'applicazione.

E questa è la terza risposta ai colleghi: quella che spetta a noi, prima come organizzazione maggiormente rappresentativa e poi, condizione necessaria per un'azione efficace, come tavolo unitario.

ANCORA TROPPE LE RAPINE IN BANCA

di Giacomo Sturniolo

Di recente sono stati presentati i primi risultati del rapporto OSSIF (osservatorio sicurezza fisica dell'ABI) 2007, i quali ci danno uno spunto interessante per alcune riflessioni.

Nel 2007 ci sono state in Italia 2954 rapine in banca, contro le 2958 del 1998. La situazione in assoluto rimane quindi praticamente invariata dopo 10 anni, mentre scende, ma solo leggermente, la percentuale (dall'11,3 al 9 gli sportelli rapinati ogni 100).

L'ammontare del rapinato diminuisce invece sensibilmente, passando da oltre 72 milioni nel 1998 agli oltre 56 nel 2007. Le armi usate in prevalenza sono quelle da taglio (61% dei casi). I malviventi arrestati sono stati 76 durante l'evento e 46 dopo.

Se ci confrontiamo col resto d'Europa, poi, il dato diventa ancora più interessante. Non abbiamo per gli altri Paesi il dato di evoluzione storica, ma sapere

che a fronte dei nostri 9 sportelli rapinati su 100 nel 2007 in Spagna, Germania e Francia ne abbiamo solo 1 ci fa un certo effetto.

Sapere che in Piemonte, in controtendenza, c'è stata una diminuzione rispetto al 2006 del 18% non basta certo a consolarci, anche perché dai primi dati sembra che nel 2008 il trend "ottimistico" non si stia confermando.

Da questi dati, non troppo confortanti, si possono fare alcune considerazioni.

I vari interventi aziendali, spesso sostitutivi della guardia fissa, non hanno avuto effetti positivi particolarmente rilevanti sul numero di rapine, mentre invece hanno influito sul volume di rapinato diminuendolo. Le aziende bancarie, in sostanza, sono riuscite a influire sulle perdite in denaro, mentre sulla sicurezza dei colleghi non ci sono stati miglioramenti.

D'altra parte anche le posizioni sindacali di contrarietà alla diminuzione delle

guardie fisse (negli ultimi 10 anni è stata veramente notevole!) vengono parzialmente messe in discussione da questi dati: le guardie sono diminuite ma le rapine non sono aumentate.

Il confronto con altri Paesi europei, che ci colpisce come dato numerico, non sembra avere una spiegazione chiara e univoca. Non ci risulta che ci siano coperture particolari da parte di guardie armate, e la presenza di una criminalità organizzata potente non ci sembra che possa influire fino a questo punto. Del resto anche in Germania la presenza delle varie "mafie", provenienti anche dall'Est europeo, dovrebbe dare risultati se non analoghi almeno paragonabili. Forse è la microcriminalità molto diffusa da noi che fa la differenza, o forse, visti gli scarsi arresti, la probabilità alta di farla franca. Ma su questi argomenti non abbiamo dati per effettuare paragoni utili alla nostra ri-

flessione. Secondo l'ABI la spiegazione risiede semplicemente nell'eccesso di denaro contante presente nelle nostre filiali: la moneta elettronica, infatti, in Italia non è certamente diffusa come in altri Paesi. Si tratta di un dato difficilmente contestabile, ma questo non può significare semplicemente una resa di fronte al fenomeno. Il denaro attira sicuramente i rapinatori, ma la tutela della salute dei lavoratori è un obbligo per l'azienda, la quale può sicuramente continuare nella politica di maggiore diffusione della moneta elettronica, ma parallelamente deve (e noi la dobbiamo costringere) applicare provvedimenti a difesa del perimetro della filiale e quindi dei lavoratori. Per valutare possibili azioni in questo campo, oltre alla valutazione dei dati statistici generali, è necessario tenere conto delle differenze di situazione e territorio, in modo da rendere più efficaci le misure di prevenzione prese. Prendiamo ad esempio

l'utilizzo della guardia. Dai dati generali risulta che il suo minor utilizzo non ha peggiorato la situazione, ma noi possiamo sostenere con ragione che un utilizzo mirato a particolari situazioni avrebbe potuto migliorarla. Dai dati OSSIF risulta che il 61% delle rapine viene compiuto con armi da taglio. Noi siamo assolutamente coscienti di quanto una guardia armata sia inefficace a fronte di rapinatori professionisti dotati di armi da fuoco, ma sappiamo altrettanto bene quanto invece costituiscano un deterrente valido di fronte ad una microcriminalità, spesso occasionale, che agisce con semplici taglierini o strumenti simili. Con questo non vogliamo certo sostenere l'ipotesi di una guardia armata davanti a ogni filiale (l'intervento dell'esercito per migliorare la sicurezza come si fa in Colombia è sostenuto da altri e non da noi!), ma nelle zone particolarmente a rischio, o per certi periodi particolari, maggiori interventi mirati sono possibili.

Se a questo si aggiungesse una politica di freno verso le "filiali aperte", cioè quelle senza bussole e dotate di porte che si aprono automaticamente quando ci si avvicina all'entrata, potremmo ottenere sicuramente dei miglioramenti sensibili. Si tratta solo di alcuni esempi che però ci fanno capire che il fenomeno rapine, pur non essendo del tutto eliminabile (esiste da sempre, e seppur in scarsa misura anche nei Paesi europei citati come esempio positivo) e nemmeno gestibile esclusivamente dai datori di lavoro (la situazione socio economica, le forze dell'ordine e il sistema giudiziario hanno un peso indiscutibile), può essere affrontato con misure di prevenzione concrete che possono migliorare la situazione.

Le aziende hanno il dovere di agire in questo senso, ma anche le organizzazioni sindacali devono continuare premere perché i provvedimenti necessari vengano presi.



IN FISAC UN RIFERIMENTO PER GLI APPRENDISTI



Beppe è un ragazzo laureato in Economia di 24 anni, quindi anche anagraficamente vicino ai

giovani colleghi, che da poco è entrato come parte attiva all'interno del nostro sindacato.

Non solo la sua età, ma anche la sua formazione lo rendono adatto per questo ruolo: *“Sto preparando – racconta – la mia tesi di laurea specialistica su un tema che personalmente sento molto: il precariato. In particolare, cerco di stabilire quali relazioni esistano tra contratto di lavoro, motivazione e senso di appartenenza sociale. Tanti amici che conosco sono costretti a rincorrere un lavoro dopo l'altro senza certezze, senza diritti e con una retribuzione ridicola. Senza contare l'impossibilità di progettare un futuro. I nostri apprendisti godono sicuramente di moltissime tutele che rendono la loro condizione migliore rispetto a quella di molti nostri coetanei. Ma poter dar loro una mano mi garantisce molta soddisfazione”*.

“Abbiamo quindi ideato – prosegue Beppe – una mailing list con tutti gli apprendisti di Torino e Provincia iscritti alla Fisac ai quali mandiamo un “Flash per gli apprendisti”, uno strumento di comunicazione creato appositamente. Cerco di comunicare, in modo estremamente sintetico, informazioni utili su vari aspetti, dalla cassa sanitaria, al VAP, dal Fondo Pensioni, alle condizioni di conto.

Finora devo dire che sono già moltissimi i colleghi che mi hanno contattato per avere maggiori delucidazioni o suggerimenti. Ho risposto a tutti loro, grazie anche all'aiuto dei tanti sindacalisti più esperti di me che mi aiutano volentieri e che ringrazio di cuore”.

Quindi, apprendisti, per qualsiasi dubbio, richiesta, suggerimento, ecc., non esitate a contattare **Beppe Capozzolo** (inviando una mail a giuseppe.capozzolo@intesasanpaolo.com oppure chiamando il suo cellulare al nr **349 3458812**).

Nel mondo di oggi, purtroppo, il lavoro per i giovani rappresenta spesso un problema: non sempre semplice da trovare, oppure precario o mal retribuito. Nel nostro settore, grazie al lavoro del sindacato, siamo riusciti ad evitare le forme contrattuali più precarizzanti, privilegiando l'apprendistato professionalizzante. Inoltre, con il rinnovo dell'ultimo contratto nazionale, siamo riusciti a ridurre notevolmente la distanza retributiva tra gli apprendisti ed i tempi indeterminati.

Come FISAC/CGIL ci siamo resi conto che spesso i colleghi apprendisti sono coloro i quali più necessitano di consigli, di vicinanza da parte del mondo sindacale. Per questo abbiamo pensato di creare una “figura” dedicata a loro. L'idea è nata grazie ad uno dei nostri coordinatori d'Area, Bruna Vigna.

“Mi sono accorta – racconta – che i nuovi entrati nel mondo bancario si sentono molte volte soli. L'azienda, anche a causa della ancora recente fusione, non è in grado di fornire loro indicazioni né sulle questioni più spicciole (alcuni moduli non si sa dove e come recuperarli, quali sono gli uffici competenti per avere risposte o risolvere problemi), né su questioni più rilevanti (basti pensare al clamoroso ritardo con cui Intesa Sanpaolo accinge ad adeguarsi al nuovo CCNL che prevede aumenti retributivi per gli apprendisti).

La Fisac ha sempre speso molte energie per stare vicino ai giovani ma, andando a trovare i colleghi, ho avvertito la necessità di conoscere a fondo le particolarità del contratto di apprendistato per rispondere alle domande che mi venivano poste. Perché allora non creare una sorta di specialista? E chi poteva ricoprire questo ruolo se non un giovane?”

L'idea è subito piaciuta a tutto il gruppo FISAC di Torino e Provincia e la figura di riferimento è stata individuata in **Beppe Capozzolo**.

E' NATO A IVREA LO SPORTELLLO DI CONSULENZA E ASCOLTO PER GLI IMPIEGATI DI BANCA

E' stato inaugurato giovedì 29 maggio 2008 presso la Camera del Lavoro di Ivrea, in Piazza Perrone, 3 a Ivrea.

Lo sportello di consulenza e di ascolto è dedicato a tutti i bancari del Canavese.

L'iniziativa è stata organizzata dalla FISAC Piemonte nella persona di Nicoletta Mazzetto (RSA Unicredit Banca di Ivrea), la mia collaboratore, quella del collega di Ivrea Panetto Gabriele e le RSA delle altre Banche sulla Piazza.

Si pone come obiettivo quello di costituire un punto di riferimento stabile e riconoscibile in grado di fornire consulenze precise ed efficaci per le problematiche inerenti la vita lavorativa dei dipendenti bancari: applicazioni contrattuali, mobbing, problemi inerenti la sicurezza sul lavoro oltre a tutti i servizi già presenti nella struttura su questioni fiscali e previdenziali.

Il mondo bancario mai come in questo momento è stato caratterizzato da cambiamenti così sostanziali. Fusioni e incorporazioni stanno mutando completamente l'assetto europeo del settore, il rapporto con la clientela si è trasformato radicalmente nel corso di pochi anni, così pure il lavoro stesso degli impiegati di banca si è modificato da burocratico e di servizio ad un'attività di promozione e di vendita.

Ciò ha comportato un peggioramento delle condizioni lavorative dei bancari.

Ad una progressiva diminuzione dell'organico è corrisposto un aumento del carico di lavoro; le pressioni commerciali si sono fatte sempre più forti ponendo il dipendente in una scomoda posizione con la clientela.

Lo sportello di consulenza si propone di fornire un supporto a 360° per creare ambienti di lavoro più autenticamente vicini alle esigenze sia dei dipendenti di banca che della clientela e sarà aperto il giovedì dalle 16,30 alle 18,00.

Un saluto a tutti gli iscritti.

Tina Giovinazzo

Zingaro sarai tu!

Facciamo un po' di outing e cerchiamo soluzioni

di Paolo Barrera

Abito a Settimo e lavoro a Torino. Spesso in centro: la sede della FISAC è in via Pietro Micca. Quindi a lavorare ci vado con i mezzi pubblici: così sono ecologically correct, mica come tutti 'sti buzzurri che inquinano come dei pazzi con le loro automobili (e poi, dove lo trovi un parcheggio in centro?). Il mezzo pubblico per me è il 51 che nel tragitto da Settimo a via Pietro Micca passa in corso Vercelli a fianco del campo nomadi di lungo Stura. E qui cominciano i guai. Perché va bene l'ecologically correct, va bene l'accoglienza (ho amici marocchini e senegalesi e sono contro l'introduzione del reato di immigrazione clandestina), va bene la multiculturalità (mi piace la cucina cinese e indiana, nonché i concerti di world music), va bene che i rumeni si sono fatti battere dall'Olanda consentendo alla Spagna di cacciarci dagli Europei, ma tutti questi zingari, questa banda di buzzurri (ma i buzzurri non erano gli inquinatori folli? va bè ci penserò dopo...) che invade quotidianamente il pullman giorno dopo giorno è un po' troppo. Ti si buttano addosso, pieni di bambini vocianti, di fagotti dal contenuto sospetto, vestiti di stracci, sicuramente senza biglietto, chissà dove vanno, non certo a lavorare, e poi – diciamocelo – in estate il fattore odore si amplifica... Insomma messo in un angolo da un contatto forzato e ravvicinato con qualcosa di veramente, radicalmente e fastidiosamente "altro" le mie rea-

zioni di uomo di sinistra, politically correct il giusto, socialmente impegnato, tollerante per convinzione e prassi, che alla carriera ha preferito il sindacato (mestiere certamente meno remunerativo e in momenti difficili come questo anche particolarmente stressante) virano pericolosamente verso il più bieco razzismo, proprio quello di peggior matrice. E per me è un bel problema, perché scherzi a parte, le mie convinzioni sociali improntate alla tolleranza e all'accoglienza sono sincere e radicate. E le contraddizioni, quelle vere e profonde, sono una bella gatta da pelare.

Detto questo, proprio in questi giorni arrivo in Sindacato e un collega (una volta si diceva compagno, ma tutto cambia...) mi fa vedere il settimanale delle associazioni non profit italiane "Vita", sulla cui prima pagina campeggia una foto di Andrea Pirlo (noto centrocampista del Milan e della Nazionale) e l'attacco di un articolo in cui si evidenzia come moltissimi

The image shows the cover of the magazine 'VITA non profit magazine'. At the top, there are several logos and text boxes: 'BCC' (Banca di Credito Cooperativo), 'Scenari EUROPA, HAI PERSO L'AFRICA PAG. 13', 'Fondazioni CARIPOLO, LA CSR FINANZIARIA PAG. 15', 'Expo 2015 COSÌ MILANO SI RACCONTA PAG. 42/43', 'Associazioni FAVO: UNA SFIDA PER LA VITA PAG. 45/47', and another 'BCC' logo. The main title 'VITA non profit magazine' is prominently displayed. Below it, the text 'SETTIMANALE 14/20 giugno 2008 anno 15 - numero 25' and '2,00' are visible. A barcode and ISSN number 'ISSN 1123-1474' are also present. The central headline reads 'Avvocati, medici, banchieri, calciatori. Con un tratto in comune' followed by 'ZINGARO A CHI?'. Below the headline, a paragraph of text describes the article's focus on immigrants in Italy. A photo of Andrea Pirlo is featured on the right side of the cover. At the bottom, there is a logo for 'ISTITUTO CORTIVO: diventa professionista nel sociale' and the website 'www.cortivo.it'.

italiani di successo (calciatori, ma anche avvocati, medici, bancari, docenti universitari) siano in realtà di origini Rom o Sinte. I temi dell'articolo sono essenzialmente due: da un lato viene evidenziato come quasi tutti costoro tacciano o nascondono le loro origini a causa di un sentimento di vera e propria paura e dall'altro come un'eventuale uscita allo scoperto di questi personaggi potrebbe favorire un cambio di atteggiamento da parte di noi "stanziali". Insomma proprio una buona occasione per me per ripensare ancora una volta alle mie imbarazzanti contraddizioni e derive.

Alla fine di vari rimuginamenti e di chiacchiere con il collega di cui sopra sono giunto ad alcune conclusioni (provvisorie anche per me) che provo a sottoporvi per titoli.

- 1) Che gli zingari non fossero esseri geneticamente modificati finalizzati all'antisocialità e al crimine spicciolo, e che quindi i singoli individui di qualunque etnia scelgono individualmente i loro comportamenti lo sapevo anche prima, ma è comunque importante ripeterselo spesso.
- 2) Non credo però che l'utilizzo a mo' di sponsor di singole personalità eccellenti serva davvero a modificare l'opinione sull'etnia in generale. Anzi in realtà tali personaggi sono socialmente accettati e accettabili proprio in quanto hanno fatto scelte in sostanziale contrapposizione alla cultura e agli stili di vita propri della loro etnia. Come gioca (è il caso di dirlo) il fattore Pirlo sul 51 dell'ora di punta in estate alla fermata del campo nomadi? Credo francamente che sia irrilevante.
- 3) La soluzione non può quindi che essere un'altra ovvero – ricordandomi della mia professionalità sindacale – quella della negoziazione. Credo che l'unica soluzione possibile sia quella esattamente inversa a quella praticata finora dai vari governi europei che hanno sempre considerato i nomadi con un problema di fatto ingestibile. Di volta in volta i governi più o meno di sinistra li hanno fintamente tollerati e di fatto i-

gnorati in nome di una presunta inamovibilità culturale dell'etnia e i governi più o meno di destra li hanno fintamente "controllati" (per fortuna non siamo ancora in una situazione in cui si può incarcerare qualcuno solo in ragione della sua razza) e di fatto ignorati in nome della medesime ragioni "culturali". Di fatto nessuno ha avviato un serio (e sicuramente difficilissimo) confronto con le etnie Rom e Sinte sulle regole comuni per la convivenza. Credo che solo se tale processo verrà avviato, se si stabiliranno e verranno condivise delle regole in tal senso si potranno fare reali passi avanti. Ad esempio è fondamentale che gli zingari accettino e condividano l'obbligo scolastico, l'eliminazione dell'accattonaggio infantile, l'uso non distruttivo delle strutture pubbliche messe loro a disposizione. Di contro la società che li ospita dovrà tollerare aspetti culturali propri di tali etnie quali il nomadismo. Naturalmente in tale processo è fondamentale la condivisione delle regole: è ormai noto che solo le regole condivise sono realmente rispettate e da sola la coercizione non è sufficiente a garantirne l'applicazione. E per condividerle occorre parlarsi, conoscersi e – appunto – negoziare. Ricordandosi anche, proprio come in sindacato, che negoziare non vuol dire annullare la controparte, ma trovare soluzioni che – in quanto mediazioni – le accontenta entrambe... o perlomeno le scontenta in modo accettabile.

Ipotesi di lavoro provvisorie, dicevo. Se vorrete dirmi la vostra sarò molto lieto di parlarne con voi.

Se siete interessati a conoscere un po' meglio la situazione (presenza / radici storiche / aspetti culturali) degli "zingari" in Piemonte potete [consultare questo recente e approfondito studio dell'IRES Piemonte](#)

FREE TIBET, OF COURSE

Le Olimpiadi di Pechino hanno riportato alla ribalta la questione Tibetana che, come molte altre, tende a giacere dimenticata per lunghissimi periodi fino a quando un qualche evento particolare e la relativa grancassa mediatica la porta per un breve periodo “agli onori della cronaca” e quindi dell’attenzione pubblica. E’ stato così per il Darfur, poi per la Birmania, e adesso è il turno del Tibet ricevere la sua dose di attenzione e solidarietà, fino alla prossima “questione” che lo scalzerà dalle prime pagine.

Ma in realtà, del Tibet, che cosa ne sappiamo realmente? Perché riteniamo che la lotta del popolo tibetano (un polo storicamente nomade, ed anzi di fatto “progenitore” di tutte le varie etnie nomadi stanziate tra l’Asia centrale e il bacino del mediterraneo) sia una causa degna di solidarietà?

In effetti scavando appena un po’ nella storia tibetana, si scoprono alcune cose assolutamente non banali. Ad esempio che il Tibet storicamente è una regione che fa parte dell’impero cinese fin dal XIII secolo e che dalla metà del 1.600 il titolo di Dalai Lama divenne un titolo ufficiale politico ricompreso nelle varie gerarchie amministrative di tale impero. E ancora che l’indipendenza del Tibet dalla Cina fu proclamata solo nel 1912 dal 13° Lama, ma che tale indipendenza non fu mai riconosciuta da nessuno stato e che quindi la “riconquista” del Tibet nel 1951 da parte della Repubblica popolare Cinese fu considerata dall’intera comunità internazionale come un fatto interno. Altrettanto sorprendente può essere il fatto che la teocrazia dei Lama tibetani, fino all’avvento dell’attuale Lama Tenzin Gyatso, non si fosse distinta per particolare “illuminazio-



ne” almeno nel senso occidentale del termine: analfabetismo diffusissimo, speranza di vita molto bassa, pene corporali particolarmente crudeli come l’accecamento erano tra i tratti distintivi non solo del Tibet medioevale ma anche di quello degli anni 40 del 900. Non stupisce a questo punto che, dopo la “riconquista” cinese del 1951, una serie di indicatori di benessere economico in Tibet siano oggettivamente e ampiamente migliorati.

Insomma, date queste e altre premesse, potrebbe essere forte la tentazione di ripensare l’attuale sostegno alla causa tibetana, ma così facendo si commetterebbe un grave errore.

Secondo noi, la causa tibetana è degna del massimo sostegno possibile perché la situazione del Tibet è l’ennesima prova che alcuni (purtroppo dominanti) modelli di gestione delle tensioni sociali, dello sviluppo economico e più in generale della coesistenza tra popoli sono fortemente in crisi.

Qualunque modello sociale e/o politico che cerchi di svilupparsi senza tenere conto delle esigenze culturali delle persone a cui si rivolge, o peggio senza preventivare la costruzione di consenso e capacità di mediazione tra i vari soggetti interessati è destinato al fallimento più o meno tragico, dovendo necessariamente mettere in bilancio tensioni, rivolte e conseguenti repressioni più o meno sanguinose.

Quella del popolo tibetano è una richiesta importante di libertà e autodeterminazione che merita la massima attenzione. Non certo un’attenzione acritica e manichea. Non necessariamente un’attenzione finalizzata esclusivamente alla creazione di un nuovo stato autonomo in cui magari mettere in atto ritorsive pulizie etniche anticinesi, secondo un altro consolidato (e vituperato) modello.

Certamente un’attenzione rivolta al sostegno della posizione dell’attuale Lama e Nobel per la pace per la conquista di spazi di libertà, reale progresso sociale e democrazia di cui non solo il Tibet, ma l’intera Cina hanno un urgente bisogno.

Su queste posizioni la causa del popolo tibetano è la nostra causa. Naturalmente e convintamente.

Paolo Barrera

L'importanza dei colibrì

“Durante un incendio nella foresta, mentre tutti gli animali fuggivano, il Colibrì volava in senso contrario con una goccia d'acqua nel becco.

"Cosa credi di fare?" gli chiese il Leone. "Vado a spegnere l'incendio!" rispose il piccolo volatile.

"Con una goccia d'acqua?" disse il Leone con un sogghigno di irrisione. Ed il Colibrì, proseguendo il volo, rispose: "Io faccio la mia parte!"

La sensazione che il nostro stile di vita, cioè lo sfrenato consumismo che da decenni caratterizza

le società occidentali, comporti un prezzo troppo alto da pagare è sempre più concreta: sta aumentando il grado di allarme sul cambiamento climatico, sull'inquinamento e sulla futura scarsità di risorse fondamentali quali l'acqua e gli idrocarburi fossili.

Ad un possibile senso di generale smarrimento di fronte a questioni così grandi, si contrappone sempre più l'idea che, insieme alla fondamentale presa in carico di questi problemi da parte dei grandi organismi politici e dei governi nazionali e sovranazionali, sia indispensabile, contemporaneamente, un aumento di consapevolezza in ciascuno di noi, una ricerca di comportamenti alternativi a quelli attuali.

Per tornare a guardare in modo sereno al futuro della nostra società, occorre non solo promuovere un consumo sostenibile, ma anche uno stile di vita “più leggero” che induca ognuno di noi ad impegnarsi personalmente con scelte consapevoli, mirate e costanti: dalla scelta dei prodotti che acquistiamo (ponendo attenzione agli imballaggi e alla provenienza) alla gestione quotidiana della famiglia (utilizzando ad esempio riduttori di flusso per consumare meno acqua, insegnando ai nostri ragazzi ad evitare ogni forma di spreco) e persino sul luogo di lavoro (per esempio impostando le stampanti fronte/retro).

Ognuno di noi produce mediamente oltre 520 kg di rifiuti all'anno (dato aggiornato a fine 2006 sul sito della Regione Piemonte), ed anche se la raccolta differenziata è attualmente del 40,8% (l'obiettivo da raggiungere è il 65% entro il 2012) è lecito il dubbio che oltre a differenziare sarebbe opportuno consumare di meno.

Ad esempio si potrebbe cominciare dall'acqua minerale, sostituibile dall'acqua del rubinetto con la massima sicurezza per la nostra salute dato che la normativa ne fissa limiti batteriologici e chimico fisici. ([Sul sito della SMAT](#) sono verificabili i dati relativi alle acque potabili comune per comune.)

Se è vero che ognuno è ricco in proporzione alle cose delle quali può fare a meno (Henry Thoreau) non ci resta che scegliere: meno prodotti usa e getta, meno auto e più bicicletta, meno regali e più pensieri, meno cibo e più gusto. Sprestando di meno si può vivere meglio.

Poco più avanti il Leone incontrò il Tasso: “Con tutti i guai che avete in Intesa SanPaolo perché ti metti a giocare all'ambientalista?” Rispose il Tasso: “Faccio la mia parte: cerco colibrì”



Marilù Murialdo

Non ti è arrivata una mail con un comunicato importante?

Cerchi un documento, il testo di un accordo, un approfondimento normativo?

Ti servono consulenze personalizzate?

Sul sito

www.cgil.it/fisac.sanpaolo

trovi tutte le risposte!

