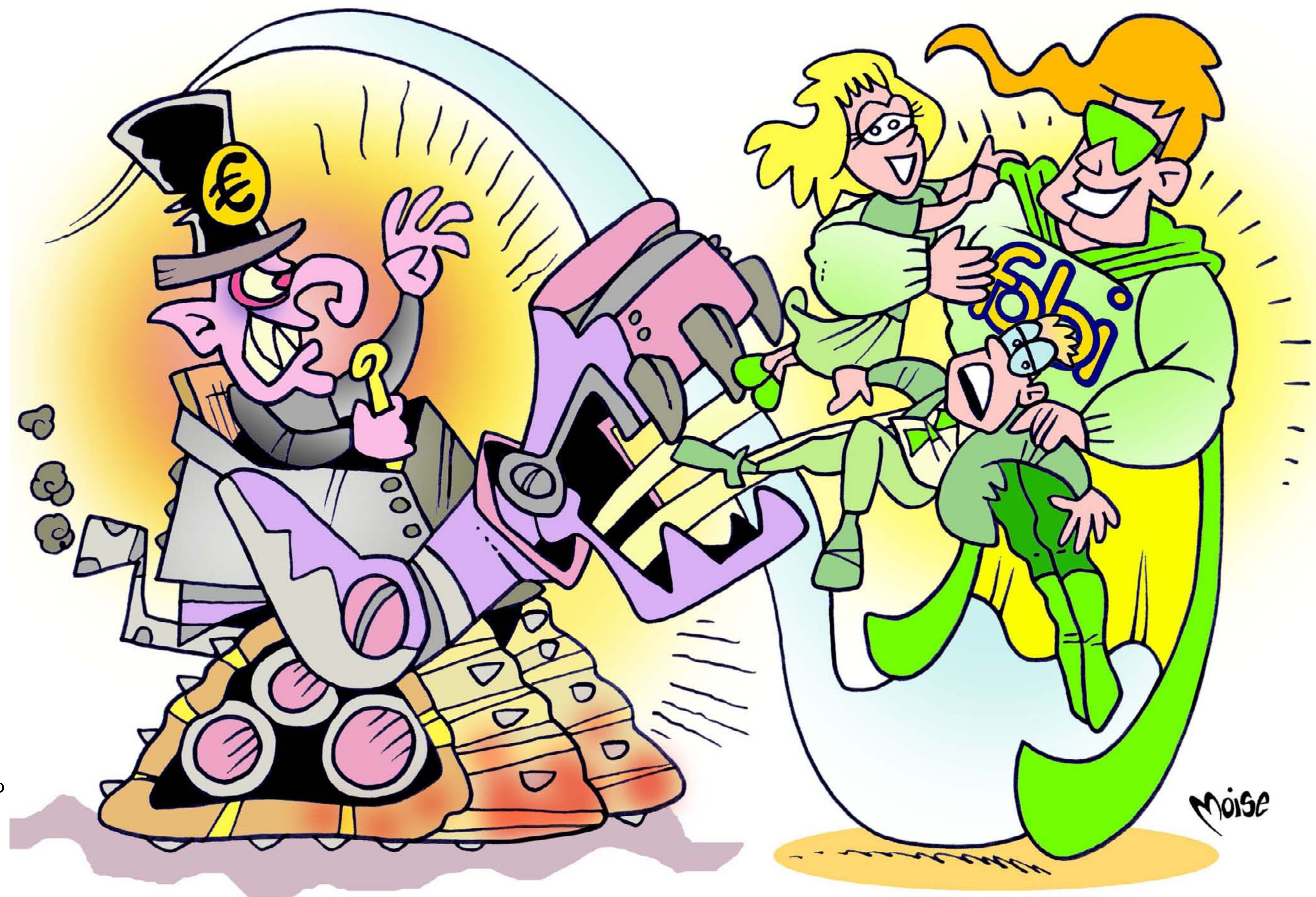


07 STYLLUS

Ferisce più la penna che la spada

L'accordo del 19 ottobre sul Protocollo Occupazione e Produttività



fabi

Coordinamento Gruppo
INTESASANPAOLO

Moise



Anno VI N° 20 - Dicembre 2012

STYLUS

Publicazione Semestrale
Autorizzazione n°5780
del 14/05/2004
del Tribunale di Torino

Direttore responsabile
Mauro Bossola

Direttore editoriale
Salvatore Taormina

Hanno collaborato per i testi:
Daniela Fioretti
Giuseppe Milazzo
Mauro Bossola
Roberto Aschiero
Salvatore Taormina
Daniele Manfredonia

Video Interviste a cura di
Salvatore Taormina

Per le immagini:
Paolo Moisiello
Impaginazione Grafica:
Chiara Moraglio

fabi INTESA SANPAOLO

Amministrazione
Direzione e Redazione
C/o FABI
Via Guarini, 4
10123 Torino
Tel. 011 5611153
Fax 011 540096
Sito internet: fabintesasampaolo.org
e-mail: federazione@fabi.it
salvatoretaormina@tin.it



A cura di Salvatore Taormina,
in collaborazione con Daniela Fioretti

BANCO DI NAPOLI

A cura di Roberto Mercurio

I.S.G.S.

A cura di Salvatore Taormina,
in collaborazione con Daniela Fioretti



— Editoriale

Salvatore Taormina

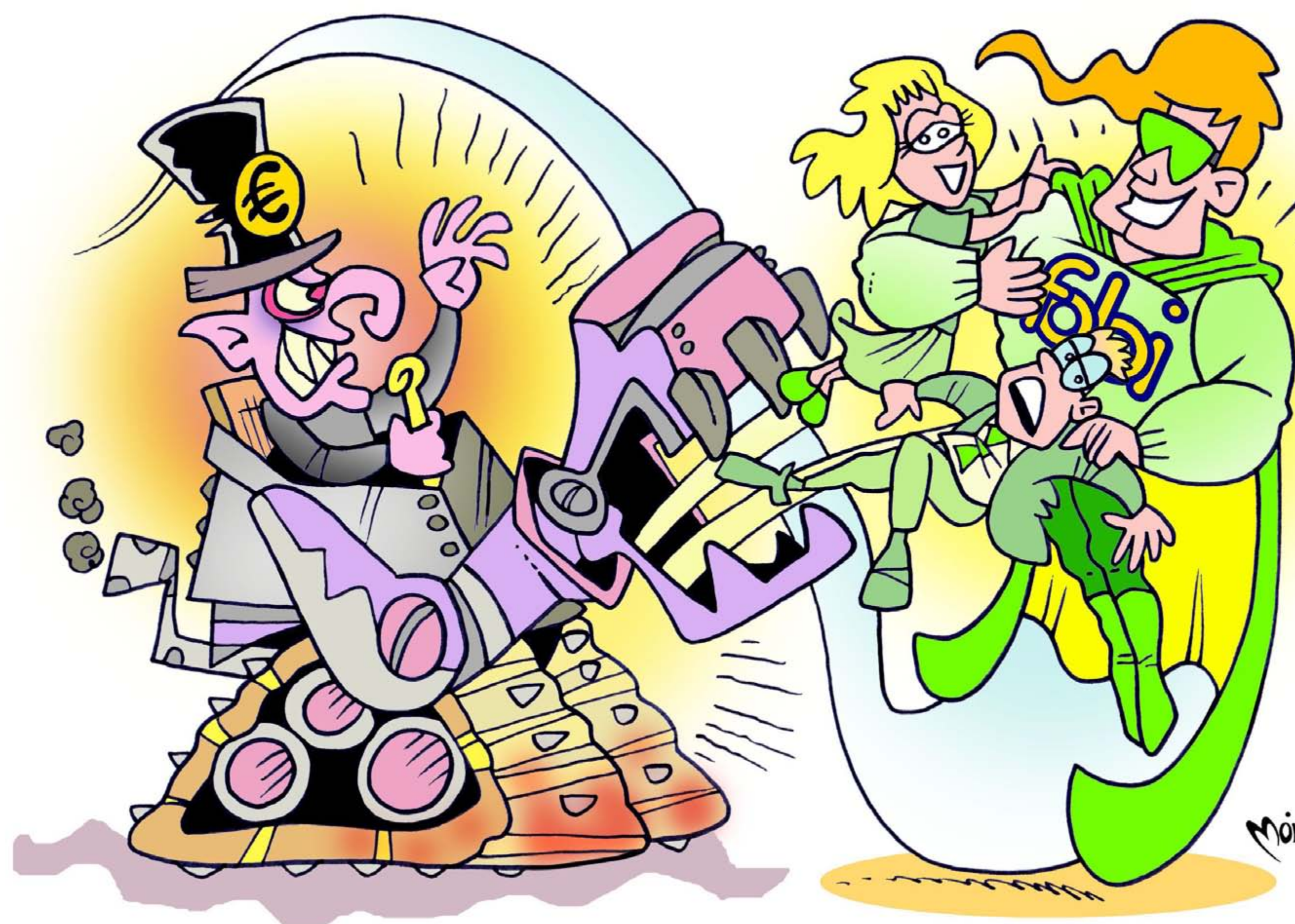
Un accordo molto importante...

PROTOCOLLO OCCUPAZIONE E PRODUTTIVITA'

▶ Video

Mauro Bossola parla del protocollo occupazione e produttività firmato il 19 ottobre 2012.

Accordo che in un momento di grande crisi e di cambiamento del settore dà importanti garanzie per l'occupazione giovanile e ripristina un impianto complessivo di tutele economiche e normative per i lavoratori di tutto il gruppo.



Faccia a Faccia

con **Mauro Bossola**
in merito all'accordo del
19 Ottobre

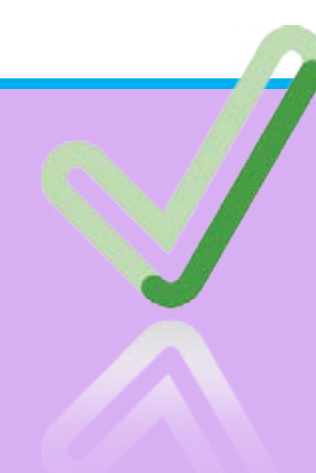
a cura di Salvatore Taormina
con la collaborazione di Daniela Fioretti



Evitata la divisione dei lavoratori ed il ricatto occupazionale.



I contratti di Apprendistato diventeranno contratti a tempo indeterminato.



Evitata la rottamazione degli ultra 55enni che saranno sempre più vista la riforma delle pensioni.

ORARIO DI LAVORO



Mauro Bossola chiarisce alcune questioni riguardo l'orario di lavoro.



Faccia a Faccia

con **Mauro Bossola**
in merito all'accordo del
19 Ottobre

a cura di Salvatore Taormina
con la collaborazione di Daniela Fioretti

Il contratto prevede il concetto della volontarietà.

L'estensione dell'orario di sportello servirà per assorbire il personale derivante dalla chiusura di filiali.

L'accordo è chiarissimo, è all'interno del contratto nazionale e prevede:
Apertura della banca dalle 8 alle 20 dal lunedì al venerdì.
Apertura al sabato solo per quanto già previsto dal contratto nazionale.

Evitato il rientro per due ore al lunedì pomeriggio. L'eventuale apertura al sabato mattina prevede il recupero delle ore lavorate spalmato nella settimana.

Video

IL CAPITOLO ESUBERTI: ESUBERI E FUTURO: INTERVIENE MAURO BOSSOLA

Questo accordo riguarda i 5.000 colleghi che fanno parte del vecchio esodo e che prevede 120 milioni di euro da stanziare subito per le persone che non avevano copertura fino alla pensione.



In futuro nel settore sarà necessaria un'importante riconversione professionale per far fronte ad ulteriori esuberanti.



La questione esternalizzazioni in Intesasanpaolo è stata superata grazie agli accordi firmati da Fabi insieme ad altri sindacati.



Posizione della Fabi per il futuro:
Fabi è contraria a deroghe al contratto nazionale
Fabi è contraria alla rottamazione degli ultra 55enni
Fabi è favorevole alla stabilizzazione dei contratti di lavoro. No precariato.



Faccia a Faccia

con **Mauro Bossola**
in merito all'accordo del
19 Ottobre

a cura di Salvatore Taormina
con la collaborazione di Daniela Fioretti



In questi ultimi mesi sono successe cose molto importanti: innanzitutto siamo riusciti a far l'accordo il 30 di luglio per dare la possibilità di fruire dell'esodo a 5.024 persone. Guai se questo non fosse accaduto; come ricorderete, l'azienda aveva bloccato tutte le uscite, e aveva richiamato con delle lettere il personale già uscito al primo gennaio, li aveva richiamati in servizio e sembrava non volesse più fare questo esodo. Ora ha messo in campo altri 127 milioni di euro, grazie anche allo sciopero che è stato fatto il 2 luglio, così si è consentito alla prima parte dei colleghi di uscire, tranquillizzando in qualche modo coloro che rimanevano, poi sono riprese le trattative sulle questioni più prettamente aziendali e anche in questo campo siamo riusciti a far capire all'azienda che la linea che perseguiva era completamente sbagliata, a partire dalla questione dell'occupazione, degli apprendisti.



Faccia a Faccia

con Giuseppe Milazzo
in merito all'accordo del
19 Ottobre

a cura di Salvatore Taormina
con la collaborazione di Daniela Fioretti

La riforma Fornero ci ha creato un allungamento del periodo di servizio, questo comporta comunque il dover trovare delle soluzioni nuove anche nei percorsi di carriera.

L'allungamento dell'orario di lavoro è un'altra questione che dev'essere regolata per far sì che non sia tutto in maniera indiscriminata a vantaggio dell'azienda con possibilità di modifiche unilaterali... Una regolamentazione ci voleva. Fabi è favorevole alla stabilizzazione dei contratti di lavoro. No precariato.

La banca non voleva fare trattativa su accordi scaduti, cercando di risparmiare su ogni fronte. Il sacrificio che ci viene richiesto è di usufruire dei permessi banca ore e delle ferie, mentre i giorni di solidarietà, negli altri settori se ne fanno due la settimana, da noi saranno 4 o 5 nell'arco di tre anni e pagati al 60%.

▶ Video



Faccia a Faccia

con **Giuseppe Milazzo**
in merito all'accordo del
19 Ottobre

a cura di Salvatore Taormina
con la collaborazione di Daniela Fioretti

Esodare obbligatoriamente una persona senza tener conto delle situazioni familiari: ad esempio un figlio a carico che non riesce a trovar lavoro è esattamente la stessa cosa che lasciare a casa un apprendista. Ecco perché la Fabi si è battuta per la volontarietà dell'esodo.

▶ Video

IL PROBLEMA DEGLI ESUBERI: NE PARLA GIUSEPPE MILAZZO

Tutti gli apprendisti in azienda saranno confermati nel loro posto di lavoro. L'accordo lo dice in maniera esplicita: diventeranno contratti a tempo indeterminato.



Noi abbiamo opposto resistenza alla partenza dell'estensione dell'orario nel mese di luglio senza accordi proprio perché volevamo mettere in campo delle regole sull'argomento.

Quindi: **VOLONTARIETÀ E SOLUZIONI PER AGEVOLARE I COLLEGHI.**

Ad esempio: se si chiuderà alle venti le quadrature andranno fatte il giorno dopo, se si va a lavorare al sabato non si torna a fare due ore al lunedì ma queste ore verranno spalmate sugli alti quattro giorni e il collega potrà anche scegliersi il giorno in cui potrà stare a casa la settimana successiva.

Un momento di crisi epocale...

I colleghi del Banco di Napoli, come l'intera categoria, vivono con preoccupazione questo momento di crisi epocale.

La vertenza del gruppo IntesaSanpaolo, culminata con lo sciopero del 2 luglio scorso, contraddistinto da un'adesione quanto mai massiccia, ha trovato la sua composizione nell'accordo del 19 ottobre.

Un accordo che certamente comporta alcuni sacrifici, ma che auspichiamo al più presto di poter compensare con nuove intese in linea con le aspettative dei colleghi. In ogni caso va tenuto conto che, nonostante le varie fusioni, i lavoratori del Banco di Napoli, sebbene ovviamente consapevoli di essere parte di un articolato gruppo bancario, sono fortemente legati al proprio storico marchio e sono orgogliosi di rappresentare quella banca del territorio che, nonostante il difficile momento globale, è capace di esprimere utili crescenti di anno in anno.

Certamente anche nel Banco di Napoli, come in altre realtà del nostro gruppo, si lamenta il sorgere ed il persistere di una nutrita serie di problematiche che vedono la Fabi vigile al fianco dei colleghi.

In primis i colleghi risentono delle pressioni commerciali, inaspritesi ulteriormente e articolate ultimamente in gare di vario genere e fantasiosi contest, creati ad hoc per poter stilare classifiche e giustificare la continua richiesta di report quotidiani sempre più dettagliati.

C'è poi un dato abbastanza singolare. L'Azienda dichiara esuberanti, tuttavia è incontrovertibile che le Filiali del Banco di Napoli hanno una storica carenza di organico che a breve si manifesterà in tutta la sua ampiezza con la necessità, come da accordo con l'Azienda, di azzerare il monte ferie.

In molte filiali, infatti, la gestione delle emergenze divenute ormai parte della quotidianità, impedisce

una corretta fruizione delle ferie e auspichiamo la capacità da parte di chi gestisce il personale, di saper conciliare le doverose esigenze aziendali con quelle pur legittime dei colleghi.

Non dimentichiamoci poi che il Banco opera in un territorio molto particolare e che i tagli effettuati sulla sicurezza si traducono, spesso, in eventi criminosi.

Ma a Napoli, tra le tante realtà positive e di nuovo slancio va annoverata anche la sede della CONTACT UNIT che vede impiegati tanti giovani di talento molti dei quali ancora apprendisti e che, grazie all'ultimo accordo, possono contare su un posto di lavoro e su prospettive per il futuro.

Un risultato questo che per la Fabi è stato irrinunciabile e che, tenuto conto dell'attuale situazione, apre un importante spiraglio su uno scenario occupazionale oggi più fosco che mai.

In tutto il Paese e quindi anche sul territorio in cui opera il Banconapoli sono evidenti le contraddizioni di un sistema bancario che lascia spazi esigui ai giovani e li lascia soprattutto a condizione che i lavoratori non più giovani vengano esodati e quindi "rottamati" sebbene non abbiano ancora i requisiti pensionistici anche in seguito alle recenti riforme in materia previdenziale.

Noi della FABI riteniamo inquietante questo scenario e siamo fortemente motivati a trovare soluzioni innovative e responsabili soprattutto nei confronti delle fasce più deboli, una linea, questa della Fabi nazionale ed ovviamente anche della Fabi del nostro Gruppo bancario, molto apprezzata dai colleghi del Banco di Napoli che vivono in modo amplificato i problemi della categoria che vanno ad inserirsi in problematiche anche più ampie e di diversa natura ed attinenti al Mezzogiorno del nostro Paese.



BANCO DI NAPOLI

a cura di Roberto Mercurio



La visione di ROBERTO MERCURIO...

In un quadro a dir poco complesso ed ingarbugliato noi del sindacato dei bancari cioè della fabi sentiamo i colleghi vicini perché tutti i nostri iscritti sanno che noi lottiamo per loro ed è proprio questa vicinanza che deve spingerci a fare sempre meglio e di più continuando a difendere il diritto dei giovani ad entrare nel mondo del

lavoro e ad avere un lavoro stabile senza però trascurare i meno giovani che hanno una loro dignità e non devono mai sentirsi "di peso" perché tutti i lavoratori sono uguali. Ed è per questo che la Fabi è il sindacato dei bancari, cioè il sindacato di tutti i bancari nessuno escluso.

Ci attendono nuovi scenari dietro l'angolo, difficilmente immaginabili e forse privi di quelle coordinate tradizionalmente conosciute.

Ci saranno continui cambiamenti sullo scenario lavorativo e su una realtà che vede il ruolo del bancario sempre meno statico e preda delle incertezze

di una società in evoluzione.

Ma la Fabi, come sempre, saprà raccogliere anche queste sfide e governare i cambiamenti tutelando tutti i lavoratori del comparto. Nessuno escluso dei lavoratori che rappresenta.

Vedo anche il rafforzamento della tutela dell'Area



BANCO DI NAPOLI

a cura di Roberto Mercurio



Contrattuale, la creazione di un Fondo di Solidarietà in grado di gestire la lotta al precariato nel settore (dove troviamo soluzioni che fanno assumere a tempo indeterminato senza creare un'altra generazione di precari), la possibilità di far rientrare in Categoria lavori che ne erano usciti, la NON delocalizzazione di lavorazioni all'estero.

Certo, sarebbe stato sicuramente più facile scambiare soldi con tutele, come voleva qualcuno, oppure chiamare il popolo alle barricate per salvare la propria faccia, sapendo che l'ABI avrebbe fatto volentieri questo scambio.

Bene, meno male che faccio parte di un sindacato che, prima di tutto, sa di essere sindacato e che fa della sua autonomia, reale e non fittizia, uno strumento di tutela.

OCCUPAZIONE E PRODUTTIVITA'

Ci ritroviamo come al solito a ogni momento importante dell'organizzazione in maniera tale da proseguire col percorso che avevamo iniziato tre anni fa. L'accordo é un accordo complesso e i colleghi hanno reagito complessivamente con maturità. Ci sono ovviamente punti di vista diversi. Da noi ci sono molti apprendisti che, ovviamente, hanno reagito in maniera molto positiva e ci sono poi dall'altra parte colleghi che hanno visto tentennare le loro certezze negli accordi di armonizzazione che invece hanno chiaramente visto le problematiche di una prospettiva di avere una banca senza accordi. Quindi complessivamente abbiamo avuto un buon consenso.



Esternalizzazioni:

Nel settore ci sono aziende, che non hanno accordi come il nostro, nelle quali il problema delle esternalizzazioni é presente. Sotto quest'aspetto il nostro é un accordo importantissimo.



Pressioni commerciali:

In I.S.G.S. le pressioni commerciali sono meno percepibili che nelle filiali, la Fabi le condanna ed é presente per contrastarle.



Piano industriale:

Siamo di fronte ad una banca che non ha un indirizzo. Il settore non sa quel che sarà tra qualche anno. L'unico vero problema é che la priorità é la riduzione del costo del lavoro e non il piano industriale.

Notizie da... I.S.G.S.



a cura di Salvatore Taormina
con la collaborazione di
Daniela Fioretti

▶ Video



Contrattazione:

É importante passare ai colleghi il messaggio dell'importanza di mantenere l'unità di categoria. Grandi aziende e piccole banche hanno esigenze aziendali diverse ma i colleghi debbono avere uguali diritti e tutele.

DOMANDA:

1) **E' vero che l'azienda sta pensando ad un prossimo esodo dal prossimo anno per i colleghi ultracinquantenni a cui mancano otto anni per andare in pensione ? si vocifera tre anni di part-time obbligatorio e cinque anni di esodo.**

RISPOSTA:

No, non è vero. La banca, come anche l'ABI, vorrebbe mandare via gli ultra 55enni obbligatoriamente, cosa che vede la determinata e determinante opposizione della FABI. L'ipotesi di utilizzare il part time (volontariamente e non obbligatoriamente) per coloro che sono vicini alla pensione, e' già prevista negli accordi aziendali e nazionali sotto la denominazione di contratto di solidarietà espansivo, legata cioè all'assunzione di un giovane, a tempo indeterminato, per la porzione di orario lasciata libera dal part-timer. Attualmente l'attuazione pratica di questa previsione e' bloccata dalla mancata copertura della contribuzione correlata che lo stato o la banca dovrebbe versare all'INPS a copertura del minor orario lavorato.

DOMANDA:

2) **Si parla dell'attivazione del prolungamento dell'orario di lavoro già da fine anno. visto che manca solo un mese, non sarebbe opportuno che l'azienda ci tenga informati su come verranno attivati i turni (così da poter conciliare per ognuno le proprie esigenze familiari anche se ad oggi sembra che la vita familiare non interessi più alle aziende perché si deve vivere solo per il lavoro copiando il modello americano oimè**

RISPOSTA:

Purtroppo è sempre difficile accettare una realtà in profondo cambiamento, che ci costringe a rivedere le nostre abitudini e ad abbandonare certezze che sembravano immutabili.

La situazione in cui versa il settore: perdurare della crisi economica, aumento delle sofferenze e conseguente assorbimento di risorse economiche a copertura del rischio ha determinato una forte contrazione degli utili.

Questo, unito alla diminuzione dell'operatività, al maggiore utilizzo di canali alternativi origina un eccedenza di personale (35.000 stimati nel settore), per i quali non è ipotizzabile utilizzare esclusivamente il fondo di solidarietà, ma occorre trovare soluzioni alternative.

L'allungamento dell'orario di sportello può essere una soluzione che va in questa direzione, per recuperare produttività e impiegare risorse che, per effetto della chiusura delle filiali, rischiano di diventare esuberanti.

Siamo consapevoli che il cambiamento comporta sempre dei sacrifici, ma siamo anche convinti che siano preferibili alla perdita del lavoro.

I trattamenti di mobilità in essere continueranno con le regole precedenti sino alla loro scadenza, il nuovo regime si applica per trasferimenti disposti dal 1/7/2012.



DOMANDA:

3) **Scusate ma quindi l'Azienda può decidere di aprire anche il sabato fino alle ore 20? Casse comprese? Non vi sembra un po' troppo? E poi come si faranno i turni? "Turneranno" sempre i soliti noti, che sono quelli che già non alzano la testa tutto il giorno?**

RISPOSTA:

No, l'azienda può soltanto agire nell'ambito delle previsioni del contratto nazionale e nel rispetto del limite di adibizione individuale allo sportello ivi prevista (massimo 6 ore e 30 minuti giornalieri).

Non vi sono motivi per aprire le casse al sabato se non nei casi previsti dal contratto e già in vigore (centri commerciali, fiere, mercati, ecc.) e sempre con le compensazioni orarie ed economiche ivi previste.

Tieni presente, inoltre, che il numero delle transazioni dirette sta diminuendo drasticamente a favore di quelle per via telematica operate direttamente dal cliente e che sono ormai numerosissime le filiali di banche che non solo non apriranno al sabato ma che chiudono al pomeriggio per mancanza di lavoro o chiudono e basta perché il rapporto costi/ricavi e' diventato sfavorevole (saranno circa 1000 nel solo Gruppo IntesaSanpaolo)

DOMANDA:

4) Penso che i ticket pasto siano da considerarsi parte della retribuzione.

Ritenete una tutela, per i colleghi part-time che da qualche mese non lo percepiscono più, la disponibilità dell'azienda ad accettare le rimodulazioni di orario permettendo d'inserire una pausa pranzo di 15 minuti e obbligo di rientro per almeno 30 minuti?

Ovviamente il rientro di mezz'ora risulterà essere nell'orario di chiusura della filiale per l'intervallo...

Quale spiegazione da' il sindacato a questa concessione piuttosto strana come articolazione?

Inoltre come sarà gestita in filiale? Tradotto in pratica: chi ci riapre per tornare in filiale dato che i full time sono in pausa?

Faccio un'insinuazione: e' il preludio dell'orario continuato?

Per favore fate chiarezza...



RISPOSTA:

Il buono pasto e' regolato dall'art.45 del contratto nazionale (CCNL), dove viene stabilito nella misura di euro 1,81, per tutti coloro che effettuano un orario di lavoro che prevede l'intervallo per la consumazione del pasto (art.98 CCNL) e non viene erogato in caso di missione con diaria e, in ogni caso per i QD 3 e 4.

Quindi, per fare chiarezza:

Nella misura e con le previsioni di cui sopra il buono pasto e' retribuzione non sottoposta a contribuzione fino a concorrenza di euro 5,18.

La parte eccedente euro 1,81 e' regolata dagli accordi aziendali (3,35 euro nel caso di IntesaSanpaolo) che l'azienda aveva disdetto con decorrenza 1 dicembre 2012 e che abbiamo ripristinato con l'accordo sindacale del 19/10.

Da quanto sopra detto in tema di intervallo pasto si deduce quindi che la rimodulazione di orario contenuta nell'accordo 19/10 non è tanto una tutela quanto una soluzione affinché i part-timer possano essere fatti rientrare nella casistica dell'intervallo e quindi del diritto ad ottenere il buono pasto nella misura stabilita dagli accordi aziendali.

Le questioni organizzative non devono intimidirci; chiediamo l'applicazione della rimodulazione di orario e, se non ci fosse concessa, non esitiamo a rivolgerci al rappresentante sindacale che provvederà a farla rispettare.

DOMANDA:

5) Nell'accordo del 19 ottobre si parla della possibilità di ricorrere da parte dell'azienda al lavoro multi periodale. Cos'è e in quali ambiti potrebbe convenirne l'utilizzo da parte dell'azienda?

RISPOSTA:

L'orario multi periodale è regolato dall'art.99 del contratto nazionale attuale; non deriva cioè dall'accordo aziendale del 19 ottobre e consiste sostanzialmente nella possibilità per l'Azienda, a parità di orario totale per il lavoratore (lavoratrice) di distribuire l'orario di lavoro in modo da superare, per un massimo di 4 mesi all'anno, l'orario normale settimanale con conseguente correlata riduzione nei restanti mesi dell'anno considerato.

Il tutto senza modifiche alla busta paga mensile del dipendente né al compenso complessivo annuale.

Probabilmente l'azienda potrebbe utilizzare questa fattispecie, che non può comunque eccedere il 2% del totale del personale del banca o azienda del gruppo considerata, per fronteggiare picchi di produzione oppure per favorire la frequentazione di corsi di riconversione professionale.

Naturalmente questo regime di orario non può essere effettuato dal personale a part-time.

Nel nostro caso, se decidesse di utilizzare questo strumento, la banca informerà preventivamente i sindacati delle sue intenzioni e verrà avviata una verifica delle condizioni (compresa la volontarietà) attraverso le quali realizzarlo.



DOMANDA:

7) Abbiamo salvato i giovani, per carità, dovere morale, abbiamo evitato la rottamazione degli ultra cinquantenni, ma quante cose abbiamo lasciato all'azienda... a mio avviso troppe!

50 Km di franchigia sul pendolarismo, sono davvero tanti, ci sono molti colleghi che come me non vanno a lavorare dall'altra parte del mondo, ma un bel po' di km li macinano tutti i giorni e di colpo ci toglieranno questo aiuto economico, non è cosa da poco. Ma perché noi che abbiamo 40 anni di media ci dobbiamo sentire abbandonati e non considerati? Non è giusto!

RISPOSTA:

Hai ragione, perché ci sono generazioni che, senza colpa, si trovano a subire le conseguenze di scelte sbagliate o di decisioni mai prese. Basta pensare a quello che accadrà ai più giovani quando verrà il loro tempo di andare in pensione!

Questo accade però se non si fanno le scelte e si lascia che le cose vadano come vanno.

Il pendolarismo, nel nostro caso, è una conquista sindacale che poche categorie hanno, soprattutto perché non è un benefit, ma un diritto.

Per questo, siccome gli accordi scaduti vanno rinnovati perché non perdano di efficacia, si è fatta la scelta di allungare la mobilità ma di aumentare i rimborsi chilometrici (la tabella è allegata all'accordo) in modo di restituire qualcosa ai più disagiati.

Non è vero però, come tu dici, che "di colpo ci toglieranno questo aiuto economico" perché le normative in corso sono state rinnovate e quindi per chi è già in pendolarismo non cambia nulla.

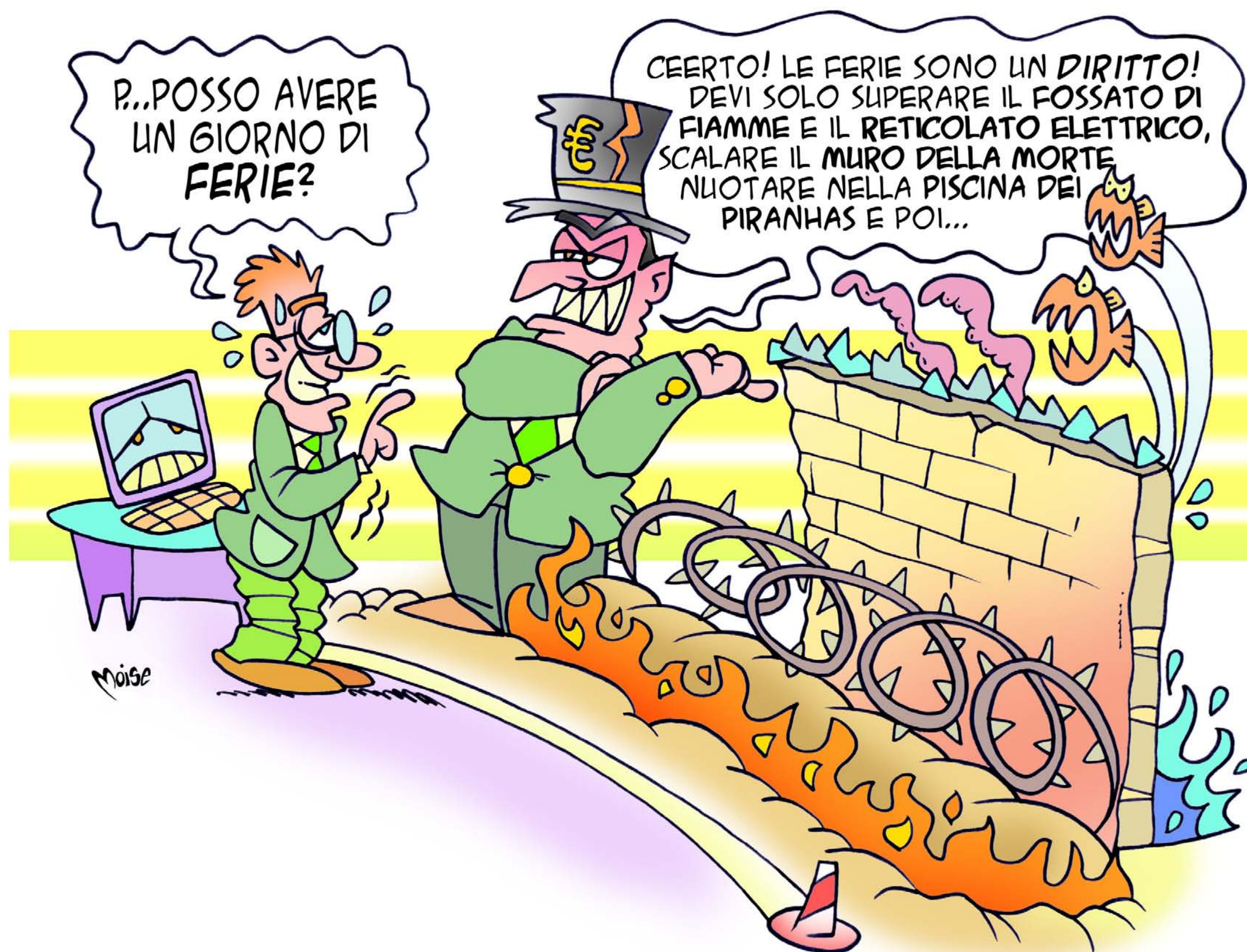


DOMANDA:

6) Ci dicono di fare le ferie entro l'anno e poi in Filiale è sempre un problema prendere anche solo un pomeriggio, ci calpestando e umiliano tutti i giorni, se chiedi un giorno di ferie, sembra che sei diventata una ladra. E con questa situazione apriremo fino alle ore 20 tutti i giorni? Ma come si farà, sono davvero molto preoccupata.

RISPOSTA:

L'abbiamo ribadito più volte, le ferie sono un diritto e pertanto devono essere fruito. Qualsiasi tentativo o pressione per ostacolare il lavoratore nella fruizione delle ferie va denunciato, in quanto contrario alle disposizioni di legge e contrattuali, oltretutto in contrasto con le recenti disposizioni aziendali.



Angolo della POSTA

a cura della redazione



DOMANDA:

8) La riduzione dei costi aziendali non supportata da documentazione non permette adeguate verifiche sindacali.

I costi delle consulenze sono veramente "dati sensibili"?

Credo che sia il principale dovere sindacale controllare che prima del costo del lavoro siano ridotti tutti gli altri costi !

RISPOSTA:

Hai perfettamente ragione. E' quanto abbiamo fatto e possiamo dire che abbiamo avuto conferma che la riduzione dei costi "non del personale" viene perseguita. Sono dati sensibili solo fino a che non vengono pubblicati i bilanci, perché immediatamente dopo, diventano dati pubblici e verificabili e contestabili.

Siamo invece rimasti delusi dalla risposta dall'amministratore Delegato (che peraltro si è aumentato il compenso non appena arrivato), che ci ha detto che la riduzione dei consigli di amministrazione non è compatibile con la storia e la struttura organizzativa di un gruppo federale come il nostro.

a cura di Salvatore Taormina

“Riprenditi il tuo tempo”

Esco, mi avvio in Corso Susa sulla strada che mi porta in Filiale, dopo 20 metri incontro un vicino di casa, lo saluto frettolosamente senza quasi fermarmi e continuo affannato la mia strada, sono quasi in ritardo, affretto il passo. Dopo altri 20 metri mi ferma un cliente della Banca che oltre a salutarmi vuole chiedermi delucidazioni su una nota informativa che la Banca gli ha inviato e di cui puntualmente ha capito poco o nulla: mi congedo frettolosamente invitandolo a venire a trovarci in Filiale, ma ho perso altri minuti preziosi. Guardo affannato l'orologio e affretto nuovamente il passo. Sono vicino alla Filiale, noto un vecchio amico che aspetta che la Filiale apra, faccio finta di nulla e con uno scatto da centometrista (alla Mennea per intenderci) apro la bussola e entro in Filiale. Il tempo di salutare un paio di colleghe e inizia a squillare il cellulare: c'è un piccolo problema nella Filiale di... (se qualcuno pensa alla più vicina, è in grave errore, in genere è ad almeno 40/50 km di distanza), torno di corsa verso casa (io sono uno di quelli che in teoria dovrei andare a lavorare a piedi, fortunato che sono...) a prendere la macchina, faccio un paio di “giochi di gambe” (quelli che quando giocavo nel ruolo di ala sinistra facevo per ingannare i difensori, qualcuno li chiama slalom) e arrivo di corsa, neanche avessi una muta di cani inferociti alle calcagna, al mio box. Prendo la mia Aston Martin (non è vero, non sono 007, ho una vecchia Opel Zafira) e esco dal cortile dove il Box è posizionato, ovviamente a velocità sostenuta. Non l'avessi mai fatto, una bambina di circa 5 anni lascia la mano della mamma e me la ritrovo davanti alla macchina, per fortuna che ho i riflessi pronti (e soprattutto non sto rispondendo a nessuno al telefonino!) e riesco ad inchiodare, mi segno sull'iPhone di andare ad accendere un cero alla Santissima Vergine e riparto. Lungo la strada comincio a riflettere, a darmi del cretino da solo ecc. ecc. Forse non è il caso di vivere così, perché questi sono i ritmi della mia “Giornata tipo” dalle 8 del mattino alle 20 di sera, e pensare che c'è ancora qualche illuso (per usare un eufemismo) che pensa che i sindacalisti non facciano nulla tutto il giorno. Ho voluto scherzare (mica tanto) sul sottoscritto e il suo modo di vivere, ma se mi guardo intorno ci sono migliaia di persone che vivono nella stessa maniera (in questo momento mi vengono in mente le colleghe che hanno i figli piccoli da portare a scuola, andare al lavoro, fare un po' di spesa, preparare cena ecc.). Come? Ho dimenticato di scrivere: “leggere le circolari”? Beh quelle lasciatele in ufficio, facciamoci tutti un po' più furbi, per favore e riprendiamoci un po' del nostro tempo per coltivare anche le nostre passioni, i nostri hobbies, stare un po' con le persone a noi care ecc. forse non ce ne pentiremo.

DRINGGG!!!! Squilla di nuovo il telefono, hanno rapinato la filiale di Vattelapesca, testa e coda, inversione, doppietta di marcia e si riparte a tutto gas.

P.s non è che mi è sfuggito qualcosa? Forse tutti i miei buoni propositi?

