

ANNO III Numero 7 Giugno 2006

STYLUS

FERISCE PIÙ LA PENNA CHE LA SPADA



IL CONTRATTO INTEGRATIVO TUTTE LE NOVITÀ!



fabi
SANPAOLO IMI



Anno III, n° 7 Giugno 2006

STYLUS

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

Direttore responsabile
 Mauro Bossola

Direttore editoriale
 Salvatore Taormina

Hanno collaborato
PER I TESTI:

Angela Rosso
 Dario Scanu
 Felice Minoletti
 Mauro Bossola
 Paolo Moisello
 Salvatore Taormina
 Susanna Ponti

PER LE IMMAGINI:
 Paolo Moisello

Progetto grafico:
 Byblös s.r.l.

Stampa
 Papiro s.r.l.

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



SANPAOLO IMI

Sommario



EditOriale 3

Tempo di assemblee



VENTI DI PONENTE 4

Un contratto senza barriere

CONTRATTO INTEGRATIVO: 6

Il valore di un contratto per tutti

A cura di Angela Rosso



Il punto su... 7

Speciale **Contratto**

Faccia a faccia con... 11

Cosimo Torracco
 Responsabile della FABI Banca Antonveneta



13

Libera MENTE

L'amicizia / Jamm' a faticà!



Il Grillo PARLANTE 16

Tra le pieghe della memoria



TEMPO DI ASSEMBLEE

Ce l'abbiamo fatta: il C.I.A (Contratto Integrativo Aziendale) è stato finalmente firmato dopo essere stato condiviso da tutte le organizzazioni sindacali. Sembra tutto scontato, ma ricordiamoci che "la frattura" a livello nazionale esiste ancora, anche se tutti noi speriamo ancora per poco. Questo C.I.A ha una specificità molto importante: ha iniziato a creare le basi per un processo di omogeneizzazione tra le varie banche del gruppo che è molto più importante di quanto possa sembrare a prima vista, perché **oggi abbiamo creato delle buone basi per tutelarci domani**. Molte saranno le trasformazioni del sistema bancario di qui a un anno (e chissà... forse anche molto prima...) e la nostra Azienda è una di quelle che non sta a guardare, sempre in prima fila. Bisognerà, però, spiegare quel che potrà succedere in sede di assemblea, ricordandoci **che la storia dei colleghi del Sanpaolo è quella di aver fatto delle grandi battaglie sui grandi temi di garanzia, soprattutto su quelli occupazionali**.

Ma meglio del sottoscritto **Mauro Bossola** e **Angela Rosso** sapranno spiegarvi queste cose nelle prossime pagine del nostro, giornale. E ora due parole su questo numero di Stylus ampiamente - com'era ovvio - incentrato sul rinnovo del Contratto Integrativo di cui tratta **Angela Rosso** con la sua grande competenza e obiettività in quello che si può definire "il cappello politico" di questo C.I.A.. **Susanna Ponti** neo eletta nella Segreteria di Coordinamento (a cui facciamo gli auguri di buon lavoro) ne traccia con la consueta competenza e precisione i punti salienti nella rubrica "Il punto su".

Importante la visione d'insieme che **Mauro Bossola** ci propone nella seguitissima rubrica "Venti di ponente" di quello che è il pano-

rama politico-sindacale nella nostra categoria. Ricordiamoci che il Contratto Nazionale è alle porte e richiede una compattezza assoluta, nell'interesse supremo della categoria, ma questo la FABI lo dice da molto tempo, e i colleghi lo sanno. La rubrica "Faccia a faccia" ha il piacere di ospitare un sindacalista d.o.c.: **Cosimo Torracco** responsabile della FABI in Antonveneta, un'intervista sicuramente interessante soprattutto alla luce di tutto quello che è successo nei mesi scorsi: il tentativo di scalata, l'acquisizione da parte degli olandesi di ABN AMRO, Vi consiglio di leggerla con attenzione. Nella parte denominata "Liberamente" eccelle l'articolo di **Felice Minoletti** su un tema molto importante: l'amicizia. L'amico "Mino" come siamo soliti chiamarlo noi in Sanpaolo, riesce forse meglio di tutti a focalizzare dei punti di interesse comuni che possano dare un senso a questa vita, non è cosa da poco. All'interno della rubrica troviamo anche un articolo del nostro "grande" vignettista: **Paolo Moise**, in arte "Moise", un articolo allegro e scanzonato pieno di ironia come solo lui sa fare, che tocca il mondo del lavoro di

alcuni soggetti molto particolari: i personaggi dei fumetti, imperdibile!

Chiude il giornale, come sempre, la rubrica "Il grillo parlante" curata dal sottoscritto. Se mai vi chiedete perché dopo tanti anni..

all'improvviso ricordi che sembravano perduti riaffiorano nella vostra memoria e che senso possa avere tutto questo, forse - ripeto forse - può farvi piacere ragionarci insieme. Buona lettura e alla prossima. **Il Tao.**





UN CONTRATTO



Mauro Bossola

Anche questa volta è fatta: il rinnovo del contratto integrativo di Sanpaololmi è una realtà.

A partire dal mese di giugno i colleghi e le colleghe potranno esprimersi sui contenuti dell'ipotesi di accordo raggiunta l'undici maggio.

A dirlo così sembra un fatto scontato, un qualcosa che non avrebbe potuto essere diverso, un rito (né più e né meno), una sorta di automatismo dei fatti contrattuali.

Non voglio sostenere che, in assoluto, non sia in parte anche questo, ma si tratta pur sempre di un appuntamento importante e che, per il solo fatto che riguarda la vita professionale di migliaia di persone, reclama attenzione.

Un'attenzione ancora maggiore per gli argomenti che si sono trattati e per il contesto in cui il rinnovo contrattuale è avvenuto.

Sui contenuti, avremo modo di discutere di qui a poco nelle assemblee che verranno tenute su tutto il territorio nazionale, ma sul contesto vale la pena di riflettere prima che queste inizino, per definire le coordinate in cui si è svolta la trattativa.

Una trattativa anomala sotto molti aspetti, a cominciare dal fatto che, nel momento in cui scrivo queste righe, solo un'altra grande banca, il Monte Paschi, ha raggiunto il medesimo obiettivo.

Tutti gli altri gruppi bancari nazionali sono infatti alle prese con il cosiddetto *risko bancario*, stanno cioè cercando il modo migliore per non farsi comprare o, almeno, per vendere cara la pelle.

Anche il Sanpaolo, ogni giorno, rischia di svegliarsi leone o gazzella.

Ed è questo il primo dei motivi che ci debbono far congratulare con noi stessi per il fatto di essere riusciti a rinnovare il contratto integrativo ora e adesso: il prossimo anno scade il patto di sindacato che ha retto la banca fino ad oggi e chissà quali sono le sorprese che ci attendono.

Dare certezze contrattuali ai lavoratori ed alle lavoratrici eventualmente coinvolti in un riassetto proprietario di non si sa quali dimensioni è quindi, prima di tutto, un fatto di responsabilità.

Ma proprio per la partita che si sta per giocare sulle nostre teste, il nuovo contratto contiene anche la forza di spezzare le barriere, giuridiche e societarie, che dividono i



SENZA BARRIERE

a cura di **Mauro Bossola**

dipendenti delle banche che formano la Banca dei Territori: l'obiettivo di un contratto omogeneo per tutto il personale del gruppo impegnato nella rete è finalmente e concretamente alla nostra portata.

Le trattative che si stanno per sviluppare presso le banche del gruppo hanno l'imprinting della casa madre e il fatto che i sindacati del SanpaoloBanco Napoli abbiano sottoscritto un contratto identico al nostro è un importante viatico su questa strada.

Sia in Sanpaolo che in SanpaoloBanco Napoli, il contratto è stato sottoscritto, dopo mesi e mesi di discussioni e trattative, che si sono dovute anche interrompere a causa della tregua olimpica, da tutte le organizzazioni sindacali.

Questo non è un fatto secondario, anzi.

In un settore dove ancora viene perpetuata la ridicola situazione dei tavoli separati, i sindacati di un grande gruppo danno la concreta dimostrazione che **l'unità sindacale non solo è possibile, ma è condizione indispensabile per opporsi ai tentativi della controparte di snaturare la contrattazione aziendale per ridurre all'erogazione di trattamenti ad personam.**

Mi auguro che anche questa realtà, tra le tante iniziative che come FABI abbiamo messo in campo, possa essere di buon auspicio per lo sviluppo di nuove relazioni in tutte le banche e in tutto il settore, dove l'unità sindacale è considerata un valore innanzitutto da parte di coloro che rappresentiamo.

Nei prossimi mesi dovremo affrontare le conseguenze della ristrutturazione del sistema bancario italiano attraverso la predisposizione della nuova piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro e, probabilmente, una nuova stagione di concertazione che toccherà un po' tutto il quadro normativo, dalle pensioni al mercato del lavoro fino alla revisione dei livelli contrattuali.

La FABI si presenta a questi appuntamenti forte della rotta tracciata nel Congresso nazionale di marzo e determinata a difendere gli interessi dei suoi associati e di tutti i bancari.

È anche per questo che abbiamo avviato un percorso di confronto e di dialogo con la CISL e con la FIBA/CISL che, insieme

alla maturata esperienza con il Sinfub, ci possa portare a rappresentare degnamente questi interessi su un nuovo tavolo unitario di categoria e, per quanto di nostra competenza settoriale, su quello delle proposte del Governo.

Per quanto mi riguarda più direttamente, nel corso degli ultimi mesi mi sono impegnato a livello nazionale e recentemente, come forse qualcuno di voi già saprà, sono stato eletto alla Segreteria Nazionale della FABI.

Ciò significa che ho lasciato la responsabilità sindacale al Sanpaololmi e che presto lascerò anche quella del gruppo, che peraltro continuerò a seguire un po' più da lontano, nella mia nuova veste, insieme ad altre importanti realtà.

La riunione dei rappresentanti dei nostri iscritti di tutta Italia ha designato come **mio successore alla guida della nostra organizzazione in Sanpaololmi Angela Rosso**, che da anni collabora con me e che riscuote la mia stima ed il mio affetto incondizionati.

Sarà lei, con la collaborazione degli altri segretari di coordinamento, a condurre la FABI Sanpaolo verso il contratto per tutti i dipendenti della banca dei territori, salvaguardando le provenienze e le culture ma mettendo in comune i progressi e le tutele.

Un traguardo che fino a poco tempo fa sembrava un'utopia si sta realizzando grazie a tutti i colleghi e le colleghe che ci hanno creduto. ■



CONTRATTO INTEGRATIVO:

Il valore di un contratto per tutti

a cura di **Angela Rosso**



Angela Rosso Segretario Coordinatore FABI per il SANPAOLO

L'accordo di rinnovo di questo Contratto Integrativo è la fase di un percorso certamente non ultimato che nasce dalle grandi battaglie del contratto 2001 che videro i nostri colleghi coinvolti in un pesante attacco all'azienda con 30 ore di sciopero per le tutele occupazionali.

Ciò permise l'acquisizione delle tutele normative ed economiche in caso di scorporo, ristrutturazioni all'interno e all'esterno del gruppo SANPAOLO contenute nell'articolo 96 del nostro CIA. Il successivo passaggio fu nel 2003 la fusione per incorporazione e successivo scorporo del BANCO di Napoli, che permise di estendere il nostro CIA ai colleghi del Banco.

Ma la costruzione delle tutele dei lavoratori SANPAOLO non erano ancora sufficienti. L'arrivo delle banche facenti parte di CARDINE, CARISBO, CARIPARO, CARIVE, BPDA, FRIULCASSA convinse la nostra organizzazione a elaborare un progetto molto ambizioso, che nel congresso FABI Sanpaolo del 2004 definimmo "contratto della banca commerciale" o dei territori.

La progressiva estensione alle banche di un unico modello organizzativo con obiettivi di business sempre più stringenti lanciati da un unico centro di governo attraverso le Direzione dei mercati Imprese e Retail della Capogruppo, non potevano coesistere con diversi trattamenti economici e normativi. Se non fosse stato corretto questo modello contrattuale i lavoratori, chiamati a identici obiettivi operativi anche se in banche

diverse, avrebbero ridotto nel tempo le loro tutele a scapito di una crescente discrezionalità delle diverse aziende.

Anche i diritti acquisiti con Art. 96 sulle garanzie, che hanno permesso ai colleghi SANPAOLO conferiti alle diverse banche di mantenere il nostro CIA, sarebbero stati annullati se non avessimo trovato un assetto contrattuale per tutta la rete.

L'assenza di identiche garanzie per i colleghi delle banche del gruppo avrebbe aperto una grave spaccatura dei diritti fra i lavoratori che doveva essere sanata con un contratto valido per tutti. La prova di tutto ciò è la progressiva attivazione dei conferimenti delle filiali alle diverse banche, che è in linea con il modello di sviluppo attraverso il mantenimento dei marchi e del loro valore sui territori di riferimento.

Questo è il valore del contratto firmato: un contratto senza dogane che permette oggi e in futuro la libera circolazione dei diritti e delle garanzie di tutti i colleghi tra tutte le banche dei territori.

Un contratto sfidante che è stato costruito attraverso diversi passaggi in un quadro sindacale complesso e diviso a livello nazionale.

Il valore di quanto abbiamo raggiunto è stata la nostra volontà di ricercare tutte le vie possibili per arrivare ai lavoratori con proposte non divaricanti nelle piattaforme presentate nelle assemblee.

Possiamo ora dire con certezza che l'accordo raggiunto premia questo enorme sforzo unitario del sindacato del SANPAOLO, in linea con la storia contrattuale degli ultimi 30 anni.

Possiamo però affermare che la FABI è stata e sarà protagonista di questo processo in cui le tutele dovranno continuamente essere aggiornate rispetto a un contesto che aprirà presto nuovi scenari e nuove sfide.

Il sistema finanziario e assicurativo è in fermento e il SANPAOLO non può stare fermo. Le grandi aggregazioni che hanno investito il sistema bancario italiano nel

2005 e 2006, hanno dimostrato che il mercato finanziario italiano è aggredibile e oggetto di grande interesse da parte dei colossi europei e non solo. Non ci sono molte scelte: **alla fine di questo movimento a livello europeo ci sarà la netta spaccatura tra chi è stato predatore e chi è rimasto preda.**

L'obiettivo della banca dei territori ha un significato di sviluppo solo se ampliato con progressive aggregazioni con medie banche italiane o estere, attraverso anche lo snodo con il comparto assicurativo.

È invece incompatibile con aggregazioni con grandi gruppi che sancirebbero la fine della banca dei territori. I tempi delle scelte e delle decisioni dovranno essere accelerati se il SANPAOLO vorrà ottenere un ruolo di banca leader in Italia e Europa.

È in questo ambito di fermento che abbiamo costruito le richieste con i lavoratori e affrontato l'Azienda.

Gli obiettivi condivisi nelle assemblee di estendere le garanzie mantenendo e migliorando il nostro assetto contrattuale si è scontrato con una durissima logica della banca rivolta alla riduzione dei costi e delle garanzie sulle professionalità.

Solo la sicurezza della forza di chi rappresentiamo ci ha permesso di mantenere gli obiettivi che ci eravamo proposti.

La libera circolazione dei diritti non doveva per noi essere lo scambio con la discrezionalità che la banca ha tentato di introdurre attraverso la spaccatura contrattuale tra le banche e tra le generazioni di vecchi e nuovi lavoratori.

Non ci siamo mai persi nel pessimismo dei muri di chiusura che la banca ci ha opposto: ha prevalso sempre in noi la voglia del fare e così facendo abbiamo vinto facendo prevalere la forza della volontà.

Il percorso non è ancora finito ma affronteremo le nuove sfide in un quadro di certezze che vedranno sempre, per quanto ci riguarda, i lavoratori protagonisti. ■



SPECIALE CONTRATTO

a cura di **Susanna Ponti**

Queste in sintesi le principali novità:

PREMIO PRODUTTIVITÀ E AZIONARIATO AI DIPENDENTI

Per l'anno 2005 il premio di produttività viene incrementato dell'8%, con slittamento dell'erogazione al mese di luglio, per i necessari tempi tecnici di attuazione dell'iniziativa di azionariato ai dipendenti.



Gli importi sono:

| | |
|------------------|---------|
| QD4 RC2 | 7252,74 |
| QD4 RC1 | 5684,58 |
| QD4 | 4116,42 |
| QD3 | 3371,54 |
| QD2 | 2628,76 |
| QD1 | 2395,92 |
| 3A 4L | 2203,57 |
| 3A 3L | 2007,85 |
| 3A 2L | 1721,02 |
| 3A 1L | 1545,54 |
| 2A 2L | 1488,18 |
| 1A livello unico | 1430,81 |

Per i prossimi anni verranno definiti i parametri per la determinazione del premio aziendale, avendo a riferimento il bilancio consolidato e quello aggregato delle banche commerciali del gruppo.

Per gli anni 2006 e 2007 abbiamo ottenuto l'azionariato per i dipendenti. I colleghi potranno optare per la conversione di una parte di premio in azioni, con rapporto di cambio di 2 a 1.

| INQUADRAMENTO AL 31/12/05 | CONTROVALORE AZIONI | QUOTA RIDUZIONE PREMIO |
|---------------------------------------|---------------------|------------------------|
| QD4 QD3 e Ruoli chiave | 2.065,83 | 1.032,91 |
| QD1 QD2 | 1.549,37 | 774,68 |
| Aree professionali | 1.032,91 | 516,45 |
| Assunti nel 2005 - 2006 | 516,46 | 258,23 |
| Personale a cui non compete il premio | | |

INQUADRAMENTI

Rivisti i criteri per l'inquadramento dei **direttori di filiale** e contestuale revisione delle indennità di direzione, con estensione della stessa ai QD3 e QD4

| ORGANICO | | INQUADRAMENTI | | INDENNITÀ PER CLASSI DI FILIALE | |
|------------------|------------|-------------------|--------------------|---------------------------------|--|
| Oltre 35 unità | | Q.D. 4 RC2 | | | |
| Da 26 a 35 unità | Q.D. 4 RC1 | | | | |
| Da 10 a 25 unità | Q.D. 4 | 1050 euro classe1 | 2000 euro classe 2 | 2250 euro classe 3 | |
| DA 8 A 9 unità | Q.D. 3 | 1050 euro classe1 | 2000 euro classe 2 | 2250 euro classe 3 | |
| Da 6 e 7 unità | Q.D. 2 | 1050 euro classe1 | 2000 euro classe 2 | 2250 euro classe 3 | |
| Sino a 5 unità | Q.D. 1 | 1050 euro classe1 | 2000 euro classe 2 | 2250 euro classe 3 | |

- Tale indennità verrà erogata solo in caso di inquadramento corrispondente a quello previsto per la filiale di pertinenza.
- L'eventuale differenza tra l'indennità di direzione precedente e il nuovo importo viene conservata, anche in caso di trasferimento, se si mantiene il ruolo di direttore.
- Viene salvaguardato l'inquadramento per i direttori che già percepiscono l'indennità al grado superiore.
- Si procederà ad una verifica dell'organico delle filiali con assegnazione temporanea ai fini del riconoscimento degli inquadramenti con la precedente normativa

NUOVE FIGURE PROFESSIONALI - REVISIONE PORTAFOGLI E RELATIVI PERCORSI

| | | |
|---|--------------------------------------|---|
| Nuove figure professionali territoriali | Gestore territoriale Small Business | Inserimento a QD1 senza percorso "con I.G.S. (indennità grado superiore) per 5 mesi" |
| | Referente territoriale Personal | |
| | Referente Territoriale Privati | |
| Mercato Personal | Responsabile di modulo con 7 addetti | QD2 |
| | Consulente Personal | Qd1 con port. di riferimento: minimo 30 milioni di euro e massimo 250 clienti affluenti e private |
| | Gestore Personal | 3A 4L con portafoglio congruo minimo 12 milioni di euro di clientela affluenti e private massimo 400 clienti |
| Mercato family | Gestore family | Mantenimento del percorso a 3a4l con portafoglio congruo di 15 milioni di euro con clientela del segmento mass per il 90% titolare di afi superiori a 25mila euro |
| Mercato Small Business | Gestore Small Business | Percorso a QD1 in 18 mesi con portafoglio di 100 clienti e accordato di 20 milioni di euro con assegnazione di facoltà deliberativa |
| | Sostituto del Direttore | Nuovo percorso professionale di 36 mesi per il sostituto del Direttore in filiali con organico di 6 o più addetti per l'inserimento a 3a 4l |

TRASFERIMENTI D'UFFICIO - PENDOLARISMO

| TRASFERIMENTI D'UFFICIO - PENDOLARISMO | | |
|--|--------------------------------|--------------------------------|
| DISTANZA | TRATTAMENTO ECONOMICO CIA 2006 | |
| | All'atto del trasferimento | Per 8 anni |
| 15 - 20 km | Non previsto | Non previsto |
| 21 - 40 km | 5 gg di diaria | Rimborso forfettario ordinario |
| 41 - 60 km | 5 gg di diaria | Rimborso forfettario ordinario |
| 61 - 80 km | 5 gg di diaria | Rimborso forfettario + 10% |
| Oltre 80 km | 5 gg di diaria | Rimborso forfettario + 20% |

ASSUNZIONI

Per dare una risposta concreta al problema occupazionale del mezzogiorno, l'azienda ha assunto l'impegno di assegnare delle attività su Napoli, prevedendo 50 assunzioni nel 2006 e 50 nel 2007

APPRENDISTATO E INSERIMENTO

Nel caso di esigenze di personale l'Azienda si impegna alla conferma a tempo determinato dei contratti ad apprendistato e di inserimento.

Sono estese ad entrambi i contratti l'iniziativa di azionariato per il 2007 e l'adeguamento dei mutui alle condizioni agevolate al momento della conferma.

Agli apprendisti è estesa:

- Dalla data di assunzione la possibilità di adesione al fondo pensioni con il contributo az.le del 3% (3,50% dal 2008)
- Riconoscimento di un biennio di anzianità ai fini degli automatismi aziendali, per i trasferimenti a richiesta e la moratoria dell'art. 94; in analogia per i contratti di inserimento sarà conteggiato il periodo svolto prima dell'assunzione a tempo indeterminato con le stesse finalità.

SISTEMA INCENTIVANTE E PRESSIONI COMMERCIALI

L'accordo ribadisce il ruolo centrale delle risorse umane e l'obiettivo della loro valorizzazione come elementi indispensabili per lo sviluppo dell'impresa.

Sancisce inoltre che nel mirare a performance di eccellenza resta ferma la necessità di ispirarsi a valori etici fondamentali.

Al fine di assicurare il rispetto della professionalità e della dignità delle persone l'azienda si impegna a sensibilizzare a tutti i livelli le strutture dove si verificano comportamenti o azioni non conformi ai principi enunciati e condivisi.

Per quanto riguarda le campagne prodotto dovrà essere posta particolare attenzione all'equilibrio tra le esigenze della clientela e quelle dell'azienda.

La quota comportamenti del sistema incentivante viene sostituita da una quota legata ad obiettivi qualitativi, che dovranno misurare il contributo individuale per il raggiungimento dei risultati.

I livelli sono : ostatico, raggiunto, superato, ampiamente superato

Il giudizio ostatico esclude dall'erogazione dell'intero sistema incentivante. Nel caso di assegnazione di obiettivo ostatico sono previsti un colloquio preventivo a settembre, e uno gestionale in caso di conferma di giudizio ostatico.

VALUTAZIONE

È stato rivisto il sistema valutativo, scindendolo dal sistema incentivante. La valutazione avverrà in una prima fase con l'autovalutazione delle competenze esercitata dal collega e una successiva di confronto e validazione con il diretto responsabile. Tutto questo al fine di orientare la crescita professionale del personale.



PARTE ECONOMICA

- Previdenza complementare: con decorrenza 1/1/2008 la contribuzione aziendale minima nei fondi di previdenza viene elevata al 3,50%.
- Assegno per familiare portatore di handicap aumentato a 2300 € a partire dall'erogazione del prossimo mese di giugno.
- Assistenza sanitaria: costituzione di una commissione tecnica per l'introduzione di una copertura "long term care" nell'ambito della Cassa Assistenza o, per i colleghi ex Banco Napoli, con l'utilizzo parziale della contribuzione aggiuntiva dello 0,50% attualmente versata nel fondo previdenziale. La commissione dovrà inoltre valutare l'introduzione di una polizza sanitaria per il personale ex Banco Napoli collocato in pensione dal 2003.
- Circolo Ricreativo: impegno aziendale alla costituzione del Circolo Ricreativo della Banca commerciale.
- Incremento del limite di rimborso per le spese sostenute per la cena in caso di formazione con pernottamento: € 27,00 per le 3 area professionale e € 38,50 per il personale appartenente all'area dei quadri direttivi.

FINANZIAMENTI AL PERSONALE

Riviste le condizioni agevolate del personale dal 1/07/2006

| APERTURA DI CREDITO PER ELASTICITÀ DI CASSA | |
|---|--------|
| Sino al 5° anno fiduciaria | 3000 € |
| Dal 5° al 10° anno | 6000 € |
| Oltre il 10° anno | 9000 € |

| | |
|---|----------------------------|
| Apertura di credito con piano di rientro | Aumento da 18200 a 20000 € |
| Apertura di credito a favore di portatori di handicap | Aumento da 5200 a 10000 € |

Riviste le condizioni per i mutui fondiari applicabili dal 2007

Finanziamento sino al 100% per la prima casa e 80% per la seconda casa e le ristrutturazioni.

Disponibilità ad estendere la durata a 30 anni e all'applicazione di diverse tipologie di tasso come per la clientela

Revisione delle fasce dal 1/07/2006:
120.000 per la prima e 90000 € per la seconda, con adeguamento automatico dei mutui in corso



RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA

In tema della responsabilità sociale di impresa l'azienda conviene che tutti coloro che operano al suo interno debbano ispirarsi a valori etici fondamentali condivisi dalla parti a partire dal Protocollo sociale d'impresa del 16/6/2004 firmato in sede di rinnovo di contratto nazionale.

Pertanto sarà costituita una commissione tecnica Mista sul tema della responsabilità sociale che abbia compiti di analisi, proposta e progetto sulle tematiche previste dal protocollo, quali: pari opportunità, mobbing azioni positive contro le molestie sessuali, mobilità sostenibile ecc.

Muovendosi in tema di impresa socialmente responsabile, l'azienda ha accolto la nostra richiesta di costituire un fondo di garanzia per mutui prima casa erogabili ai lavoratori con contratti atipici.

Faccia a faccia con... Cosimo Torracco

a cura di Salvatore Taormina



Cosimo Torracco

COSIMO TORRACO

- Responsabile FABI
in Antonveneta

D: Parlaci di te, del ruolo che svolgi all'interno della FABI in Antonveneta.

R: Il mio nome è Cosimo Torracco. Sono nato a Margherita di Savoia, una ridente cittadina pugliese in riva al mare sede della più grande salina d'Europa, nel 1957.

Lavoro in banca dal gennaio 1979 e il mio primo incarico sindacale di RSA è datato maggio dello stesso anno.

Ho cominciato quasi per caso a fare il Sindacalista. Non me la sono sentita di dire di no alla richiesta di favore da parte di un amico: era l'ex Rappresentante Sindacale che mi chiedeva di sostituirlo solo per il mese delle sue ferie. Gli dissi di Sì. Ancora non lo sapevo ma quella mia scelta avrebbe radicalmente cambiato la mia vita.

Avvicinandomi alla FABI ho scoperto un mondo di Persone animate da forti Valori e Principi.

Coeso nella determinazione ad operare nell'interesse e per il bene delle Lavoratrici e Lavoratori della Categoria.

Orgogliosi della forza e nella consapevolezza che gli derivava dall'operare all'interno della più grande Organizzazione Sindacale dei Bancari.

Immediato nacque in me la curiosità e la voglia di esplorare quel mondo che mi ha subito conquistato.

Inutili furono le lusinghe di qualche Dirigente dell'azienda per un mio ripensamento (2 promozioni di merito nell'arco di un paio d'anni). Al mio naturale lavoro per la mia Azienda (la ex BNA) affiancai un forte impegno per il lavoro sindacale.

Ho così percorso tutta la strada sindacale fino a diventare (dal 1994) il Segretario Coordinatore della FABI della Banca Nazionale dell'Agricoltura. Banca poi acquistata nel 1997 dal Gruppo Banca di Roma e dopo aver fatto un accordo (il primo nel Settore) per gli esodi volontari (1.200 dipendenti su 5.800 dipendenti) ceduta nel 1999 alla Banca Antonveneta.

In Banca Antonveneta abbiamo trovato, dopo una iniziale "incomprensione" culminata nella proclamazione di uno sciopero nazionale, la disponibilità ad avviare un percorso di dialogo trasparente e costruttivo. Disponibilità culminata in accordi sulle Relazioni Sindacali, di avanguardia nel Settore, dove al Sindacato viene riconosciuto il ruolo di importante "fattore di sviluppo aziendale".

D: Parlaci di questioni spinose: l'acquisizione da parte degli Olandesi di ABN AMRO della Banca. Cosa puoi dirci in proposito e come hanno vissuto la vicenda i Lavoratori?

R: In realtà Banca Antonveneta era guidata da una "governance" al cui interno il ruolo degli Olandesi era già di primissimo piano essendo, proprio gli Olandesi, il primo azionista con circa il 15% del capitale. Anzi proprio grazie ad un prestito obbligazionario subordinato di circa 800 miliardi delle vecchie lire sottoscritto interamente da ABN AMRO è stata possibile l'acquisizione di BNA da parte dell'Antonveneta.

Per questo motivo siamo abituati da anni alla convivenza con esponenti del Consiglio di

Amministrazione di nomina di ABN.

Quando, agli inizi del 2005 ed alle soglie della scadenza del Patto di Sindacato, è scoppiata la bagarre per il controllo di Antonveneta tra Fiorani ed ABN, la FABI aziendale ha espresso con chiarezza ed in tempi non sospetti la propria posizione. Abbiamo sin da subito nutrito forti dubbi sulla solidità patrimoniale di BPL: una Banca che cerca di comprare, senza averne la liquidità, un'altra Banca tre volte più grande.

Abbiamo "visto" il rischio di un "collasso" finanziario il cui costo poteva ricadere sul Personale. Certo sarebbe stato più "comodo" aspettare e vedere come finiva la partita. Ma questo era un lusso che non potevamo permetterci.

Così tra "Fiorani e Tulipani" (titolo di un nostro volantino del maggio 2005) ci siamo schierati per chi garantiva maggiore stabilità economica e maggiori prospettive di sviluppo aziendale.

Queste, però, le condizioni da noi avanzate con grande chiarezza:

- 1) salvaguardia dei livelli occupazionali;
- 2) salvaguardia delle professionalità esistenti;
- 3) salvaguardia del radicamento territoriale;
- 4) attenzione alle realtà socio-economico-culturali che sono state incorporate nella Banca Antonveneta;
- 5) salvaguardia dei patti parasociali a suo tempo sottoscritti a tutela di specificità territoriali;
- 6) salvaguardia del modello di relazioni sindacali e conferma degli accordi ed impegni sin qui assunti e condivisi con l'Azienda.

D: Qual è stato il ruolo del Sindacato più rappresentativo in questa vicenda, si è riusciti ad avere un ruolo di controllo o di stabilizzazione in tutti i passaggi che si sono succeduti?

R: In parte ho già risposto a questa domanda. Quello che posso, anzi voglio, aggiungere è che monitoreremo con grande attenzione tutte le scelte del nuovo Consiglio di Amministrazione, cominciando dal nuovo Piano Industriale che dovrebbe essere varato a breve, per verificare la volontà aziendale della prosecuzione del dialogo come via maestra per costruire una delle prime Banche italiane. Possibilità questa tutt'altro che remota se si potrà coniugare l'alta professionalità esistente tra il Personale in Antonveneta e gli strumenti (prodotti, condizioni, mercati, ecc.) che ABN AMRO, uno dei primi Gruppi mondiali, potrà mettere a disposizione.

La nostra attenzione ed il nostro controllo sulle scelte che verranno adottate sarà massima. Non faremo sconti a nessuno.

D: Ci potranno essere problemi di esubero in seguito a questa acquisizione ed alla conseguente ristrutturazione?

R: È prematuro fare affermazioni in questo momento. È ancora in corso una fase di esodi volontari fino ad un massimo di 1.400 unità. Allo stato abbiamo una notevole "sofferenza" sulla Rete con denunce diffuse di carenza di Organici. Stiamo discutendo con l'Azienda la possibilità di effettuare assunzioni di Personale soprattutto per quelle zone con maggiori difficoltà.

D: So che sei stato di recente ad una importante riunione internazionale a Parigi del CAE di ABN AMRO. Che aria si respirava? Quali sono state le tue impressioni sullo scenario internazionale che ti si è presentato davanti?

R: È stata un'esperienza molto interessante. Ho potuto conoscere colleghi di ABN AMRO provenienti da tutta Europa. Sono stati 3 giorni di lavoro impegnativo durante i quali sono stati presentati ai Componenti il CAE (Comitati Aziendali Europei) i progetti di lavoro e ristrutturazione di Banche del Gruppo. Non posso dire nulla di quanto ho sentito per una clausola contrattuale fattami firmare prima della riunione

che mi obbliga al dovere di riservatezza, ma posso dire che ho conosciuto un nuovo universo fatto di abitudini, culture, esperienze, situazioni ambientali, ecc. completamente diverse.

Io ritengo personalmente che questo, se opportunamente valorizzato, costituisce elemento di ricchezza.

Gli altri amici e colleghi del CAE (che in ABN si chiama ESC - European Staff Council) sono rimasti molto sorpresi delle differenze culturali riguardo alla sindacalizzazione.

In Antonveneta risulta complessivamente iscritto al Sindacato oltre l'85% del Personale mentre nel resto d'Europa vi è una bassissima Sindacalizzazione (si va da un minimo della Gran Bretagna, ad esempio, di nessun iscritto su circa 6.000 dipendenti all'Olanda con circa 6.000 iscritti su 30.000 dipendenti. Unica eccezione la Grecia con percentuali simili all'Italia anche se il numero dei Dipendenti non arriva a 100).

Riguardo alle norme che regolano il rapporto di lavoro, infine, ho potuto apprezzare come l'Italia si collochi fra i primi Paesi in Europa per i livelli di tutela dei diritti delle Lavoratrici e Lavoratori. Frutto certamente dell'alta sindacalizzazione presente nel Paese.

D: Quale sarà secondo te il ruolo del Sindacato in un prossimo futuro all'interno di questi grandi Gruppi internazionali e in che modo si potranno tutelare al meglio i lavoratori?

R: La globalizzazione dei mercati non aiuta complessivamente il mondo del Lavoro. Ma io credo che nelle Banche, in particolare modo in quelle interessate da processi di internazionalizzazione, il Sindacato debba continuare a mantenere vivo e forte il dialogo con la controparte avendo la capacità di far comprendere come il Sindacato possa realmente costituire quel ruolo, che gli deriva dall'altissimo livello di rappresentatività, di fattore di sviluppo aziendale con il quale è utile dialogare per trovare le soluzioni ai problemi (dai più piccoli ai più grandi) che inevitabilmente si incontrano.

In Banca non si fabbricano bulloni. La Banca non è un'industria. La Banca basa il suo futuro sulla concreta capacità di motivare il Personale. Di renderlo partecipe, con reale convinzione, alle scelte di sviluppo aziendale.

Lo scontro fine a se stesso nuocerebbe inevitabilmente alle due parti, Lavoratori ed Azienda. Per questo siamo "condannati" al dialogo.

Caratterialmente io sono "conflittuale" per passione, ma dalla lunga esperienza maturata nel tempo sono divenuto un fautore del dialogo "per scelta".

Anche se, come ricordo spesso ai miei interlocutori, dialogo si ma non a tutti i costi.





Libera MENTE

L'AMICIZIA

a cura di Felice Minoletti

L'uomo porta con sé da sempre un bagaglio di sentimenti e paure che affondano le radici nella notte dei tempi diventando parte integrante del suo essere anche se a volte solo a livello inconscio. La paura del buio ad esempio che tutti più o meno proviamo è certamente riconducibile a quando l'uomo ai suoi albori viveva la notte come qualcosa di terribile da cui potevano scaturire pericoli di ogni tipo come belve feroci o creature leggendarie in grado di ingoiarlo in un attimo. Oggi pur con tutte le conoscenze e le certezze acquisite, quando per combinazione ci trovassimo da soli di notte in mezzo ad un bosco, che di giorno ci darebbe addirittura un senso di tranquillità, quanti di noi non sussulterebbero ad ogni minimo rumore o si sentirebbero il cuore in gola ad ogni urlo di rapace? Per contro, quando ci sediamo davanti ad un camino acceso o, d'estate in spiaggia di notte siamo davanti ad un falò quali sensazioni mandano quelle fiammelle scoppiettanti? Il fuoco ha quasi un effetto ipnotico che se ci si lascia trasportare sentiamo toccare corde che non sappiamo di avere e che arrivano senz'altro da molto lontano, come da molto lontano ad esempio arriva il sodalizio uomo/cane. Voglio essere chiaro non parlo di quei cagnolini usati come giocattoli o come surrogati di figli mai avuti o andati via ma del sano e bellissimo rapporto tra il cane e l'uomo che lo rispetta e ne fa un compagno di cammino

e di gioco. È anche questo un rapporto che trasmette sensazioni ed emozioni non spiegabili razionalmente magari legate a scene di caccia in tempi remoti in cui l'uomo e l'animale avevano costituito un sodalizio per la sopravvivenza. Ho fatto tutta questa lunga introduzione per cercare di spiegare la mia visione dell'amicizia. Penso che l'Amicizia, quella con la A maiuscola, non la conoscenza superficiale con cui troppo spesso è confusa, ma il legame forte e intenso che unisce due individui dello stesso sesso (di solito uomini, raramente donne) sia anch'essa come gli esempi precedenti un qualcosa di particolare che per chi ha la fortuna di provarla ha qualcosa di magico.

La letteratura ha cantato fin dall'antichità storie di amicizia fortissime purtroppo spesso con risvolti tragici- da Eurialo e Niso ad Achille e Patroclo e così via. Oggi per fortuna le cose sono cambiate e, se non si rischia più la vita ad ogni piè sospinto, pericoli e difficoltà a volte superiori alle nostre forze sono sempre presenti. Ecco allora il ruolo fondamentale e centrale dell'AMICIZIA VERA.

Anche se si hanno spalle larghe e forti ci sono pesi (metaforicamente parlando) o momenti in cui tutto ci appare buio, difficile, amaro e, solo con l'appoggio di altre persone si può provare a superarli. Se non abbiamo vicino l'amico giusto con cui aprirci e che ci



Chi trova un amico... trova un TESORO!

conosce come le sue tasche e col quale è inutile provare a bluffare (a volte lo facciamo anche con noi stessi), diventa tutto molto pericoloso e si rischia di cadere in depressioni difficilissime da curare – quante medicine o sedute di analisi si potrebbero evitare con la parola di un amico ! -. Mi accorgo però che sto dando un'idea sbagliata del mio pensiero sull'amicizia quasi fosse un'assicurazione per togliersi da eventuali guai. Le parole precedenti dovevano essere messe al fondo o sono comunque un piccolo aspetto del tema che è invece più nobile e più ricco. La cosa fondamentale per riuscire a trovare l'amico o gli amici giusti è non cercarli. Mi spiego. Solo chi è aperto verso il prossimo senza doppi fini ed è sempre pronto a dare una mano a chi è in difficoltà senza aspettarsi nulla in cambio, neanche un grazie, si mette in condizione prima o poi di incontrare qualcun altro come lui con cui scatta un qualcosa di particolare, un feeling, che dura tutta una vita. Amicizia non vuol dire vivere in simbiosi, condividere passioni e interessi. Due amici possono essere molto diversi nell'esteriorità ma

quello che conta è la sostanza. A volte possono passare anni senza vedersi o addirittura sentirsi ma ognuno sa che l'altro c'è e non ha bisogno di spiegazioni o peggio di giustificazioni, bastano uno sguardo o un sorriso e abbiamo già capito tutto. Chi ha la fortuna di vivere emozioni di questo tipo può a pieno titolo sentirsi ricco e sereno perché sicuramente l'amicizia è un completamente indispensabile per una vita equilibrata e serena e dovrebbe essere una meta a cui tendere. Chi non l'ha provata o pensa di poterne fare a meno è un povero di spirito o comunque perde un aspetto fondamentale dell'esistenza. Poiché queste sono solo piccole riflessioni e comunque una conclusione bisogna trarla, ancora una volta mi farò confortare dalla saggezza popolare che sintetizza in poche parole concetti che altrimenti richiederebbero pagine su pagine e non sarebbero così efficaci ed esplicative: CHI TROVA UN AMICO TROVA UN TESORO – CHI È RICCO DI AMICI NON SARÀ MAI POVERO. Ciao a tutti e, alla prossima FELIX. ■

“Jamm’a faticà!”

Ma che lavoro fanno i personaggi dei fumetti?

a cura di Moise

Ci sono domande che periodicamente bussano alla mia testa bacata di fumettaro.

Non sto parlando delle Grandi Domande: “Chi siamo?”, “Da dove veniamo?”, “Dove andiamo?”, “Sarà più forte Hulk o Capitan America?”... Nooo! Sono domande minimali, frivole, bislacche, che però hanno l'insistenza di un tarlo: “Come fa Diabolik a preparare le sue mega-trappole tutto da solo?”, “Di che stoffa sono fatti i pantaloni di Bruce Banner – Hulk?”, “Da quale stilista si serve il Joker?”... “CHE LAVORO FANNO I PERSONAGGI DEI FUMETTI???”

AAAALLTTT!!! Fermi tutti! Non sto parlando di HOBBIES come ‘Salvare il mondo’, ‘Raddrizzare i torti’, ‘Scoprire nuove forme di vita & nuove civiltà’, sto parlando di LAVORO VERO, quello che ti permette di arrivare a fine mese, di guadagnarti la pagnotta, di pagare l'affitto della Casa, del Rifugio segreto o della Bat-Caverna...

Intendiamoci: molti ce l'hanno, un lavoro ‘serio’: **Topolino** fa il consulente per il Commissario



Basettoni, Clark Kent, quando non è in giro a pestar cattivi con la sua tutina azzurra, fa il cronista per il ‘Daily Planet’, Tex & soci lavorano come ranger... Qualcun altro ha un impiego già più discuti-

bile... Cosa ci metterà **Dylan Dog** sulla dichiarazione dei redditi? Indagatore dell'Incubo? Sai le risate che si faranno i...vampiri del fisco ! E il povero **Black Macigno**? Quale sarà il 'codice attività' per il lavoro di Trapper ?

Ma chi mi lascia davvero perplesso sono le 'spalle', i personaggi secondari su cui la mano degli Autori glissa sempre un po', per concentrarsi sull'Eroe... Secondo voi, cosa fa per vivere il povero **Pippo**? E **Paperoga** ? Li vediamo sempre impegnati in una miriade di lavoretti, che culminano in esiti disastrosi quanto comici ma un lavoro fisso non ce l'hanno... E ci credo: voi lo daresti un lavoro a Paperoga?

E Braccio di ferro? Fra Olivia, Poldo, Trinchetto, Pisellino, il Jeep e tutti gli altri, il povero **Popeye** si ritrova 'a carico' un mezzo esercito di persone, eppure non si è mai capito che lavoro faccia! Con un po' di fantasia possiamo immaginare che campi con i premi che riscuote vincendo gli incontri di pugilato, ma se la pacchia dovesse finire e gli impresari si stufassero di organizzare 'match' contro un tale invincibile boxeur, me lo dite che potrebbe fare il nostro eroe? Non si vive di soli spinaci !!!

Bisogna ammettere che gli Autori sono furbi: c'è tutta una serie di professioni 'ad hoc' che giustificano le entrate dell'eroe e non ne intralciano l'attività 'eroistica'; un esempio è 'Il Giornalista', un altro è 'Io Scenziato', e poi ci sono 'L'avvocato', 'il Poliziotto privato' e - 'last but not least' - 'L'uomo d'affari' o il 'Miliardario-Playboy'...

Come noterete, fra le professioni d'elezione ci sono pochissimi ragionieri e mancano totalmente i metalmeccanici ... Del resto, è un po' difficile uscire di fabbrica, correre a casa, farsi una doccia, mangiare un boccone e poi indossare tuta e mantello per andare a salvare la Galassia!

L'unico caso di un tale 'fregolismo lavorativo' che mi viene in mente è nel film **'FlashDance'** (che

NON è la versione 'disco' di Flash Gordon), dove la protagonista lavorava tutto il giorno in un'officina piena di fumi, olio per motori e

rudi marcantoni, dopodiché timbrava il cartellino e correva a scatenarsi 'by night' sulle piste da ballo della città, il tutto mantenendo un 'personale' da coniglietta di Playboy...

In effetti, **FlashDance** viene presentato come una commedia romantica, ma per me andrebbe catalogato come 'fantasy demenziale'!

E visto che ci siamo avvicinati alla 'zona rosa', parliamo un po' anche dell'altra metà del cielo fumettistico.

L'animo maschilista di molti Autori di comics ha fatto sì che, per quanto riguarda l'universo femminile, il 'set' di attività possibili per l'eroina di turno sia terribilmente limitato: 'Eterna Fidanzata del protagonista', 'Segretaria', 'Spasimante', 'Oca giuliva' e, quando va bene, 'segretaria', 'dattilografa'... Tanto per citare una battuta di Goldie Hawn ne "Il Club delle Prime mogli" (...)"A Hollywood ci sono solo tre possibili ruoli per una donna: 'Lolita', 'Procuratore distrettuale' oppure 'a spasso con Daisy' "...

E così, continuiamo a chiederci "Cosa farà **Paperina** per campare?"... Non si può certo dire che si faccia mantenere dal fidanzato (Haw! Haw! Haw!), né che sia 'ricca di famiglia', giacché lo zio ricco è sempre quello, e non molla un cent a chicchessia! Né si possono considerare 'lavori' le varie 'Feste di Beneficenza', 'Sagre della Torta

di mele', 'Riunioni delle Dame di Paperopoli', con cui la nostra amica si diletta assieme a **Minni, Clarabella, Chiquita** ecc... Dunque? La nostra Ferrea Moralità Disneyana ci impedisce anche solo di pensare che Paperina possa indulgere in attività disdicevoli per far quadrare i conti... e allora?

Insomma, alla fin fine, gli unici ad avere un lavoro solido e redditizio sono proprio loro: i **Sette Nani**: hanno una principessa come colf, vivono a contatto con la Natura e con tutti i **diamanti** che hanno scavato dalla loro miniera sono più ricchi di Bill Gates... sempre - è ovvio - che non gli capiti tra capo e collo quello stakanovista di **Diabolik !!!** ■





Il Grillo PARLANTE

a cura di Salvatore Taormina

TRA LE PIEGHE DELLA MEMORIA

È un qualcosa di strano, la memoria umana, difficile da descrivere, specialmente per quel che riguarda il suo funzionamento; eppure raccoglie sensazioni, pensieri, azioni e sogni forse mai realizzati. È paragonabile – per certi versi – alla Ram di un computer ma con diverse password di accesso ai vari livelli, determinati dall'incedere del tempo, che scorre inesorabile. La cosa più incredibile è che le password si materializzano come per incanto senza alcun preavviso e neppure logica. Sì, la nostra memoria è come un computer impazzito e tra le righe di questo articolo vedo aprirsi molteplici schermate di file con titoli vecchi e troppo spesso dimenticati. Eppure ricordi e sensazioni sopiti per anni vengono a galla di colpo e ci trasportano come per incanto – anche se per un breve momento che a noi sembra infinito – in una dimensione surreale dove il tempo sembra non essere mai passato. Ma quale parte del nostro cervello coordina tutto ciò?

E in base a quale logica? Difficile dare una risposta a tutto ciò **eppure per un attimo, in quei rari momenti in cui la mente**

è libera dai pensieri quotidiani, riaffiorano ricordi di amori perduti, di persone a cui abbiamo voluto bene e che spesso non sono più tra noi, di situazioni giovanili spesso legate all'infanzia.

A volte ci sembra di ricordare cose che non sono mai accadute o almeno nel modo in cui le ripensiamo, forse il desiderio, la speranza che certi avvenimenti siano andati proprio in quel modo è più forte della realtà. Forse quello di cui vi sto parlando è un argomento che andrebbe affrontato più in una sede filosofica che di attualità, ma a pensarci bene **anche il più piccolo pensiero nascosto tra le pieghe della nostra memoria può aiutarci a rappor-**

tarci meglio con la realtà che ci circonda.

Facciamo un esempio concreto: "far riaffiorare" i ricordi di quando si è iniziato un percorso di carriera, di quando si era giovani e irruenti; pensare agli sbagli, agli errori di valutazione, anche alle "piccole fesserie" che tutti abbiamo fatto o almeno sognato di fare, può aiutarci a capire meglio le nuove generazioni (cosa che ci riesce sempre un po' difficile) a rapportarci meglio con una realtà che cambia ogni giorno e chissà, forse a capirne meglio anche noi stessi. E allora perché non provare qualche volta a controllare se esiste una via d'accesso guidata ai nostri ricordi. È un gioco difficile quello che vi sto per proporre, difficilmente controllabile da chi ci partecipa, ma sicuramente non impossibile: consiste nel riuscire ad estraniarsi – almeno per dei brevi momenti – dalla realtà che ci circonda, occorre un silenzio quasi totale, un ambiente adatto che rilassi la nostra mente

(poco importa se si tratta di una stanza chiusa e buia o della vetta di una montagna...) e tanta voglia di ritrovarsi e soprattutto di chieder-

si chi siamo veramente e cosa vogliamo da questa vita che va vissuta intensamente giorno per giorno. E allora proviamo di colpo ad aprire le pagine "giuste" di quel-

l'immenso libro che è la nostra memoria, magari ci troveremo situazioni su cui riflettere o rivedremo persone a noi molto care che sapranno illuminarci nelle scelte attuali o future. E se anche non riusciremo a farlo, se le pagine non saranno quelle sperate, nulla ci vieta di riflettere o di sorridere su quel pezzo di tesoro recuperato involontariamente; in fondo cosa c'è di più prezioso dei nostri ricordi ammassati e spesso dispersi tra le pieghe della memoria?

