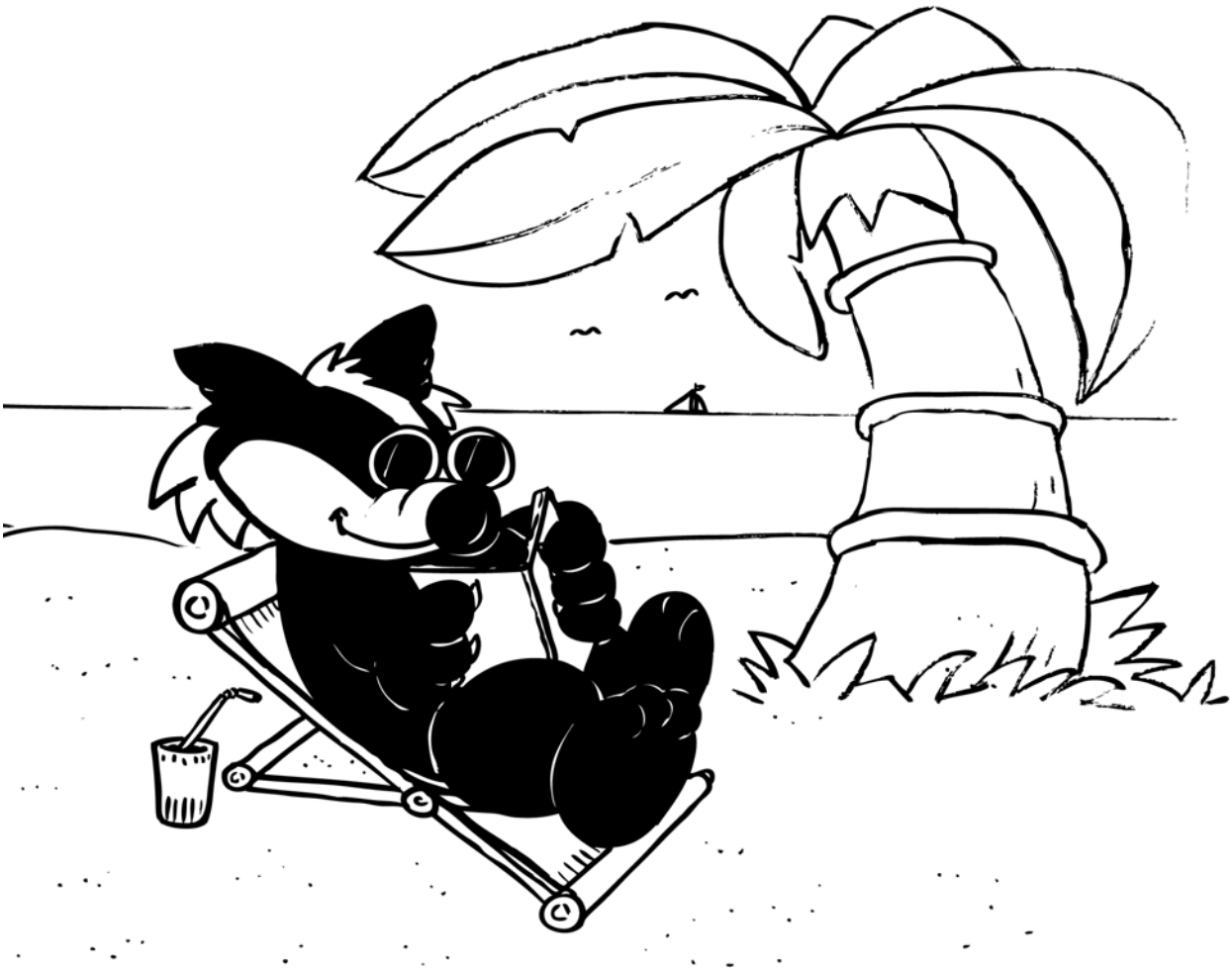
CGIL FISAC

IL TASSO

“IL TASSO” periodico della FISAC/CGIL SanPaolo – Torino e Provincia
Giugno 2006, numero 6



IN QUESTO NUMERO TROVATE…

1906 – 2006 Il centenario della CGIL (a fumetti)..pag. 3

CIA SanPaolo: obiettivo raggiunto.....pag. 4

Precari si nasce o si diventa?.....pag. 7

Fondo Pensioni: una solida realtà.....pag. 8

Lavoro e Sindacato in Europa.....pag. 11

Part time: chi si contenta.....pag. 14

Partito il progetto di solidarietà della FISAC.....pag. 15

La pagina dei lettori: e allora musica!.....pag. 16

All you need is L.A.V.....pag. 17

Intervista a Michele Pasero, sul Circolo.....pag. 18

E in più, l'INSERTO

"La Gazzetta del Tasso"

- **Si fa presto a dire calcio...**
- **Lo squadrone che tremare il mondo fa**
- **Campionati mondiali, miserie nazionali**

IL TASSO è un periodico a diffusione interna della FISAC/CGIL Sanpaolo di Torino & Provincia.
E' stato stampato in proprio, in 1.500 copie.

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

Hanno collaborato a questo numero:
R. Albesiano, S. Alderucci, D. Ardu, E. Capra, G. Goria, R. Malano, M. Murialdo, G. Pecoraro, P. Pirri e il nostro inviato... ***Budget Man***

Potete farci pervenire materiali e commenti alle seguenti caselle e-mail:
fisac.barrera@cgiltorino.it
giacomo.sturniolo@sanpaoloimi.com

Il personaggio del Tasso© è stato disegnato in esclusiva per questa pubblicazione da Gianfranco Goria SILF/SLC/CGIL (www.cgil.it/silf).

Non ce ne liberiamo neanche stavolta!

Per una volta mi approprio di questo spazio che è sempre stato appannaggio della Redazione, e lo faccio per motivi spudoratamente personali.
Ne approfitto infatti per confermare a tutti che, nonostante il mio nome non compaia più tra quelli dei Referenti / Vicereferenti dell'Area Torino, non vi siete ancora liberati di me! Non ancora e - purtroppo per voi - nemmeno in futuro, a voler essere precisi.
Il mio impegno sia per il Tasso che per le informative a mezzo mail e più in generale nel supporto alla quotidiana attività della FISAC in Area Torino è del tutto confermato, ma ugualmente ho ritenuto opportuno fare un passo indietro rispetto alla responsabilità di coordinamento dell'Area. In questo momento gli impegni che mi derivano dell'incarico presso la Segreteria Regionale del Piemonte non sono né pochi né semplici, e – soprattutto – personalmente ritengo sbagliato "collezionare" incarichi e titoli: molto meglio fare spazio alle nuove leve e condividere con loro fette di responsabilità.
Se poi le nuove leve si chiamano Gloria Pecoraro e Patrizia Pirri, allora la scelta del rinnovamento è facilissima. Gloria e Patrizia hanno dalla loro tutte le caratteristiche per svolgere bene il loro nuovo incarico: sono serie, preparate e determinate, ma anche ricche di entusiasmo e voglia di fare. Insomma un bel mix di competenza e freschezza che ve le farà sicuramente apprezzare.
Infine è con una punta di orgoglio per la mia Organizzazione che voglio sottolineare come nella FISAC dell'Area Torino ci siano ora 3 donne su 4 Referenti. Orgoglio anche perché tale scelta non risponde alla necessità di "riempire" delle quote (che anzi in tal caso dovremmo invocare quote di salvaguardia maschile!), ma al riconoscimento delle qualità e dei meriti delle PERSONE, senza condizionamenti di genere. E scusate se è poco!

Paolo Barrera

IL TASSO E' STAMPATO SU CARTA RICICLATA

1906 - 2006
CENTENARIO DELLA CGIL

Gli autori hanno da tempo terminato il proprio lavoro e ora la stampa e la distribuzione sono affidate all'associazione. Qui possiamo farvi vedere, in anteprima assoluta qualche esempio. Troverete un'animazione ricavata da un episodio completo su Internet alla pagina www.silf-cgil.org/video/matteotti/. Il volume dovrà essere poi messo in vendita nel normale circuito librario.

Anche il sindacato di categoria dei settori cinema di animazione, fumetto e illustrazione (SILF/SLC/CGIL www.cgil.it/silf) ha dato il proprio contributo per festeggiare il centenario della CGIL, raggruppando (a cura di Marco Cattaneo, dirigente FISAC CGIL e segretario organizzativo SILF) una cinquantina tra i migliori autori di fumetti italiani, tra cui citiamo Cinzia Ghigliano, Marco Tomatis, Fabio Sironi, Ivo Milazzo, Vittorio Giardino, Sergio Staino, Marco Tisselli, Luca Enoch, Grazia Nidasio, Giuseppe Palumbo, Ro Marcenaro ecc. Gli episodi, che sono stati sottoposti all'interpretazione emotiva degli autori, vanno dal 1885 al 2006 e sono stati selezionati dall'associazione per il centenario.

CIA SANPAOLO: OBIETTIVO RAGGIUNTO

A giugno il giro di assemblee per l'illustrazione dell'ipotesi di accordo e le votazioni per l'approvazione

Roberto Malano
Segretario di Coordinamento SanPaolo

Le intese raggiunte in data 11 maggio per il rinnovo dei contratti integrativi del Sanpaolo e del Sanpaolo Banco di Napoli costituiscono senza dubbio un momento molto importante nello sviluppo del sistema di tutele per i lavoratori del Gruppo Sanpaolo.
E' certamente un'ovvietà argomentare che il rinnovo di un Contratto costituisca un momento importante nella vita di un'Azienda, tanto più di un'Azienda come il Sanpaolo, nella quale i lavoratori hanno sempre seguito con una particolare attenzione l'andamento del CIA.
Questo accordo, però, assume un significato particolare in quanto chiude, in modo molto soddisfacente, un percorso di rivendicazione iniziato nel "quasi lontano" 2001.
Tutti ricordiamo che l'acquisizione centrale di quel rinnovo di CIA furono le disposizioni in materia di operazioni societarie, con le conseguenti tutele occupazionali e contrattuali in caso di scorpori e cessioni.
Certo, all'atto della sottoscrizione di quell'accordo, che ci sembrava allora un po' teorico, non avremmo mai immaginato che nell'arco di una valenza contrattuale lo avremmo dovuto massicciamente applicare a migliaia di lavoratori del Sanpaolo, coinvolti in operazioni di scorpori e fusioni, continue ed a volte anche un po' schizofreniche.
Il rinnovo di Contratto appena siglato raccoglie il testimone proprio da quella trattativa e trae le dovute conseguenze dalla scelta aziendale, ormai chiaramente affermata, di organizzarsi come "Banca dei Territori".
La strategia che la FISAC ha affermato per prima, e che è stata perseguita con coerenza da tutto il Sindacato aziendale, è stata di procedere verso l' unificazione contrattuale per tutti i 35.000 lavoratori della Banca Commerciale, in modo di costituire una "rete" di tutele e salvaguardie sufficientemente estesa.
Ovviamente un obiettivo così complesso va raggiunto per gradi, ma possiamo senz'altro affermare che l'intesa dell'11 maggio costituisce la base certa per l'omogeneizzazione dei trattamenti economici e normativi, sulla quale i rinnovi dei CIA delle Banche del Gruppo potranno costruire la loro marcia di avvicinamento ad una normativa che, nei fatti, verrà unificata in tempi ragionevolmente brevi.
Come ogni rosa ha le sue spine, anche (soprattutto) la contrattazione non è mai indenne da qualche punta di amaro.
L'obiettivo strategico dell'omogeneizzazione contrattuale ha un difetto: costa moltissimo. Questo è stato il problema che abbiamo dovuto affrontare nella trattativa, peggiorato dai contenuti ambiziosi di un Piano Triennale che poneva, almeno in una certa fase della trattativa, dei limiti all'aumento del costo del lavoro difficilmente superabili. Inoltre i cambiamenti di Organizzazione del Lavoro della Rete hanno ulteriormente complicato la vicenda, cambiando le carte in tavola

in materia di inquadramenti.
Per questi vincoli, difficilmente eludibili, almeno in tempi ragionevoli, questo rinnovo presenta (come ogni rinnovo) alcuni punti che lasciano qualche amarezza: l'arretramento degli inquadramenti di Rete, i limiti (rispetto alle aspettative) di quanto ottenuto sulle pressioni commerciali (che comunque diventa argomento contrattuale a pieno titolo), il nulla di fatto sulla Sede Centrale, lo stallo della normativa in generale.
Crediamo comunque che l'accordo non sia limitato alla sola omogeneizzazione ma porti anche altre acquisizioni significative: la parte economica come azionariato e VAP, le provvidenze al Personale, le previsioni di inserimento in Cassa Assistenza della Long Term Care.
Soprattutto mi permetto di definire straordinaria la parte dell'accordo che riguarda l'Apprendistato. Tutti ci ricordiamo le accese discussioni in materia nelle Assemblee sul rinnovo dell'ultimo CCNL. Da quelle istanze dei lavoratori del Sanpaolo avevamo costruito una serie di richieste nella piattaforma CIA che erano veramente ambiziose, a partire dalla richiesta di garanzia della conferma. Ebbene, tutte quelle richieste sono state portate a casa, nel Sanpaolo la precarietà non è entrata!
Lo ripeto, è un risultato straordinario.
Avviandoci alla conclusione, provo rispondere ad una domanda birichina: perché dobbiamo omogeneizzare i contratti?
Perché ci chiamiamo FISAC/CGIL e la solidarietà è il nostro DNA. Siamo solidali con i lavoratori delle altre Banche del Gruppo, siamo solidali con i lavoratori del Sanpaolo che sono stati ceduti, siamo solidali con quelli fra di noi che dovranno un giorno o l'altro fare la stessa strada.
Quindi vogliamo fare una politica di inclusione e non di esclusione, anche, e soprattutto, perché la difesa di "quelli che restano" non è efficace chiusi nei confini sempre più ristretti di un "Grande Sanpaolo" che ormai vive solo più nel nostro immaginario.
Siamo quindi alle fasi finali di un grande progetto sindacale, che ha necessitato di anni, discussioni e fatiche per arrivare a compimento. Un progetto originale e "alto", neppure minimamente ipotizzato dagli altri grandi Gruppi nazionali.
Sulla base costruita in questi anni possiamo guardare al nostro futuro con un po' più di serenità e cominciare a sognare come sarà bello costruire il prossimo rinnovo del CIA, che forse sarà fatto veramente per 35.000 persone. Insieme.
Un po' di serenità in più e un bel sogno da realizzare. Non possono che farci del bene.

Precari si nasce o si diventa? Come cambia il lavoro in Europa

Riflessioni sulle legislazioni vigenti proprio mentre col nuovo Contratto Integrativo e in continuità con il Contratto Nazionale si sono sancite le tutele degli Apprendisti

Come fare finta di nulla, con il fracasso che i giovani francesi stanno facendo recentemente?

Nel caso ci fossimo distratti, eccoci di nuovo focalizzati su un tema fondamentale. In Italia si chiama Legge 30, in Francia Contratto di Primo Impiego, in Spagna Contratto Eventuale per Circostanze di Produzione, e via di seguito di paese in paese. Nomi diversi per le varie forme di lavoro accomunate dall'aggettivo "precario", decuplicate nell'Unione Europea durante gli ultimi 10/15 anni, e che vanno dal contratto a tempo determinato, al lavoro interinale, all'apprendistato,a tipologie più recenti e disinibite quali, in Italia, i contratti a progetto (ex co.co.co), il lavoro a chiamata/condiviso/a somministrazione, ecc, attraversando categorie, settori, pubblico e privato.

I dati sono certamente noiosi, ma temo si rendano necessari per inquadrare il fenomeno. Sono tratti prevalentemente, ma non solo, dalle pubblicazioni della Fondazione Europea per il Miglioramento delle Condizioni di Vita e di Lavoro (esiste sul serio, e fa anche un sito!)

- disoccupazione totale anno 2.000 in UE 8,9 in Italia 10,5
- disoccupazione sotto i 25 anni anno 2000 in UE 16,2 in Italia 30,7
- contratti tempo determinato anno 2001 in UE 10,8 in Italia 7,9. anno 2005 UE 13,4
- tra il 94 e il 2000 in Ue i contratti TD aumentano del 9%, i contratti interinali del 15%
- i contratti interinali nel 99in UE sono l'1,3% della popolazione attiva e in quattro anni sono Quadruplicati
- i contratti a tempo indeterminato e tempo pieno anno 2001 in UE 55%, Italia 57%
- totale contratti precari anno 2005 in Spagna 36%, tra i giovani sotto i 30 anni 58%
- anno 2005 in Spagna Pil + 3,4 profitti imprese + 9,1 mentre il 90% dei nuovi contratti è a TD
- anno 2005 in Francia il 70% dei nuovi posti di lavoro è a contratto precario
- tra il 1990 e il 2000 in Francia il lavoro interinale cresce del 130%, i contratti a TD del 60%
- in Francia la disoccupazione sotto i 26 anni passa dal 11,3 del 1977 al 23 del 2005
- in Ue i salari reali (rapporto salari nominali/prezzi) crescono nel decennio 1961/70 del 4,7 e nel 1991/2000 dell'1,1. In Italia rispettivamente del 6,2 e dello 0,10
- in Ue anni 1991/2000 mentre i salari reali crescono dell'1,1 la produttività cresce dell'1,7 In Italia salari 0,1 produttività 1,5.

Senza dare ulteriormente i numeri, possiamo inoltre sintetizzare anche che in UE il 30/40% delle imprese applicano una forma di flessibilità: numerica (diminuzione del personale), funzionale (mix di mansioni e dequalificazione), di contratto (nuovi posti a maggioranza precari). Tra le aziende che risparmiano sui salari, soltanto il 34% però reinveste il risparmio in innovazione.

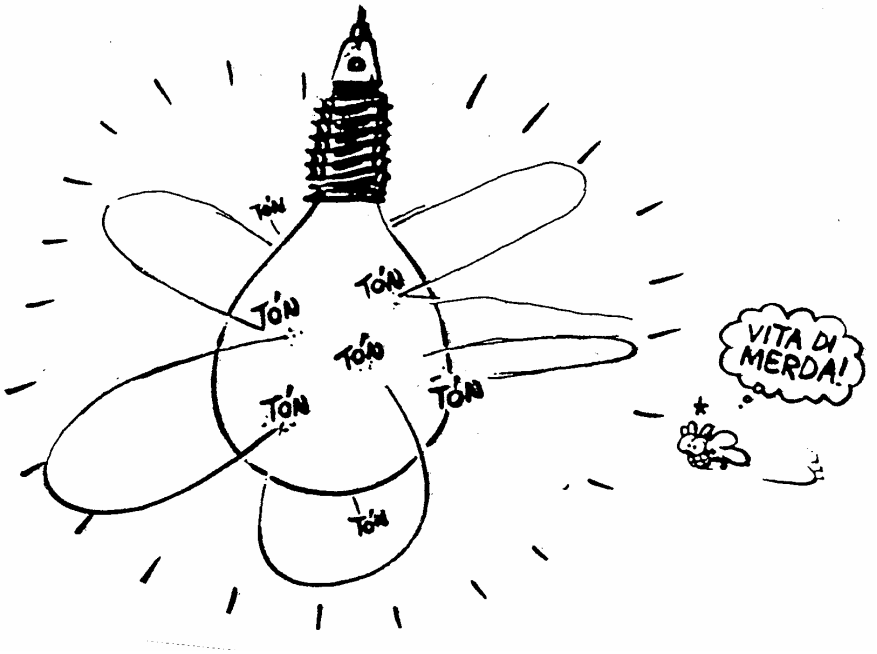
Sottolineiamo inoltre che i cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e nelle tipologie di contratto si sono tradotte in maggiore carico di lavoro, peggioramento delle condizioni di salute /sicurezza, diminuzione della formazione professionale a carico dei lavoratori precari.

Le tesi del neoliberismo ci raccontano che la flessibilità della forza lavoro e la libertà di movimento dei capitali portano occupazione, sul piano economico, e democrazia, sul piano politico. Non è così. Sarà che siamo rimasti un pochino comunisti, ma ci siamo accorti che il capitale si aggira liberamente per il pianeta alla ricerca del profitto (prevalentemente finanziario) e non degli investimenti che producano occupazione, e che il reddito creato dall'aumento di produttività di questi anni non è andato ai lavoratori. Ci siamo inoltre resi conto che l'aumento di occupazione è effimero e falsato dalla precarietà e dalla diminuita quantità di lavoro svolto e reddito percepito procapite. E che qualcuno sta tentando di dissolvere il diritto del lavoro, fingendo che azienda e dipendente abbiano lo stesso potere contrattuale e siano "liberi" di accordarsi tra loro, senza bisogno di tutele e vincoli collettivi. Ci sembra anche di percepire che si stia creando un sempre più grande serbatoio di lavoratori (attuali e potenziali) che vedono ridotti il reddito, i diritti, la protezione, la previdenza e che si identificano essenzialmente ma non solo nei giovani, nelle donne, negli extracomunitari. La forza lavoro in Europa si sta sempre più dividendo e agli estremi troviamo da un lato i dipendenti dei settori più redditizi (tra i quali, per fare giusto un esempio, i servizi finanziari), che sono remunerati, garantiti, anche tramite un sistema privato di previdenza e assistenza sanitaria (ci riconosciamo?); all'altro estremo abbiamo dipendenti di settori manifatturieri e dei nuovi servizi standardizzati (da Mc Donald's ai call-centre), dequalificati, poco remunerati, precari. Quando il lavoro in vari modi temporaneo, lo diventa in modo permanente e strutturato, ciò va unicamente a favore delle imprese, e la flessibilità si traduce per il lavoratore in un danno a carico del suo reddito presente, della sua previdenza futura, della sua possibilità di accedere al credito, alla casa, alla formazione di un nuovo nucleo famigliare. Il precariato diventa esclusione sociale.

Abbiamo bisogno di un nuovo diritto del lavoro? Sicuramente l'abbiamo di un sistema di protezione sociale che possa conciliare garanzia di reddito e flessibilità del lavoro, tipo la flexicurity danese, in cui la collettività (comprese le imprese attraverso la tassazione dei profitti) si facciano carico di ammortizzare le ricadute negative sul lavoratore delle flessibilità di cui si avvantaggiano le aziende. Qualcuno ha calcolato che solo in Francia gli esoneri contributivi regalati alle aziende attraverso i nuovi contratti di lavoro finanzierebbero un reddito sociale garantito di 700 euro al mese per 3 milioni di cittadini.

Intanto in Spagna, paese che con 5 milioni di precari contende all'Italia il primato europeo, il governo sta tentando un tavolo di concertazione con le parti sociali sulla questione. Un lavoraccio inevitabile. Lo capiremo anche noi?

Patrizia Pirri



FONDO PENSIONI SANPAOLO IMI

IL RACCONTO DI UN'AVVENTURA CHE E' SOLIDA REALTA'

Per ritrovare le origini del fondo pensione, la memoria deve tornare al 1982: anno indimenticabile per il mitico tour italiano dei Rolling Stones, per la storica vittoria ai campionati del mondo spagnoli (altri tempi anche per il mondo del pallone) e, appunto, per ….la nascita della previdenza complementare al San Paolo.

Iniziava in quell'anno il lungo percorso del sistema pensionistico aziendale che ci ha condotto sino all'attuale struttura del Fondo Pensioni Sanpaolo IMI ma che non ha ancora trovato il proprio assetto definitivo. Infatti il mondo delle pensioni è da anni al centro di continui rivolgimenti e modificazioni delle regole …il recente Testo Unico della Previdenza – Dlgs 252/2005 - che dispiegherà i propri effetti dal 1/1/2008 - ne è l'ultimo esempio.

L'Ente Previdenziale San Paolo, così si chiamava il neonato fondo pensioni dell'Istituto di Diritto Pubblico, nasce sull'onda dei timori circa una possibile limitazione delle prestazioni erogate dal sistema pensionistico obbligatorio (nel caso del Sanpaolo, dalla Cassa di Previdenza che agiva in sostituzione dell'Inps) e dopo una lunga e defatigante trattativa sindacale (per la cronaca l'accordo fu firmato la sera della indimenticabile partita Italia – Argentina).

Nel sindacato, e nella Fisac in particolare, si fronteggiavano due diverse filosofie:

- quella delle cicale che privilegiava il salario diretto e pertanto poco propensa a spostare risorse a favore del finanziamento della previdenza;
- quella delle formiche che, al contrario e con occhio al futuro, voleva fortemente la nascita di questo strumento pensionistico.

Io ero schierato con i primi ma, per fortuna, prevalsero le formiche, nacque il fondo e circa dieci anni dopo, quasi una beffa, ha inizio il mio personale viaggio nel mondo della previdenza aziendale con tappe alla Cassa Previdenza, alla funzione aziendale che gestì fase iniziale di progettazione dei prodotti previdenziali da offrire al mercato (i c.d. fondi aperti) e, infine, al Fondo Pensioni del Gruppo Sanpaolo IMI. Richiamare la memoria, anche personale, del momento di avvio dell'esperienza "Fondo Pensione" credo sia utile per capire come la previdenza complementare sia da molto tempo al centro dell'iniziativa sindacale in azienda e come la Fisac sia stata

una delle principali componenti che hanno contribuito, e contribuiscono, ai risultati ottenuti nel passato e perseguiti per il futuro.

Dopo la memoria, l'evidenza della realtà odierna:

- il Fondo Pensioni del Gruppo Sanpaolo IMI è una delle più importanti realtà nel panorama dei fondi aziendali preesistenti all'emanazione del Dlgs 124/93, decreto che segnò la nascita ufficiale dei fondi pensione in Italia;
- è un fondo a capitalizzazione individuale che eroga una prestazione al momento del pensionamento in base all'ammontare dei contributi versati nel tempo, sia dai lavoratori sia dalle aziende, e dal rendimento generato dalla gestione finanziaria del Fondo;
- raggruppa tutte le più importanti società appartenenti al Gruppo per un totale di oltre 20.000 iscritti ed un patrimonio, al 31 dicembre 2005, di oltre 1.2 00 milioni di euro (risultando uno dei maggiori fondi operanti nel settore);
- è stato uno dei primi fondi aziendali ad attivare la gestione multicomparto (dal 2003) simile a quella dei fondi pensione aperti offerti dal mercato, per proporre agli iscritti linee di investimento costruite sui diversi orizzonti temporali per il raggiungimento della pensione e sulle diverse propensioni al rischio che caratterizzano i singoli aderenti;
- sensibile alle tematiche sociali ed alle sollecitazioni che provenivano da iscritti orientati verso una finanza socialmente responsabile, ha attivato dal 1° gen 2006 un comparto "Etico" cui hanno aderito

E Il MONDO NON STA A GUARDARE … I FONDI PENSIONE FUORI DALL'ITALIA

Ringrazio Rino per il suo articolo e soprattutto per aver descritto il Fondo Pensioni Sanpaolo dalla nascita ad oggi come un'entità viva. Ma, come diceva John Donne, "un uomo non è solo un'isola", ma tutti facciamo parte dell'umanità. Ed è perciò che ho deciso di guardare anche fuori dall'Italia, evitando però di tediarvi con una rigorosa citazione di tutti i Fondi esistenti al mondo nei vari Paesi. Ho deciso perciò di scegliere due Paesi, significati perché antitetici anche se parlano la stessa lingua: gli Stati Uniti dove non un vero e proprio Stato Sociale non esiste, nonostante i tentativi dell'Amministrazione Clinton, e la Gran Bretagna, Paese, che negli anni '50, grazie ai governi laburisti, gettò le basi del moderno Welfare.

Negli **Stati Uniti**, i lavoratori possono smettere di lavorare tra i 62 e i 65 anni, ma non tutti beneficiano della Previdenza Sociale (Social Security), infatti questa riguarda solo i lavoratori del settore privato, mentre i lavoratori del settore pubblico e degli enti locali devono arrangiarsi con un piano di pensionamento. I lavoratori americani possono però ricorrere a Fondi pensione che sono indipendenti dalla Previdenza Sociale. Sono infatti finanziati dai contributi versati dai lavoratori e derivano da un contratto collettivo tra le Organizzazioni Sindacali e le Aziende (un po' come Cometa per i lavoratori metalmeccanici).

In **Gran Bretagna** l'età limite sono i 65 anni, anche se però si va normalmente in pensione molto prima, infatti, secondo una stima, nel 2025 un cittadino britannico su due sarà in pensione e a carico della Previdenza Pubblica. Il Governo ha di recente elevato il limite per i dipendenti pubblici da 55 a 56 anni. Esistono Fondi Pensione sponsorizzati dalle aziende e Fondi Pensioni privati. Si tratta in quest'ultimo caso o di fondi fiduciari gestiti da un amministratore che può essere una compagnia assicurativa, una banca o una società finanziaria regolarmente registrata presso l'Ufficio delle Imposte. E' inoltre possibile per il lavoratore costituire un fondo personale mediante un atto unilaterale.

Pur da situazioni diverse mi sembra evidente l'importanza dei Fondi Pensioni, sia in assenza che in presenza di un trattamento pensionistico pubblico, e soprattutto mi sembra che le tipologie non siano differenti da quelle esistenti in Italia.

Doretta Ardu

oltre 200 iscritti;

- con la nascita del comparto "etico", le linee di investimento offerte agli iscritti sono 5 (aggressiva, equilibrata, prudenziale, difensiva ed appunto etica) cui si affianca la cosiddetta "gestione residuale" che raggruppa coloro che al momento del passaggio al multicomparto, non operarono alcuna scelta.

Dopo aver tratteggiato un quadro generale del Fondo credo opportuno, al termine del mandato triennale, richiamare alcuni risultati della gestione finanziaria, comparandola con i dati medi del settore dei fondi aperti, termine di paragone maggiormente aderente alla realtà per una gestione con più linee di investimento (fonte Covip/febbraio 2006):

- nel triennio le diverse linee hanno rispettivamente realizzato rendimenti del 37,01% quella "aggressiva" (azionari 32%), del 25,08% quella "equilibrata" (bilanciati 21,8%), del 15,02% quella "prudenziale" (obbligazionari misti 13,9%) e del 8,55% quella "difensiva" (obbligazionari puri 7,2%) mentre la gestione residuale ha performato al 21%;
- tutte le gestioni hanno sovraperformato rispetto alla rivalutazione netta del TFR nel periodo (8,2%), confermando il fondo, nel medio lungo periodo, come alternativa premiante rispetto al mantenimento in azienda del TFR.

Infine vorrei sottolineare un aspetto molto significativo del Fondo Pensioni: quello del rapporto con i propri iscritti. L'utilizzo di strumenti informatici, con un'informazione costante ed aggiornata sulla vita del Fondo, sull'andamento dei valori delle quote in cui sono suddivisi i diversi comparti e sull'ammontare della propria posizione individuale, ha reso possibile un elevato livello di trasparenza ed un contatto diretto con gli iscritti (nel 2005 il sito del Fondo all'interno del portale "Green Village" ha avuto oltre 90.000 contatti). Accanto a quanto già realizzato vi sono ulteriori iniziative a supporto di una maggiore informazione / formazione a favore degli iscritti: a questo scopo, nella seconda metà dell'anno sarà attivo un motore personalizzato di simulazione per verificare il "bisogno" di copertura pensionistica in base alla situazione previdenziale individuale ed alla propensione al rischio di ogni iscritto.

Il "lavoro" non termina qui… il nuovo Consiglio (le elezioni sono previste nel mese di maggio) dovrà confrontarsi con la riforma pensionistica e con la necessità di aggiornare la normativa statutaria e le regole gestionali: a loro non posso che augurare buon lavoro e a tutti noi ….Buon Fondo Pensioni.

Rino Albesiano

LAVORO E SINDACATO NELL'EUROPA CHE SI ALLARGA

1. I nuovi confini dell'Unione Europea

I confini dell'Unione Europea sono in continua evoluzione. I 6 Paesi delle origini sono ormai diventati 25 e l'anno prossimo saranno 27. Presto forse saranno 30 e la Turchia potrebbe entrare nel 2015. Il problema dei confini ha però radici più lontane. Lo stesso allargamento oltre il Canale della Manica nel 1973 fu problematico, così come l'allargamento per dilatazione agli inizi degli anni '90 con l'unificazione della Germania, la cosiddetta frontiera dell'Oder. Nel 2004 l'allargamento avvenne verso Est con 8 nuovi Paesi e verso il Mediterraneo con Cipro e Malta. A parte il discorso Turchia che suscita fremiti nervosi sui confini dell'Europa, si è sempre trattato di crolli pacifici dei confini, anche interni, e a volte più poderosi di quelli esterni perché politici e culturali come il mercato unico, la moneta unica e gli accordi di Schengen. Ora, superata la fase dei confini fisici e territoriali, si vive la fase di scontro fra identità e culture soprattutto in tre direzioni: il Nord-Est, il Mediterraneo e i Balcani.

- Lo spazio a Nord-Est dell'ex Unione Sovietica è contiguo all'Europa. La politica dell'Unione è definita di prossimità: rafforzamento della sicurezza, della democrazia, della crescita economica. Si rivolge verso Paesi come la Bielorussia e l'Ucraina, ma allo stesso tempo attua un partenariato strategico con la Russia. La situazione tuttavia non è molto stabile.
- Lo spazio a Sud guarda ai Paesi che si affacciano sul Mediterraneo. L'Unione cerca di rendere quest'area in grado di competere con il Nord-Est. L'idea fu lanciata con la Conferenza Barcellona del 1995 che si riproponeva di sviluppare la collaborazione fra i Paesi del Mediterraneo.
- Lo spazio a Est è quello dei Balcani. Sono i nuovi confini dell'Unione, destinati ad ulteriori dinamiche di allargamento. Il Presidente Ciampi, a Berlino, definì l'Europa come un'avanguardia con spazi intorno.

2. L'area dei Balcani: sviluppo economico e sindacato

I Balcani sono sempre stati un laboratorio per riflettere sulle identità etniche e culturali e per riflettere sul confine/incontro e sulla contaminazione fra Oriente e Occidente dal punto di vista religioso e culturale. Nell'immaginario collettivo, inoltre, i Balcani sono sempre stati visti come sinonimo di frammentazione (cfr. balcanizzazione).

Dal punto di vista sindacale, i Balcani possono essere divisi in tre aree:

- ex Iugoslavia

- Albania
- Bulgaria e Romania

Sono terminati i processi di privatizzazione con un livello piuttosto basso in Serbia, ma con purtroppo un 20% di privatizzazioni a carattere speculativo e con un 30% di imprese che nessuno vuole. Le prime imprese ad essere privatizzate furono la TeleKom e le banche. In Serbia fu privatizzata la produzione del tabacco e in Kosovo quella della birra. Le banche sono necessarie per gestire le rimesse degli emigrati. Ora arrivano le grandi multinazionali, soprattutto nella produzione dell'acciaio e nel settore siderurgico in genere. Si tratta di un fenomeno simile a quanto avvenuto nell'Europa Centrale, nella Repubblica Ceca e in Slovacchia, per l'automobile. Altro settore importante è quello tessile e calzaturiero, in Bosnia Erzegovina, Timisoara in Romania, dove l'Unione Industriale di Treviso ha aperto una sua sede, e Tirana in Albania dove ha aperto una sede l'Unione Industriale Pugliese.

In questi Paesi c'è un alto livello di disoccupazione e non ci sono Cassa Integrazione o altre forme di tutela.

Il problema politico più grave è quello della ex Iugoslavia. Si vive un clima di instabilità con livelli di cooperazione molti bassi in tutta l'area balcanica in quanto l'interesse è rivolto verso l'Europa e non verso i Paesi vicini. La proposta, lanciata qualche anno fa da Amato, di entrare tutti insieme in Europa non ha avuto seguito. Il Sindacato ha tentato di essere un collegamento fra le varie entità nel conflitto grazie al lavoro internazionale della CES ed in particolare, fra i sindacati italiani, la FIOM e la CGIL di Torino. Purtroppo in questi Paesi il Sindacato è debole ed è necessario aiutare il rinnovamento. Dal punto di vista industriale, la FIAT riprende a produrre in Serbia, e in Croazia sono in ripresa commercio e turismo. La situazione sindacale locale è in via di miglioramento, ma bisogna lavorare per l'estensione dei diritti sindacali con un grande lavoro di preparazione.

3. I Paesi della riva sud del Mediterraneo: legame tra sindacato e politica

L'area è molto vasta e va dai Paesi del Maghreb alla Siria, tutti con una forte identità culturale e religiosa, mentre l'idea del Panarabismo è ormai più un mito che una realtà. La situazione economica è però variegata. La realtà più sviluppata è quella del Maghreb, mentre l'Egitto ha una forte identità. Diversa è la situazione nel Vicino Oriente dove Palestina e Israele sono un mondo a parte.

Il sindacalismo arabo è sempre stato legato ai processi di indipendenza e di rottura dei rapporti coloniali, soprattutto in Algeria ed Egitto. In Algeria, ad esempio, la prima organizzazione sindacale nasce come ala industriale del Fronte di Liberazione Nazionale nel 1956, e in Tunisia nasce in seno al Partito Indipendentista. Il Sindacato si sviluppa quindi in simbiosi con la lotta di liberazione nazionale in un rapporto di dipendenza dal Partito Unico e in forma antitetica rispetto alla realtà europea, ed italiana in particolare.

Dopo l'indipendenza si adottano in Siria e nel Maghreb modelli economici di tipo socialista, anche se sono però presenti processi di privatizzazione soprattutto in Marocco e Tunisia, mentre la Siria rimane fedele al modello socialista come anche l'Algeria. Diversa è la situazione dell'Egitto che conta sui capitali esteri ma anche su una forte borghesia nazionale.

I Sindacati di questi Paesi sono membri dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, ma nella pratica la situazione è più difficile perché, benché siano riconosciuti il diritto di sciopero e le libertà sindacali, esiste una difficoltà oggettiva ad esercitare i propri diritti. A ciò si aggiunge il tema del fondamentalismo islamico che organizza un proprio sindacato. Per fermare il fondamentalismo, la Tunisia ha deciso di intervenire con la repressione limitando i diritti democratici.

Esistono due organizzazioni che raggruppano i sindacati arabi e sono la CISA e l'USMA. La CISA, Confederazione Internazionale dei Sindacati Arabi, raggruppa i Paesi del Mediterraneo, il Sudan e l'Irak. Fu fondata da Nasser sul modello del nazionalismo socialista e rifiuta Israele. Si basa su un'ideologia politica non propriamente sindacale e sul concetto di unicità del sindacato che si traduce nel motto: uno Stato un Sindacato. Dei tre sindacati esistenti in Marocco, la CISA ne riconosce

solo uno. L'USMA, Unione dei Sindacati del Maghreb Arabo, raggruppa i Paesi del Maghreb, la Libia e la Mauritania. Nasce in funzione dell'Unione degli Stati del Maghreb che di fatto non esiste. Adotta lo stesso principio di unicità della CISA.

Dal punto di vista dello sviluppo economico le situazioni sono diversificate. In Marocco ci sono multinazionali che operano anche in Italia. Per tutelare i diritti di quei lavoratori bisogna intervenire sulla Casa Madre e collaborare a livello internazionale. Ad esempio, per quanto riguarda il Piemonte, è stata chiesta alla Camera di Commercio una mappatura delle aziende che hanno unità produttive in Marocco e Turchia. La Volkswagen ad esempio delocalizzerà la produzione della SEAT a Tangeri. L'Algeria gode dei benefici del petrolio, mentre l'Egitto ha 1/3 del territorio al alto sviluppo con i restanti 2/3 che costituiscono un'area di sottosviluppo.

Il sindacato europeo, CES, ha ormai una prassi consolidata di conferenze periodiche con i Paesi arabi e con i Paesi del sud del Mediterraneo. La posizione della CES rispetto al mondo arabo si riassume in due motti: due popoli due Stati (Palestina/Israele) e no alla guerra in Irak (una giornata di sciopero a livello europeo). Contribuisce alla sindacalizzazione dei sindacati arabi per renderli indipendenti dalla politica e svolge un'attività di ricerca sulla condizione delle lavoratrici in merito a contrattazione, sicurezza sociale e sviluppo.

4. Il caso della Palestina e di Gerusalemme

Pur non essendo un Paese europeo o in una delle zone di possibile allargamento dell'Europa, è un'area per la quale, come appena detto, il sindacato europeo ha molto interesse.

In Palestina, il Sindacato nasce come ala del Movimento di Liberazione Nazionale (OLP) e vive oggi una fase di dualismo fra i dirigenti dell'esilio che rifiutano Israele e il sindacato dei territori occupati che interagisce, seppur con difficoltà, con il sindacato israeliano.

La Palestina è un Paese con un alto livello di istruzione dove il 70% della popolazione ha meno di 30 anni, ma che purtroppo ha visto aumentare la disoccupazione nel corso degli ultimi anni e precisamente del 18% per la fascia d'età tra i 15 e i 20 anni e del 60% fra i 20 e i 25 anni. Negli anni '90, il turismo, la ristorazione e l'artigianato erano la maggiore fonte di reddito di Gerusalemme Est, ma tra il 2000 e il 2004 c'è stato un decremento del 90%. Il muro impedisce ai lavoratori di muoversi verso la Cisgiordania ed è difficile lavorare a Gerusalemme Ovest.

Doretta Ardu

Il presente articolo trae spunto dagli interventi del Seminario su "Azione sindacale nel Mediterraneo" tenutosi il 31 marzo scorso presso il Bureau International du Travail di Torino.

Part-time

Chi si contenta gode (così così)

"Chi fa l'articolo sul part-time?"
Ovviamente non abbiamo grandi firme a disposizione, ma se potessi scegliere mi piacerebbe dare l'incarico a Luciana Littizzetto. Grazie alla sua ironia potremmo scherzare su un argomento che non lascia spazio alle risate.
Magari si potrebbe appassionare all'argomento e, chissà, potrebbe scrivere un altro libro e completare la serie: dopo "Sola come un gambo di sedano", "La principessa sul pisello" e "Col cavolo" potrebbe esserci il sequel "Part-time: due piccioni con una fava".
Lei non è disponibile, tocca a me, bisogna sapersi accontentare.
Al momento nell'Area si respira un'aria di tensione, di fiato corto. Rispetto agli anni precedenti esiste una criticità in più nella gestione delle risorse: alla rete non è più richiesto semplicemente di fare i risultati. Il piano industriale impone di farli subito; la credibilità si gioca nel breve periodo. Questo significa che, soprattutto nelle filiali che hanno un organico ridotto, il part-time pesa di più. Pesa soprattutto la distribuzione della riduzione di orario richiesta prevalentemente al pomeriggio.
E' un problema sociale non solo di asili e scuole che non offrono la possibilità di un orario prolungato fino alle 18–18,30, ma anche coloro che richiedono il part-time per motivi diversi quali permessi di studio o attività parallele necessitano di avere libero il pomeriggio.
Senza contare che nelle ultime assunzioni c'è una forte prevalenza di donne: hanno curriculum di studi più interessanti e con votazioni migliori, sono più preparate dei loro coetanei. E' impensabile, ovviamente, inserire delle "quote azzurre" nelle selezioni e quindi la tendenza sarà quella di dover gestire maternità e rientri.
Per il momento non ci sono notizie che possano far intravedere pericoli di riduzioni di contratti di part-time, anzi il bilancio sociale a fine 2005 evidenzia una crescita: le donne a part-time sono 3.474, cioè in crescita del 7%, il 13,3% se si considerano i dati degli ultimi due anni.
Le novità introdotte dalla legge 30 sono per il momento "congelate". Speriamo che il nuovo governo abbia sulla propria tastiera i comandi Control+Alt+Canc e che abbia intenzione di usarli.
Nessuna nuova, buona nuova? Non ci giurerei.
Intanto nonostante le buone intenzioni sulla carta (cfr Bilancio Sociale: "Il gruppo persegue una politica di pari opportunità nei confronti delle donne lavoratrici…", "Pari opportunità, conciliazione casa-lavoro, flessibilità", "Riserviamo attenzione alle persone e valorizziamo il patrimonio di competenze …." ecc. ecc.) il lavoro part-time continua ad essere giudicato inferiore. E' quasi impossibile che un lavoratore part-time venga inserito in un percorso professionale o che gli venga assegnato un portafoglio. La motivazione? E' difficile che un collega che non c'è al pomeriggio riesca a dare ai propri clienti la sensazione di "essere a loro disposizione" come un consulente dovrebbe fare. La domanda è d'obbligo: "Siamo sicuri che la presenza full- time sia la prima esigenza dei nostri clienti?"
Spesso i lavoratori part-time sono semplicemente tollerati dai colleghi, dai responsabili di filiale e da chi dovrebbe far rispettare le buone intenzioni scritte nel Bilancio Sociale.
Fantasie autocommiserative? Non credo. Possibilità di un immediato futuro dove chi lavora è giudicato per "come" lo fa e non per "quanto"? Ne dubito.
Penso che sia molto improbabile una carriera soddisfacente per chi, come me, ha scelto altre priorità.
A volte, quando immagino come deve essere arrivare alla sera a casa, con la cena pronta e figlie già pronte per andare a dormire, una tata tuttofare che curi la mia famiglia per me non provo il sollievo che mi dà il sorriso di Federica quando allegra mi propone: "Mami, domani pomeriggio se è bello si va ai giardini!"

Marilù Murialdo

E' partito il progetto di Asili in India finanziato dalla FISAC del Piemonte in collaborazione con il CIAI

Come ricorderete, la FISAC del Piemonte, lo scorso natale aveva devoluto le somme destinate ai "gadget natalizi" del 2005 al finanziamento di un progetto di Asili Itineranti in India.
Come allora promesso vi forniamo una prima relazione dell'andamento del progetto che ci è appena pervenuta dal CIAI www.ciai.it nostro partner nell'iniziativa

Ashraya ha attivato il progetto "asili itineranti" per i bambini dei genitori che sono in continuo movimento a causa del loro lavoro. Ciascun asilo ha un insegnante, un dipendente e un collaboratore che coadiuva il progetto. Per ciascuna unità ci sono circa 30-35 bambini. Se si supera tale numero viene creata una nuova classe.
Al momento, accanto all'apertura di 3 asili itineranti è stato creata anche una struttura per i bambini con fissa dimora che vivono in quel villaggio e sono figli di genitori senza un lavoro stabile.

Il contesto

Molti di questi bambini provengono dalla regione dell'Andhra Pradesh e dal Karnataka. Al momento, alcune classi in alcuni villaggi, sono aumentate numericamente, altre invece hanno subito uno spopolamento a causa degli spostamenti dei genitori. Nelle aree in cui si è assistito a questo calo del numero dei bambini, l'asilo si è trasformato in un campo di svago, attività varie e gioco.
Il lavoro più impegnativo, fin dall'inizio, è stato quello di poter inserire i bambini all'interno dell'asilo. Gli insegnanti hanno così compiuto visite periodiche alle famiglie per poter garantire loro una certa affidabilità. Il loro lavoro è stato quello dunque di convincere i genitori a affidare i bambini all'asilo durante il giorno, in modo da poter offrire loro un'opportunità di istruzione, gioco e svago.
Quando i bambini non si presentano all'asilo, vengono svolte le visite di controllo presso la famiglia per assicurarsi che non ci siano ostacoli alla regolare frequenza della scuola.
Ogni mese viene svolta una visita medica di controllo per ciascun bambino e gli vengono somministrate le opportune vaccinazioni.
Tutti i giorni i bambini ricevono un pasto nutrizionale e equilibrato preparato da un nutrizionista che segue tutti gli asili itineranti.
Gli insegnanti, coordinano gli incontri periodici con i genitori.

La festa degli asili

Ogni anno i bambini degli asili itineranti celebrano il nuovo anno e festeggiano con un programma culturale seguito da una cena. A ciascun bambino, per tale occasione, viene offerto un regalo.
I bambini degli asili itineranti festeggeranno anche il giorno dell'Indipendenza (15 agosto) con i genitori e gli insegnati. Anche in tale occasione verrà offerta loro una cena.

La scuola rurale di Neelbagh

Ashraya aprirà anche una scuola residenziale gratuita per i bambini degli asili itineranti di Neelbagh, che vivono a una distanza di 100 km da Bangalore e vicino al confine con l'Andhra Pradesh. Ogni anno viene fatto un test fra i bambini per l'ammissione alla scuola.

Tutti i programmi appartenenti a questo progetto sono supervisionati e coordinati dalle assistenti sociali.

Quale giornale non ha la sua pagina dei lettori? Nessuno! E quindi da oggi ce l'abbiamo anche noi!!!
Siete esperti di giardinaggio?
Critici in pectore?
Viaggiatori incalliti?
Volete condividere con noi le vostre esperienze?
Sotto allora, non c'è limite (quasi!!!)
Leggete e... scrivete!

E ALLORA MUSICA...

Tra le uscite discografiche di questo 2006 spicca certamente l'ultimo lavoro di Neil Young. Un disco anomalo, non solo per la sua vena politica e pacifista. Già dal titolo, "Living with war", si può intuire la portata e le tematiche del lavoro del canadese. Un disco da lui stesso giudicato "un' opera attuale, che parla del nostro tempo, della guerra, di questa amministrazione Bush che ha dichiarato guerre basando le sue tesi su menzogne. L' unica vera ragione è che gli Stati Uniti sono in guerra per difendere il loro tenore di vita". Proprio per questo l' intera opera è disponibile gratuitamente online, "affinché si possa diffondere il più possibile. Ho atteso mesi, ho aspettato che un artista contemporaneo dicesse queste cose e invece il nulla. Allora mi sono messo al lavoro, come nel 1969, con Ohio e la prese di posizione contro Nixon". Il 1969, ha ricordato il caro vecchio Neil. Quanto tempo è passato dagli anni sessanta eppure l' energia di quella musica sembra ancora essere viva ed attuale, per i temi affrontati e per il talento che guidava quei ragazzi. Talento ancora fresco, giovane a dispetto delle età anagrafiche, talento ancora attivo sui palchi di tutto il mondo. Basti pensare ai concerti che hanno invaso l'Italia nell'ultimo anno e mezzo. Si va dalle vibrazioni westcostiane di Crosby, Stills & Nash, dei Jefferson Starship e dei Big brother & holding company, per proseguire con il blues acustico degli impeccabili Hot Tuna e quello elettrico di Chuck Berry e Jerry Lee Lewis, con il menestrello Bob Dylan, il ruggente Robert Plant ed il sempre strepitoso Keith Emerson, passando dal rock-classico dei vari Jethro Tull, ed ex Pink Floy Waters e Gilmour, concludendo, un mese fa, con la grazia e l'impegno di Joan Baez.

Musica, quindi arte. Arte, perciò emozioni. Un legame ovvio di termini e significati. Un legame troppo spesso sacrificato e sminuito dal mercato discografico e dalle mode. Tanta musica moderna potrebbe essere composta da un robot e non ci sarebbe differenza sull' impatto con il pubblico.

Rischio che non si corre ascoltando le poesie di coloro che negli anni sessanta inventarono un modo di fare musica. Una musica scritta con passione ed amore, nata in epoche ancora libere dal business e scritta col cuore, per lanciare un messaggio. Per comunicare qualcosa.

E' stata una ventata di aria fresca quella che si è sparsa tra teatri e piazze di un paese in cui il grottesco è quotidiano. Un paese fino a ieri governato da una classe dirigente succube di interessi economici. Un paese in cui una cultura di giustizia e legalità è andata persa con la complicità più o meno volontaria di mezzi di informazione e dei cittadini stessi, troppe volte indifferenti ai giochi di potere. Per fare un esempio basta pensare a come è stato ridotto e trattato il calcio, primo sport nazionale.

Riascoltare canzoni di amore, di pace e di protesta è stato come vivere un immenso "Déjà vu" generazionale. Cosa è cambiato da allora?

Molto, se si pensa al progresso tecnologico, ad internet, alla caduta del muro di Berlino. Poco, quasi nulla, pensando ad un' "America" che dal Vietnam si è spostata in Iraq. L'unica differenza sta nel termine usato, da "guerra" ad "esportazione di democrazia". "Se Dio sta dalla nostra parte allora impedirà la prossima guerra", cantava un giovane Dylan quasi 40 anni fa. Risuonano più che mai attuali questi versi ancora oggi. Lo stesso si può dire per le poesie di Crosby & Nash, vere e proprie invettive contro le multinazionali e contro l'amministrazione Bush.

"Gli anni sessanta sono qui, dietro l'angolo, devono ancora venire" disse qualche anno fa Paul McCartney. E allora si immagina Woodstock, l'Isola di Wight, quell'immensa folla di giovani che credeva in sogni ed utopie, che metteva fiori nei fucili di soldati schierati a difendere un potere che si fa violento (la prova ultima si è vista a Genova nel 2001 e in Valle Susa, qualche mese fà) quando si sente in pericolo. Una generazione che è andata perdendosi nel corso del tempo, ma che portava con se un' idea, un pensiero ed un grande coraggio nel difendere le proprie convinzioni. Difficile immaginare uno scenario simile oggi. Almeno fino a quando non si sentono le note e le parole di "Wooden ships" o "Blow against the empire", la libertà, quella vera, messa in musica, "Allora vai, prendi una sorella per la mano, conducila via da questa terra straniera, lontano, dove potremo ridere ancora. Ed è un vento favorevole quello che soffia caldo da sud sulle mie spalle, credo che traccerò una rotta…e via".

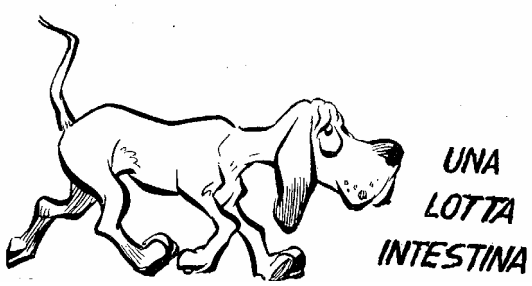
Gino Libero

ALL YOU NEED IS L.A.V.

"…Neanche ad un animale viene riservato questo trattamento…", questa o altre frasi simili vengono usate da tutti noi quando fatti di grande crudeltà (che purtroppo la cronaca ci riserva sempre più spesso) toccano particolarmente la nostra sensibilità e ci lasciano sgomenti e pieni di orrore.
Questa frase però non risponde assolutamente al vero: in ogni parte del mondo (dalla Cina fino ad arrivare alle nostre più vicine realtà) gli animali sono oggetto delle più incredibili ed inutili violenze e sevizie.
Per fortuna c'è la L.A.V. (Lega Anti Vivisezione) che si batte contro ogni forma di sfruttamento degli animali, con un grande obiettivo: vedere riconosciuti ovunque i diritti di tutti gli esseri viventi.
La Lav è la principale associazione animalista in Italia, è membro di alcuni importanti organismi europei come la EAR (Europe for animal rigths) e la ECEAE (Coalizione Europea contro la Vivisezione) ed ha forti e chiari finalità:

- promuovere il riconoscimento ed il rispetto dei diritti degli animali;
- abolire la vivisezione (pratica antiscientifica ed immorale);
- combattere ogni forma di sfruttamento e violenza;
- promuovere azioni legali e leggi in favore degli animali;
- condurre nelle scuole interventi didattico formativi con lo scopo di diffondere il rispetto per tutti gli esseri viventi.

Per fare tutto questo la LAV promuove diverse campagne attraverso le quali sensibilizzare la coscienza di ognuno di noi. Ecco di seguito alcune delle iniziative attualmente in corso.
TEST COSMETICI: anche se sul mercato sono disponibili innumerevoli prodotti e metodi di ricerca alternativi, in tutto il mondo ogni anno circa 45.000 animali muoiono sfigurati da rossetti, bruciati da creme e saponi, intossicati da profumi. Numerosi sondaggi dimostrano come la maggioranza della popolazione europea consideri inaccettabile la morte di questi esseri per lo sviluppo di nuovi cosmetici. Grazie ad una grande campagna internazionale, la LAV ha ottenuto una direttiva europea che prevede il divieto di vendita di prodotti sperimentati sugli animali, ma a partire solo dal 2013. Fino a tale data possiamo orientare i nostri consumi scegliendo solo le aziende che aderiscono allo "Standard Internazionale Non Testato sugli Animali". Sul sito della LAV (www.lav.it) puoi trovare l'elenco delle aziende italiane e straniere che vi aderiscono.



OSSERVATORIO NAZIONALE ZOOMAFIA: la Zoomafia è uno dei nuovi allarmanti sbocchi economici e di riciclaggio che vede coinvolta la criminalità organizzata. Tra i nuovi settori di Business vi sono i combattimenti tra cani, le corse clandestine di cavalli, il traffico di fauna selvatica. l'Osservatorio Nazionale Zoomafia è una struttura istituita nel 1998 dalla LAV, il cui fine è analizzare, anche sotto il profilo criminologico, lo sfruttamento degli animali da parte delle organizzazioni mafiose. l'Osservatorio è fra i sistemi di controllo informale delle criminalità e collabora con tutti gli organi della polizia giudiziaria e con la magistratura. Annualmente pubblica il "Rapporto Zoomafia" e si avvale anche del numero "SOS Combattimenti" per raccogliere segnalazioni, anche in forma anonima (tel 064461206).
PELLICCE: in tutto il mondo, ogni anno, circa 30 milioni di visoni, ermellini, volpi, castori ed altri animali, vengono uccisi negli allevamenti intensivi o catturati allo stato selvatico, in nome della moda della pelliccia. Per questo capo di abbigliamento (inutile) è necessaria la sofferenza di tanti animali: per confezionare una pelliccia di visone sono necessari 54 animali, per una di ermellino ne servono fino a 200! In questi ultimi 15 anni la LAV è riuscita a far chiudere 50 allevamenti italiani ed a riconvertirli in attività che non prevedono lo sfruttamento degli animali; grazie all'azione della LAV l'Italia ha ora una legge che vieterà l'allevamento in gabbia dei visoni. Nonostante ciò il cammino è ancora molto lungo: un'indagine internazionale ha portato alla luce orrori indicibili all'interno degli allevamenti di animali da pelliccia in Cina (se te la senti, puoi vedere con i tuoi occhi foto e filmati su www.nonlosapevo.com). Forse non lo sai, ma dagli allevamenti cinesi provengono la maggior parte degli inserti che trovi nei parka, nei guanti, negli stivali e perfino nei peluches!!! La LAV chiede al governo italiano di approvare al più presto un bando nazionale che vieti l'importazione e la commercializzazione di pelli e pellicce provenienti dalla Cina. Ma anche ognuno di noi può dare il proprio prezioso contributo firmando la petizione della LAV (attraverso il sito internet)!
Come sempre le azioni di ognuno di noi sono importanti, le nostre scelte possono fare la differenza; milioni di animali possono essere aiutati attraverso l'adesione alle campagne della LAV, un'associazione che da più di 20 anni assolve ad un'importante missione: dare risposte alla domanda di libertà per tutti gli esseri viventi.

Gloria Pecoraro

INTERVISTA A MICHELE PASERO SEGRETARIO DEL CIRCOLO RICREATIVO DEL SANPAOLO

di Enio Capra

All'indomani dell'assemblea dei delegati delle Sezioni e dei Coordinamenti Territoriali del Circolo Ricreativo, abbiamo rivolto alcune domande al Segretario Michele Pasero.

- Qual è la realtà del Circolo oggi?
Il Circolo è oggi un importante punto di riferimento per lavoratori e pensionati. Il numero di soci,fra ordinari e familiari, ammonta a oltre» 85.000 unità. Il tempo libero, l'associativismo ed i servizi sono le sue principali attività; questo grazie ai coordinamentI ed ai delegati che in tutta Italia propongono manifestazioni sociali e sportive, culturali e ricreative. Importante soprattutto è la figura del delegato che è presente sul territorio e, spesso con sacrifici personali, riesce ad aggregare i soci nelle varie iniziative. Vi è inoltre una notevole professionalità da parte del Comitato Direttivo, tanto che il numero degli aderenti è in continua crescita.

- Quali sono le attività più richieste?
Il turismo (il Circolo cerca sempre di migliorare le offerte già esistenti e di offrirne di nuove; fra queste ad esempio emergono ora quelle speciali amplificabili). I soggiorni estivi per ragazzi, il cinema che in questi ultimi due o tre anni ha avuto un notevole aumento di richieste (l'iniziativa cinema è stata creata dal Circolo e ad essa nel corso degli anni numerose altre realtà si sono ispirate).

- Quali le priorità?
Sicuramente la soddisfazione delle esigenze di tutti i soci. Ciò è possibile grazie al lavoro svolto dal personale del Circolo, da tutto il Comitato Direttivo a dal Presidente, impegnato ad ottimizzare gli aspetti di comunicazione con gli Iscritti e i momenti aggregativi a livello nazionale, come il recente raduno di Roma,cui ne seguiranno altri in futuro.

- Qual è in particolare la realtà di Torino e Provincia?
Alla domanda dei soci il Circolo risponde con numerose iniziative delle Sezioni e del Coordinamento territoriale di Torino; quest'ultimo ha circa 6.000 soci, ma pur con un ristretto budget, ha un'intensa attività soprattutto culturale: si possono citare la varie iniziative di Torino magica, sotterranea, del cinema, gialla, ecc.; iniziative che sono state prese come ispirazione anche da altri CRAL, Associazioni sindacali e simili.

- Quali prospettive future?
Premesso che questo Comitato Direttivo è alla scadenza del suo mandato, ci sono interessanti prospettive per il futuro. La maggiore è compresa nell'ipotesi di accordo del Contratto Integrativo; il progetto di un Circolo Unico per tutte le banche commerciali del Gruppo. Unire più realtà ed esperienze è certo positivo, e per più ragioni: un maggior numero di soci garantirà un miglior prodotto e la stessa Azienda darà maggior importanza strategica alle attività di questo Circolo Ricreativo allargato.

- Qual'è infine il rapporto con il sindacato?
Sempre ottimo e collaborativo con tutte le sigle, pur nel rispetto delle singole specificità Un esempio proprio la FISAC tempo fa ha volontariamente rinunciato ad un progetto rivolto ai propri tesserati in quanto si sarebbe sovrapposto ad una iniziativa già in essere al Circolo. Un ringraziamento va comunque a tutti i Sindacati, cui il Circolo deve da sempre la salvaguardia della propria sopravvivenza. Una delle molte cose che spingono ad un ancor maggiore impegno nelle nostre attività.

La FISAC/CGIL nell'Area Torino

Referente di Area: Giacomo Sturniolo - Torino 23 - 3496697367
Vice Referente di Area: Gloria Pecoraro - Venaria - 0114596212
Vice Referente di Area: Patrizia Pirri - Collegno - 0114010209
Vice Referente di Area: Bruna Vigna - Ciriè - 3382418631

I nostri altri RSA nella rete

TORINO	BEINASCO: **Maria Bianchi** 0113497634
TORINO 7: **Doretta Ardu** 0112456211	CARIGNANO: **Rosa Giovenale** 0119690555
TORINO 8: **Enio Capra** 0115814211	CARMAGNOLA: **Margherita Tuninetti** 0119722444
TORINO 9: **Antonietta Martino** 0112248211	CHIERI: **Laura Maina** 0119410341
TORINO 11: **Gian Piero Tomasi** 0113047211	CHIVASSO: **Sergio Pavia** 0119117211
TORINO 13: **Franco Ferrero** 0118100411	CUORGNE': **Marina Barinotto** 012468888
TORINO 20: **Maurizio Zoè** 0112057211	GRUGLIASCO: **Monia Marmo** 0114083211
TORINO 23: **Ennio Gorrieri** 0113163211	IVREA: **Massimo Colombo** 01254111
TORINO 25: **Costanza Vecera** 0115066411	LANZO: **Paola Comorio** 0123320413
TORINO 28: **Paolo Barrera** 0115066411	MAPPANO: **Alessandro Sartoretti** 0119969555
TO 500: **Caterina Romeo** 0115066411	NICHELINO: **Giovanna Salemme** 0116897201
TO 700 Imprese: **Mauro Gemma** 0115551	ORBASSANO: **Eugenio Castelluzzo** 0119007223
Call Center: **Daniele Cipriani** 0115551	PINEROLO: **Paolo Barral** 0121391111
	RIVAROLO: **Silvia Buffo** 0124454201
PROVINCIA	RIVOLI: **Roberto Fabro** 0119515511
ALPIGNANO: **Marilù Murialdo** 0119674076	SETTIMO: **Teresa Martelli** 0118963111

****

La FISAC/CGIL nei Servizi Centrali di Torino e Provincia

Responsabile: Roberto Malano - Centro Contabile Moncalieri - 3356354833

I nostri altri RSA nei Servizi Centrali

CENTRO CONTABILE MONCALIERI: **Ughetta Martin Wedard** 0115551	LINGOTTO TORINO: **Giorgio Rabottini** 0115551

****

RLS FISAC per Torino e Provincia: Piera Gheddo - v. Lugaro - 0115551

Non dimenticare tutte le notizie,
gli aggiornamenti, i comunicati, le consulenze
personalizzate che puoi trovare sul nostro
sito, ora consultabile anche direttamente dal
tuo terminale aziendale!

www.cgil.it/fisac.sanpaolo