

ANNO III Numero 8 Novembre 2006

STYLUS

FERISCE PIÙ LA PENNA CHE LA SPADA



ANTEPRIMA FUSIONE



Angela Rosso



Giuseppe Milazzo

**INTERVISTA AI SEGRETARI
DI COORDINAMENTO FABI
SANPAOLO E BANCA INTESA**

fabi
SANPAOLO IMI



Anno III, n° 8 Novembre 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
Giuseppe Milazzo
Lucio Zane
Mauro Bossola
Paolo Moisello
Patrizia Perisutti
Salvatore Taormina
Susanna Ponti

PER LE IMMAGINI:
Paolo Moisello

Progetto grafico:
Byblos 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.fabisanpaolomi.it
e-mail: contattaci@fabisanpaolomi.it
salvatoretaormina@tin.it

fabi

SANPAOLO IMI

Editoriale 3

Scusate il ritardo



VENTI DI PONENTE 4

La nuova banca e la vecchia

Faccia a faccia con... 6

Angela Rosso

Segretario di Coordinamento **FABI** in **SANPAOLO**



Il punto su... 7

Anteprima **Fusione**



Faccia a faccia con... 11

Giuseppe Milazzo

Segretario di Coordinamento **FABI** in **BANCA INTESA**



NOTIZIE DA...

Friulcassa / Ca.Ri.Ve.



14

Libera MENTE

Normandia (Grazie soldato Ryan)



Il Grillo PARLANTE 16

Non sei invincibile.



SCUSATE IL RITARDO

Innanzitutto le scuse, sono doverose, visto che la stampa, distribuzione ecc. questo numero di Stylus vi arriverà a fine novembre; è la prima volta che succede (e ci tengo a sottolinearlo), ma quello che sta succedendo rappresenta una svolta epocale per questa Banca, ma soprattutto per coloro che ci lavorano - a tutti i livelli - ed era quindi nostro dovere cercare di dare delle informazioni complete e certe e questo, due o tre settimane fa non era possibile. Vi avremmo fornito solo delle indiscrezioni e voci da verificare, non è il nostro stile. Detto questo, molto probabilmente il giornale che avete tra le mani è l'ultimo che interessi solamente il Sanpaolo, dal prossimo gennaio 2007 la nuova Banca comincerà a prendere corpo e ovviamente avrà anche un'anima su cui ci sarà molto da discutere. Nel frattempo abbiamo l'onore di ospitare all'interno del giornale le prime opinioni di **Giuseppe Milazzo**, il Segretario Responsabile Fabi in Banca Intesa (l'integrazione è già iniziata...) e ovviamente non poteva mancare l'opinione del Segretario Responsabile

della Fabi in Sanpaolo: la "nostra" **Angela Rosso**. Vi invito a leggere con attenzione le interviste che mi hanno rilasciato, sono l'espressione di una grande competenza in campo sindacale ad alti livelli, che oserei definire anche "Preziosa fonte di informazioni". Molto interessante è anche la rubrica: "Venti di ponente" curata dall'oramai Segretario Nazionale: **Mauro Bossola**, che malgrado i numerosi impegni a tutto campo su tutto il territorio nazionale continua (con grosso spirito di sacrificio) a onorarci con la sua rubrica e con il suo punto di vista sempre illuminato dalla sua esperienza su tematiche difficili e di grande interesse. Ovviamente questo è solo l'assaggio, anche perché sono molti i problemi che riguardano la categoria che dovranno essere affrontati con grande attenzione a cominciare da quel "**C.I.A**" (Contratto Integrativo Aziendale) patrimonio conquistato con tanti anni di lotte e attraverso le contrattazioni sindacali dai lavoratori di questa Banca; e poi ci sono i problemi relativi alla **Cassa Assistenza**, alla **Previdenza**, al **Circolo ricreativo**, alle **sovrapposizioni delle Filiali** ecc. mai come ora il Sindacato unito, con la Fabi sempre in prima linea, dovrà essere attento a salvaguardare quello che per tutti è sempre dato per scontato; e chissà, forse i lavoratori dovranno essere pronti a dare il loro sostegno in questo e che nessuno si tiri indietro. Speriamo ovviamente che non sia necessario. Ma tra mille preoccupazioni c'è comunque una certezza: la Fabi si attiverà in tutti i modi e in tutte le forme possibili per tutelare al meglio i lavoratori, come sempre. Al centro del giornale troviamo uno **Speciale "Anteprima Fusione"** curato con grande competenza, da **Susanna Ponti** in cui vengono raccolti comunicati stampa e dati specifici sulle due realtà. In questo numero di Stylus nella rubrica: "Notizie da" abbiamo il piacere di ospitare i preziosi interventi di **Lucio Zane** e **Patrizia Perisutti** (rispettivamente segretari di coordinamento in Ca.Ri.Ve. e Friulcassa). Chiude il giornale la rubrica "Liberamente" con degli articoli un po' più leggeri, ma a mio parere di grande spessore sociale che dovrebbero sempre aiutarci a riflettere, ogni tanto non fa certamente male. A questo proposito Vi consiglio l'articolo di **Felice Minoletti**: "Salvate il Soldato Ryan" davvero toccante. Chiude il giornale con un articolo sull'invincibilità, la rubrica: "**Il grillo parlante**" curata dal sottoscritto. **Ma chi è veramente invincibile? Forse colui che ha la conoscenza e la consapevolezza dei propri limiti.** Riflettiamoci insieme. Alla prossima **Il Tao.**





LA NUOVA BANC



Mauro Bossola

Non è la prima volta che i colleghi e le colleghe del Sanpaolo sono chiamati ad una prova di coesione e di condivisione di una prospettiva nuova.

A partire dalla privatizzazione dell'istituto di diritto pubblico, sono numerose le circostanze in cui siamo stati coinvolti in processi di fusione e di aggregazione anche se, e questo va detto con chiarezza, nessuno presentava queste caratteristiche e in nessun altro caso ci siamo trovati ad affrontare la fusione dalla parte della banca incorporata.

Questa affermazione vale però solo per una parte di quella che è oggi la compagine dei dipendenti del Sanpaolo; molti di essi provengono infatti proprio da processi di aggregazione in cui, in un modo o nell'altro, la banca è stata assorbita o incorporata.

Ora questa sorte tocca alla Capogruppo che, a partire dal primo gennaio prossimo, cesserà di esistere come entità giuridica e sarà parte della nuova Banca Intesa.

Molti si sono affannati a precisare, soprattutto a Torino, che si tratta di una fusione alla pari.

Sinceramente questo è un problema che poco ci tocca, se non dal punto di vista puramente nominalistico, perché ben altri e ben più concreti sono i problemi che abbiamo di

fronte, problemi che non possono certo essere ammantati di nominalismi vari.

Perché il momento che ci apprestiamo a vivere non è certo un momento contingente ma, al contrario, un momento importante per noi e per tutti i lavoratori del settore.

Con la creazione della nuova banca si sblocca una situazione che porterà, in un lasso di tempo relativamente breve, al ridisegno dell'intero



A E LA VECCHIA

a cura di **Mauro Bossola**

settore; le organizzazioni sindacali del credito non mancano né di esperienza né di strumenti contrattuali per fronteggiare e risolvere nel miglior modo possibile i problemi che inevitabilmente si presenteranno.

Così come non siamo gli entusiasti alfieri della nuova aggregazione non sembra nemmeno opportuno l'atteggiamento di chi si fascia anticipatamente la testa, vaticinando chi sa quali sfracelli.

Per questo motivo, opportunamente, tutto **i sindacati in Sanpaolo, finalmente uniti, vogliono vederci chiaro e conoscere al più presto il piano industriale, prima di formulare ipotesi e previsioni.**

Da subito occorre però ribadire, come ha ricordato **Cristina Attuati**, Segretario Generale della FABI, che un'impresa artefice di un progetto così ambizioso, che la colloca tra le prime 10 banche in Europa, non può progettare un futuro al ribasso, costellato di tagli al personale ed alle sue prerogative.

Confronto e negoziazione per condividere lo sviluppo dell'azienda. È quello che ci aspettiamo per l'imminente inizio della trattativa sindacale, che dovrà salvaguardare le specificità, le professionalità, la stabilità occupazionale e il rapporto con il territorio.

Ma per quanto riguarda i colleghi e le colleghe delle due banche coinvolte, occorre anche ribadire, in particolare per quelli del Sanpaolo, che **la fusione non è e non deve essere vissuta solo come la fine di una lunga storia, ma può e deve essere l'inizio di una sua nuova dimensione.**

Una dimensione che, senza retorica, è la ricerca di strumenti nuovi e concreti per traguardare ciò che è stato fatto in un futuro che non sia né spagnolo e né francese, né torinese e né milanese, ma più semplicemente di

tutti, a partire da coloro che "fanno" la banca: i dipendenti.

Perché saranno proprio questi ultimi, qualsiasi sia la loro provenienza, a fare la differenza, a far sì che disegno industriale solo vaticinato possa poi concretamente realizzarsi.

In questo contesto si evidenzia anche la capacità del sindacato di interpretarne lo spirito e le aspettative, i timori ma anche le ambizioni, e di tradurli in fatti concreti, utili, rilevanti per le condizioni di vita e di lavoro di ogni singolo addetto, che costituiscono punto di riferimento per il trattamento economico e normativo, calato nella realtà della nuova banca, perché il benessere che essa intende creare sia di tutti e non di pochi.

Il sindacato è e deve essere qualcosa di concreto, non un luogo astratto; e nemmeno può essere come l'angelo che sa procedere solo volgendo lo sguardo indietro, ma deve sapere interrogarsi e procedere, insieme alle lavoratrici ed ai lavoratori, e inventare nuove strade man mano che si va avanti sulla strada del cambiamento.

È quello che abbiamo fatto in questi anni, cercando sempre di collegare la realtà della banca e del gruppo che cambia davanti ai nostri occhi con gli accordi ed i contratti per la tutela e la promozione di suoi dipendenti ed è quello che ci promettiamo di fare, insieme a tutte le altre organizzazioni sindacali, anche da ora in poi. ■



Faccia a faccia con... Angela Rosso

a cura di **Salvatore Taormina**



Angela Rosso

ANGELA ROSSO

- **Segretario Coordinatore FABI per il SANPAOLO**

D: Il panorama bancario in Italia è scosso da grandi cambiamenti: Fusioni, incorporazioni, tentativi "di scalata" ecc. quali sono le tue osservazioni in proposito.

R: Il 2005 è stato un anno di svolta nel sistema bancario italiano: l'uscita di scena di uomini che ritenevano di poter entrare nella finanza con strumenti non propri, la conquista di ANTONVENETA da parte ABN-AMRO, l'arrivo e il nuovo corso di Draghi in Banca d'Italia ha rimesso in gioco il rischio delle banche in Italia. La mossa a sorpresa di B.N.P. PARIBAS con l'acquisto di Banca Nazionale del Lavoro ha confermato quello che troppi appena un anno fa si ostinavano a non capire: è cioè che la stagione delle grandi operazioni cross-border (da estero e viceversa) è partita da tempo con l'acquisizione di Abbey National da parte del SANTANDER e quella di Hvb da parte di Unicredit l'anno scorso. Tentare di impedirle con il protezionismo e personaggi irrepresentabili si è rivelato assolutamente inefficace e autolesionista per le banche coinvolte e non solo.

D: L'argomento di grande attualità è ovviamente la fusione Sanpaolo-Banca Intesa, la reputi veramente necessaria? Se la risposta è positiva, perché?

R: Sarebbe troppo semplice e arido affermare, oggi, un sì o un no: la risposta non è, per quanto ci riguarda, con chi e dove si fa una fusione, ma come la fusione incide su coloro che rappresentiamo, cioè i lavoratori.

SANPAOLO-INTESA è certamente un campione nazionale e potrà competere tra i grandi gruppi Europei. Le Fondazioni hanno giocato un ruolo determinante, peculiarità che continua a caratterizzare il sistema bancario italiano, in assenza di grandi investitori finanziari presenti negli altri paesi europei e negli Stati Uniti.

Dalla foresta pietrificata di Amato degli anni 90 ad oggi, le Fondazioni risultano ancora protagoniste nelle dismissioni e nella nascita del campione dell'Italianità creditizia.

Esiste un'altra domanda: questa fusione è la fine o l'inizio di un percorso verso altri posizionamenti e altri pesi sullo scenario internazionale?

Le banche arrivate in Italia sono dei colossi, autentici protagonisti della finanza globale con cui le banche italiane dovranno misurarsi e competere.

Al riguardo, il raggiungimento di dimensioni elevate di SANPAOLO-INTESA è una condizione necessaria ma forse non sufficiente: il nuovo gruppo dovrà dotarsi di forti vantaggi competitivi fondati sulla specializzazione e sulla produzione di un'ampia gamma di servizi ad alto valore aggiunto, mantenendo e aumentando il radicamento sui territori nazionali.

La conferma della banca dei territori riconosce il valore del marchio come collegamento economico e sociale alle specificità territoriali, fattore distintivo di crescita e sviluppo nel tempo del SANPAOLO.

D: Sovrapposizioni, possibilità di cessioni ecc. c'è sicuramente una certa apprensione da parte dei lavoratori di entrambe le banche, quale sarà la linea che verrà portata avanti dal sindacato e che cosa ti senti di dire ai lavoratori in proposito?

R: SANPAOLO-INTESA avrà una presenza radicata nel Nord-Est e nel Meridione, migliaia di filiali localizzate in Lombardia, Veneto e anche Campania e quindi sovrapposizioni ed efficientamenti con vendita di banche come già sta avvenendo per CARIPARMA e FRILADRIA che saranno inserite nell'orbita di CREDIT AGRICOLE, socio di maggioranza di INTESA.

Siamo consapevoli che le sedi centrali e i sistemi informativi saranno oggetto di razionalizzazioni che dovremo governare per tutelare e difendere i lavoratori e il loro valore professionale.

Ritgettiamo però con assoluta fermezza, e su questo ci muoveremo, che il patrimonio di valori, cultura e di professionalità che i nostri colleghi hanno espresso nel

tempo sia disperso, o peggio sacrificato, sull'altare della riduzione dei costi e degli obiettivi del futuro piano industriale.

La fusione sarà alla pari solo se i patrimoni umani e professionali di Sanpaolo e Intesa saranno equamente riconosciuti e integrati per creare il patrimonio comune su cui costruire e far crescere il nuovo colosso bancario.

D: Una domanda d'obbligo da parte dei colleghi di una certa anzianità: "Ci sarà nuovamente l'attivazione del fondo esuberanti" e secondo te con che modalità?

R: La nostra posizione è netta, espressa nel comunicato unitario di tutto il sindacato del Sanpaolo, il giorno stesso della comunicazione della fusione: NO a un piano industriale basato sulla riduzione dei costi e ai tagli delle teste.

Il Fondo Esuberanti al momento non è in discussione. Solo dopo la presentazione del Piano Industriale, saremo in grado di fare le definitive valutazioni che saranno confrontate con i lavoratori.

D: Tutto questo darà vita anche a nuove assunzioni?

R: Il piano industriale fondato solo sulla riduzione dei costi non avrebbe futuro: la leva della crescita è il motore per il suo sviluppo. Le due banche unite dovranno dimostrare in poco tempo di dare valore aggiunto alla clientela e al contesto economico e sociale dei diversi territori, compreso l'occupazione.

D: Quale sarà l'azione della FABI a difesa dei lavoratori?

L'azione che sempre abbiamo utilizzato e utilizziamo nel nostro lavoro quotidiano: mettere il lavoratore al centro del nostro operato.

R: Dal 1993, anno delle prime fusioni in Lombardia, ad oggi, dopo B.N.C., Credipol, IMI, Banco Napoli, le banche di Cardine, abbiamo sempre agito per unire i lavoratori nelle garanzie e tutele.

Il contratto integrativo delle banche dei territori ha un grande valore: tutti i lavoratori hanno contribuito a crearlo con la consapevolezza di fare fronte unico per il futuro.

Ritengo che la forza unitaria del sindacato del SANPAOLO, che ora è di nuovo patrimonio di tutti i bancari, riuscirà, insieme ai lavoratori di tutte le banche coinvolte, ad affrontare e superare questa nuova sfida. ■

LA FUSIONE

COME

DA QUANDO

Si conferma il modello di **Banca Nazionale dei Territori**.

Si prevede l'integrazione delle reti di **Sanpaolo Imi Spa e Intesa Spa con la creazione di un marchio unico** e con competenza geografica non sovrapposta alle banche locali. Il coordinamento commerciale sarà assicurato da strutture di marketing di gruppo specializzate per segmento di clientela.

L'estensione del modello organizzativo **della Banca dei Territori** avrà come condizione essenziale e non eliminabile **l'adozione di un unico sistema informativo** per tutte le unità del Gruppo che si prevede venga completata **in 24 mesi** con le seguenti fasi
 Creazione di una struttura a diretto rapporto dell'amministratore delegato, responsabile di guidare e controllare l'intero processo e definizione delle modalità di coordinamento comm.le tra le due Super Business Unit nella fase immediatamente successiva all'integrazione
 Scelta del sistema target Completamento del modello della banca dei territori.

Fase transitoria

Antecedente il conseguimento della integrazione.

Operatività e cantieri di integrazione coordinati sulla base dei seguenti presupposti:
 vertice unico CEO (ovvero amministratore delegato) dal primo momento di efficacia della fusione
 immediata responsabilizzazione di tutte le strutture del nuovo gruppo sugli obiettivi di creazione di valore
 presidio immediato del sistema dei controlli e delle funzioni centrali più critiche
gestione del nuovo gruppo attraverso 2 Super Business Unit (una Banca Intesa e una Sanpaolo IMI) dal momento della fusione, mantenendo inalterate le strutture organizzative periferiche e centrali
integrazione totale delle reti sul territorio solo **a unificazione della rete informatica avvenuta**
 massima tutela del servizio alla clientela e, continuità nell'innovazione del prodotto
 minimizzazione degli impatti della fusione sulle funzionalità dei processi oggi in essere presso le reti distributive.



Faccia a faccia con... Giuseppe Milazzo

a cura di **Salvatore Taormina**



Giuseppe Milazzo

GIUSEPPE MILAZZO

**- Segretario Coordinatore
FABI in BANCA INTESA**

D: Il panorama bancario in Italia è scosso da grandi cambiamenti: Fusioni, incorporazioni, tentativi "di scalata" ecc. quali sono le tue osservazioni in proposito.

R: Per quanto riguarda le fusioni e le incorporazioni siamo alla seconda fase del ciclo ampiamente, previsto fin dalla riforma della legge bancaria degli anni 80/90.

Il sistema bancario italiano non avrebbe retto se non si fosse trasformato.

Purtroppo si è dovuto fare in fretta perché per decenni non si è fatto nulla, di qui nasce il problema delle ricadute sulle condizioni di lavoro ed il problema occupazionale. Mi spiego meglio, se si fosse avviata una riforma del sistema, come negli altri paesi, il Credit Agricole è un esempio, nel decennio a cavallo tra gli anni 70/80, probabilmente la categoria non avrebbe avuto bisogno di prepensionare lavoratori. Nel nostro paese, lo sappiamo, le riforme si fanno solo se diventano indilazionabili. Certo che i lavoratori bancari di questo decennio ne hanno subite di tutti i colori. Oltre alle fusioni pesanti ci sono state le innovazioni sul modo di lavorare, i lavoratori si sono trasformati, agli occhi dei clienti, da tutori e consulenti del risparmio individuale di banche pubbliche, a volte senza scopo di lucro, in venditori di ogni tipo di

prodotto quasi sempre redditizio per gli azionisti in cambio di modesti premi sul quantitativo venduto. Quindi, una grave pesante repentina trasformazione più volte ripetuta e concentrata nell'ultimo decennio che ha frastornato le persone.

D: L'argomento di grande attualità è ovviamente la fusione Sanpaolo-Banca Intesa, la reputi veramente necessaria? Se la risposta è positiva, perché?

R: Dipende da quale punto di vista si affronta l'argomento. Dal punto di vista dei lavoratori la risposta è no. I lavoratori hanno tutto l'interesse a lavorare in un'azienda sana, non è certo rilevante se la proprietà è italiana o straniera, l'importata che l'azienda produca utili e non ricadute occupazionali negative. Banca Intesa è un'azienda sana e competitiva che produce utili in un mercato molto redditizio ed appetibile dalle banche estere. Quindi se il fine è quello di creare una grande banca italiana per interessi più generali e per creare grandi utili per gli azionisti, la fusione con il San Paolo - IMI è sicuramente una buona operazione, ma sui benefici per i lavoratori ho molti dubbi.

D: Sovrapposizioni, possibilità di cessioni ecc. c'è sicuramente una certa apprensione da parte dei lavoratori di entrambe le banche, quale sarà la linea che verrà portata avanti dal sindacato e che cosa ti senti di dire ai lavoratori in proposito?

R: Dobbiamo evitare traumi, in particolare molta attenzione dovrà essere posta al problema mobilità-trasferimenti. Vogliamo un accordo che tuteli le conseguenze della riorganizzazione. Se poi vengono cedute intere banche (Cariparma Friuladria ??) i trattamenti contrattuali non cambiano. Per gli sportelli singoli ceduti abbiamo fatto già esperienze in passato, fino ad ora tutte le condizioni e le tutele pattuite sono state di soddisfazione per lavoratori. Quello che si dovrà ricostruire per tutti, lavoratori e azienda, è un nuovo clima di fiducia, il senso di appartenenza e di coesione, questi sono argomenti che potranno essere risolti solo con una intensa collaborazione tra sindacato e azienda al fine di stipulare

nuovi accordi che recepiscano le reali esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici che non sono solo economiche.

D: Una domanda d'obbligo da parte dei colleghi di una certa anzianità: "Ci sarà nuovamente l'attivazione del fondo esuberanti?" e secondo te con che modalità.

Il sistema Fondo Esuberanti ha dato buoni risultati nel settore e consentito, a carico del settore, la trasformazione. Non è però uno strumento di prepensionamento, a quanto pare eccedenze di personale potrebbero esserci solo nelle Direzioni, la Banca non sembra dichiarare una situazione di tensione occupazionale, qualora la banca cambiasse idea, prima di attivare gli strumenti contrattuali per fare fronte a tensioni occupazionali, verifichiamo bene quanto sarà rappresentato nel progetto poi decidiamo su come affrontarle. E' certo, possiamo rassicurare fin d'ora i lavoratori, che non essendoci alcun problema di bilancio è escluso il ricorso a forme coercitive di esodo.

D: Tutto questo darà vita anche a nuove assunzioni?

Banca Intesa, dopo gli esodi, di recente ha fatto molte assunzioni di apprendisti che abbiamo condiviso, il blocco del turnover non è auspicabile, è presto per parlare di questo argomento. Cominciamo a tutelare i posti che ci sono.

D: Quale sarà l'azione della FABI a difesa dei lavoratori?

Non tollereremo arretramenti, è vero che dal 1° gennaio si parte con un qualcosa di nuovo, ma non potremo permetterci di non tutelare quanto acquisito ovvero di armonizzare differenziazioni facendo rimettere qualche cosa a qualcuno. Vorremo un esito della fusione, per le tasche dei colleghi, quanto meno neutro, tante cose potranno essere armonizzate altre appartengono a ciascuno e dovranno essere garantite nel futuro. Dovremo salvaguardare le aspettative in corso di maturazione che non potranno essere ancora una volta messe in discussione con la scusa dell'introduzione di un nuovo modello organizzativo. ■



FRIULCASSA

a cura di **Patrizia Perisutti**



■ Patrizia Perisutti - Segretario Coordinatore Fabi in Friulcassa

Friulcassa Spa – Cassa di Risparmio Regionale –, è la Banca dei Territori del Gruppo Sanpaoloimi che opera nella regione del Friuli Venezia Giulia. Tra le banche del gruppo è certamente la più piccola. Al 31/12/2005: 1.141 dipendenti; 140 sportelli, di cui una filiale Private e 3 Filiali Imprese; Attività Finanziarie totali da Clientela Eu. 6.287 milioni, Utile Netto Eu. 25.997 milioni.

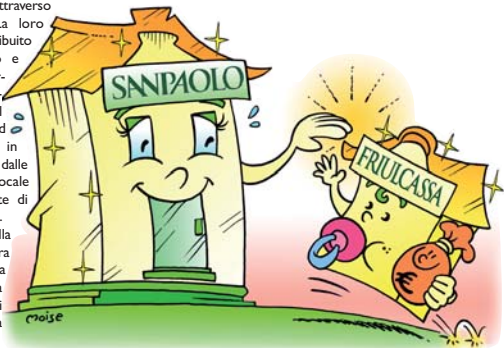
Anagraficamente è anche la Banca più giovane: nasce il 01 dicembre 2003 con un'operazione di fusione tra due Casse di Risparmio storiche ed operanti a livello regionale CRUP – Cassa di Risparmio di Udine e Pordenone e Ca.Ri.Go. – Cassa di risparmio di Gorizia. Entrambe, appartenenti all'ex gruppo CARDINE.

Le due Casse vennero fondate con fondi derivanti da lasciti e donazioni, destinati dalle ricche famiglie locali alla soddisfazione dei bisogni delle popolazioni povere, che si dovevano concretizzare attraverso opere di beneficenza. La loro opera ha nel tempo contribuito allo sviluppo economico e sociale del territorio circostante. Finalità - o strategia aziendale - che nel tempo ha consentito ad un forte radicamento in ambito regionale, espresso dalle quote di mercato locale detenute e della fitta rete di sportelli bancari posseduta. Entrambe portatrici della storia locale e dalla cultura mitteleuropea, che vede la presenza e la convivenza sullo stesso territorio di popoli di diversa origine. La

geografia moderna rappresenta questa cultura con lo Statuto Speciale della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia: punto di coesione e di dialogo, fonte dell'autonomia regionale e guida della vita politica. Oggi Friulcassa nel suo piccolo - e nonostante la sua giovane età - rappresenta fedelmente la realtà territoriale. La sua storia è punto di coesione e dialogo per la maggioranza dei lavoratori che hanno iniziato il loro rapporto di lavoro nelle diverse banche d'origine.

Storia e cultura sono anche le linee conduttrici dell'integrazione di Friulcassa con il Gruppo. Ricerca di norme unificatrici tra le diverse realtà di provenienza e che, allo stesso tempo, ben si applicassero alla nuova struttura aziendale, è stata una necessità immediata che ha definito una linea chiara verso l'omogeneizzazione sul modello del contratto esistente presso Capogruppo. Percorso intrapreso nel 2004 e definitivamente conclusosi con il CIA recentemente sottoscritto.

Ulteriore forza di integrazione contrattuale ed aziendale è l'accordo sulla Previdenza Complementare del 2005. Partendo dagli accordi in materia del 1999 di CRUP e Ca.Ri.Go. - con i quali erano state costruite ed identificate le posizioni individuali, successivamente date in gestione ad operatori specializzati nel settore - sancisce la facoltà di trasferire liberamente la posizione previdenziale individuale nel Fondo Sanpaolo o presso altro Fondo esistente, con mantenimento delle contribuzioni e delle coperture assicurative, così come previste dai regolamenti di origine.



Dalla fusione ad oggi i colleghi hanno necessariamente affrontato e sostenuto notevoli sforzi per superare e risolvere le problematiche collegate all'apprendimento di nuove procedure, alla conoscenza di nuovi prodotti e di nuovi iter organizzativi, per riappropriarsi dignitosamente di un ruolo professionale modificato nella distribuzione delle mansioni e nella struttura delle relazioni aziendali. Il tutto ovviamente in un clima turbolento di ridefinizione degli organici conseguente alle operazioni di fusione, di conferimento degli sportelli della Capogruppo e di cessione di sportelli infragruppo, per concretizzare l'attuale struttura di Banca dei Territori.

In un ambiente caratterizzato da un atteggiamento di forte sfiducia nei confronti del sindacato, la FABI ha avuto un ruolo determinante sostenendo fermamente la necessità di procedere all'omogeneizzazione contrattuale con la Capogruppo, per giungere rapidamente, alla definizione di regole generali che avrebbero favorito anche l'integrazione culturale e rinnovato il clima aziendale. Anche se complessivamente l'integrazione organizzativa, procedurale e normativa può dirsi a buon punto e i colleghi di Friulcassa sono accomunati con i colleghi del Gruppo da carichi di lavoro e pressioni commerciali, ci sono ancora dei vuoti da colmare. Come già rappresenta-

to all'azienda sono dovuti a particolarità operative non codificate a livello di Capogruppo, che si traducono in una mancata applicazione di norme contrattuali o in errori nell'applicazione di modelli di misurazione, calcolo ed erogazione di voci economiche.

I quadri sindacali sono: **Patrizia Perisutti, Michela Boga, Cristina Chiopris, Ugo Edoardo Albanese, Max Venchiarutti**. Persone quotidianamente a stretto contatto con tutti i colleghi, ne condividono carichi e ritmi di lavoro nei diversi ruoli ricoperti. Raccolgono e si fanno portatori di quelli che sono i disagi esistenti o le problematiche ancora irrisolte; cercano di dare risposta a tutte le richieste o ai dubbi che i colleghi pongono, contattandoli direttamente sull'indirizzo di posta elettronica aziendale: nome.cognome@friulcassa.it. Sono in fase di elaborazione delle informative monotematiche per attivare e portare a conoscenza di tutti specifici capitoli contrattuali, nei tempi previsti. A richiesta, vengono seguiti e monitorati l'iter di inserimento in percorso professionale ed acquisizione dei gradi contrattualmente previsti. Considerata la complessa normativa in materia di previdenza vengono seguite direttamente i colleghi in funzione della propria posizione individuale. ■

Ca.Ri.Ve.

a cura di **Lucio Zane**

All'insegna del cambiamento per garantire stabilità e certezze



■ Lucio Zane - Segretario Coordinatore Fabi in Ca.Ri.Ve.

Non è stato facile. La consapevolezza che la partita che la FABI si accingeva a giocare sul campo del rinnovo dei Contratti Integrativi Aziendali delle Banche Commerciali sarebbe stata dura, era precisa.

Altrettanto precisa era la convinzione che il confronto sarebbe stato, in particolare, durissimo, proprio sul difficile campo della Cassa di Risparmio di Venezia.

Sul tema principe di questa tornata contrattuale – quello sulla mobilità del personale –, troppe, infatti, le pecu-

liarità normative del nostro integrativo rispetto alle altre Aziende del Gruppo, troppe le articolazioni e la complessità per consentire di trovare in tempi brevi i necessari punti di convergenza rispetto all'obiettivo, condiviso, di una possibile omogeneizzazione normativa tra le diverse Banche del Gruppo.

Alimentata anche dalle "rigidità concettuali" espresse dalla controparte sin dall'inizio del confronto, la tentazione di "non fare nulla", di arrendersi, di non rinnovare, quindi, il Contratto Integrativo Aziendale della Cassa di Risparmio di Venezia e di mantenerlo inalterato, è stata fortissima. Tale da coinvolgere trasversalmente entrambi i tavoli sindacali e portare alla sostanziale rottura della trattativa.

È in questa fase, di sostanziale e pericoloso stallo, che le priorità che la FABI si era posta sin dall'inizio di questa trattativa, sono diventate patrimonio comune tra le diverse Oo.Ss. aziendali.

Sforzarsi di capire sino in fondo le ragioni della controparte, in uno scenario che ci vedeva già "omogenei" rispetto al San Paolo; Focalizzare il contesto societario del quale la Cassa di Risparmio di Venezia da due anni è

parte integrante e alle cui dinamiche, anche contrattuali, Ca.Ri.Ve. non poteva essere estranea; Concentrarsi sul principio essenziale, proprio del Sindacato, del "GESTIRE" i cambiamenti in atto, per non subirne poi le conseguenze.

Questi i tre fondamentali pilastri "logico/negoziati" sui quali la FABI e le altre Oo.Ss. hanno saputo ricostruire, alla fine, un nuovo percorso negoziale che, partendo dalla condivisione necessaria dell'omogeneizzazione dei contratti integrativi delle Banche Rete del Gruppo, ne consentisse la gestione, per la tutela, quanto più possibile realistica, anche delle singole specificità aziendali.

La necessità "strategica" di GESTIRE il cambiamento in atto, di evitare l'isolamento rappresentativo della Cassa di Risparmio di Venezia rispetto alle dinamiche del Gruppo, convergendo, Sindacato ed Azienda, su un risultato contrattuale che rispettasse la reciprocità dei ruoli e dei relativi interessi rappresentati, ha alla fine prevalso, sancendo la chiusura positiva di una trattativa che, certamente, è stata una delle più difficili, e dolorose, della storia di questa Azienda.

Il difficile, quasi impossibile, equilibrio tra l'esigenza di un assetto normativo/economico omogeneo tra le Aziende del Gruppo, la tutela dei Diritti quesiti del Personale della Cassa di Risparmio di Venezia in materia di mobilità e il mantenimento di alcune determinanti specificità aziendali, ha rappresentato il giusto compromesso per un risultato che è stato l'espressione dello sforzo collegiale di tutte le Oo.Ss. in campo. Non solo nella fase più propriamente negoziale, ma, anche, in quella politicamente più significativa della successiva gestione assembleare dell'intesa raggiunta.

Gestione che in Cassa di Risparmio di Venezia è stata sostanzialmente unitaria, espressione della capacità delle Oo.Ss. aziendali di "fare sintesi" attorno al principio dell'UNITA' dei lavoratori, in assemblee nelle quali, congiuntamente alle altre Oo.Ss., la FABI ha espresso le proprie valutazioni sull'accordo raggiunto.

Valutazioni che non potevano, e non dovevano prescindere dall'attenta considerazione del contesto societario in cui questo rinnovo andava a collocarsi e, soprattutto, non potevano prescindere, dalle future, possibili dinamiche del Gruppo stesso.

Un risultato, quindi, di fondamentale importanza, che consegna al Sindacato lo strumento, e la responsabilità, di una più efficace ed univoca tutela degli interessi del Personale del Gruppo, in un mondo, quello del Credito, caratterizzato da un'eccezionale dinamismo, a fronte del quale la perdurante frammentazione dei contratti integrativi avrebbe garantito, da una parte, ampissimi spazi di manovra alla Capogruppo, mentre dall'altra avrebbe privato il Personale della Cassa di Risparmio di Venezia di quelle essenziali garanzie, occupazionali e contrattuali, già disciplinate dall'art 96 del C.I.A. del San Paolo.

Garanzie che oggi, a pieno titolo, sono patrimonio comune di tutte le Banche Rete del Gruppo SPIMU e rappresentano, certamente, il più importante e sicuro punto di riferimento del Sindacato e del Personale.

Certezze e stabilità, rappresentano per la FABI, oggi, gli unici risultati utili per gli interessi di una Categoria che, forse più di qualsiasi altra, è destinata a vivere ulteriori periodi di incertezza e instabilità, di riflesso alle potenti dinamiche che sono destinate a governare, anche a breve termine, il futuro del nostro e degli altri Gruppi italiani. ■



Libera MENTE

Normandia (Grazie soldato Ryan)

a cura di **Felice Minoletti**

Dopo il Marocco, la Normandia. Perché? Perché è arrivato il tempo giusto, dopo anni di viaggi di divertimento, di scoperta e di avventura, un viaggio che è un pellegrinaggio, un atto dovuto, un'attrazione quasi magnetica che mi è montata sempre di più in questi ultimi tempi. Sensazioni che si fanno strada lenta-

mente nell'anima ribaltando certezze giovanili – yankees go home – immergendomi in un'ottica nuova che non rinnega il passato ma al tempo stesso mi fa vivere il presente con una sensibilità diversa di cui cercherò di farvi partecipi. **Premessa importantissima: questo articolo non è assolutamente da leggere in chiave politica in**

quanto non vuole essere né un manifesto né uno schieramento di campo ma soltanto come dice il titolo della nostra rubrica **LIBERA- MENTE** un'espressione di emozioni ed idee personali di cui mi assumo la piena responsabilità.

Come tutti sappiamo, ma pochi purtroppo ricordano ,sulle spiagge della Normandia si sono svolte battaglie tra le più sanguinose della seconda guerra mondiale ed ho ritenuto doveroso andare di persona a visitare quei luoghi in cui si è deciso il destino dell'Europa e di conseguenza anche il nostro. Come al solito : automobile, tendina e via. Tutta autostrada, traffico normale e pedaggi salati, in poco più di 12 ore ci siamo. Prima tappa a COURSEULLES cittadina carina ai margini dei punti caldi dello sbarco in cui si comincia a respirare però un'aria particolare non solo nel senso di iodio che qui è molto forte ma perché dovunque ci sono tracce e monumenti che ricordano quegli avvenimenti specialmente in questi giorni (primi di giugno) di ricorrenza. L'indomani comincia il nostro tour con visite alle mitiche spiagge di OMAHA, JUNO, UTAH. Enormi distese di sabbia sconfinata, segnate da maree impressionanti e spazzate da venti ora gelidi ora piacevoli che sembrano luogo ideale per le vacanze, dove bambini costruiscono castelli di sabbia e famiglie serene passano il fine settimana. La concomitanza di periodo col D day porta migliaia di persone che vogliono rendere omaggio ai caduti , molti addirittura arrivano in uniforme ed ovunque si vedono sfrecciare camionette e convogli militari d'epoca, di ogni tipo, che ricostruiscono fedelmente quell'ambiente in un clima però contrariamente a quanto si può pensare, molto sereno e tranquillo. Fra i vari siti carichi di ricordi ed emozioni uno per tutti rimane a lungo nella memoria la Pointe d'Hoc. Si tratta di uno sperone roccioso dentro le cui viscere i tedeschi avevano piazzato (o così almeno credevano gli alleati) batterie di cannoni per tenere sotto tiro il nemico. All'alba del 6 giugno 1944 un drappello di 295 rangers americani, sbarcò ai piedi della falesia e, nel buio pesto, martellato da una pioggia battente cominciò la scalata sotto un fuoco nemico che mieteva vittime a tutto spiano ma, incuranti delle perdite, i soldati proseguirono l'ascesa fino alla conquista dell'obiettivo che si rivelò poi fasullo in quanto non si trovò traccia di cannoni.

I superstiti furono 90! Tornando al viaggio, la visita di luoghi ameni prosegue tra spiagge e scogliere mozzafiato a strapiombo su un mare cristallino che invita a tuffarsi – peccato che sia gelido- .Tutt'intorno paesini splendidi e ben curati, piccole trattorie e nei porti, mercatini di pesce splendidi. Naturalmente non si possono dimenticare né le ostriche freschissime e delicate né le "moules" (cozze) che vengono copiosamente coltivate nell'Atlantico.

Come scordare poi le brioches di vario tipo prodotte artigianalmente nelle panetterie e pasticcerie di ogni piccolo paesino che fanno della colazione un momento di delizia indimenticabile che dispone l'animo ad affrontare con ottimismo il giorno che comincia. Direi quindi una vacanza consigliabile a chi vuole unire il piacere della tavola e del rilassamento a una ricerca di motivi storico/culturali. Non posso però tacere il vero motivo che mi ha spinto in questa regione, la visita/omaggio al cimitero americano di COLLEVILLE SUR MER. Impressionante, commovente, perfetto. Troppo?. 9387 croci bianche allineate in un prato verdissimo, a picco sul mare.

HENRY SLAIDEN
TENNESEE

SAMUEL L.BAKER
S. CAROLINA

TERRENCE C. HARRIS
CALIFORNIA

LEO H. KABAKOFF
EBREO (invece della croce gli ebrei hanno la stella di Davide)

JAMES J. BURKE
VIRGINIA

EULALIO S.RAMIREZ
TEXAS

WAINO E. WUOLUKKA
MICHIGAN

CLARENCE C. CAMPBELL
HAWAII (persino dal paradiso sono venuti a morire per noi)

ROBERT GIVENS
NEWYORK

A VOI E A TUTTI GLI ALTRI CADUTI IN QUEI GIORNI

GRAZIE

GRAZIE – perché posso vivere una vita libera e degna di questo nome

GRAZIE – perché ho potuto avere una splendida famiglia e dei grandi amici

GRAZIE – perché ho potuto vedere tanti luoghi e conoscere tanta gente

Vi terrò per sempre nel mio cuore fratelli.

NEVER FORGET MY FRIENDS





Il Grillo PARLANTE

(Dedicato a Aldo Capussotti)

a cura di Salvatore Taormina

NON SEI INVINCIBILE.

E il giovane chiese al vecchio: “**Che cos'è il Sanpaolo?**” E il vecchio rispose: “**È una Repubblica con tanti reucci**”. E la mente ritorna, anche se solo per un attimo, a un'estate afosa dei primi anni '90. Ci sono momenti della vita in cui il giovane tende a credere e a ricercare verità spesso a lui negate in soggetti adulti in cui ripone assoluta fiducia e da cui è disposto ad accettare ogni tipo di risposta. Spesso sono momenti pre adolescenziali prima degli anni della “grande ribellione” che in genere avviene tra i 16 e i 18 anni (quando chi ti sta accanto non capisce apparentemente, e di colpo, più nulla) ma possono manifestarsi nuovamente dopo i vent'anni specialmente se ci si trova in un ambiente dove le cose accadono secondo logiche a noi spesso troppo oscure. Gli esempi sarebbero infiniti (perché quel qualcuno viene promosso ogni due anni, come mai per “certe persone” le strade sono tutte aperte e non ci sono mai problemi ecc. ecc). È, però, dopo tanti anni che la risposta che mi venne fornita allora dall'amico (funzionario e prossimo alla pensione) Aldo, divenne limpida e chiara: come un'acqua minerale fresca e frizzante nata per dissetare il mio spirito in un caldo pomeriggio d'agosto. Dove voglio arrivare, vi chiederete a questo punto, a dissacrare la perfetta organizzazione di questa banca? No di certo, ma porre una riflessione individuale a molti di voi che si trovano in una certa situazione sicuramente. Non so, se si possa davvero chiamarli “Reucci”, ma **esistono in tutti gli apparati, in tutte le aziende e in ogni organizzazione, persone che godono di un certo potere che amministrano spesso con discrezionalità quasi assoluta.** A pensarci bene, chi può controllare l'operato quotidiano di un direttore, di un Capo Servizio, di tanti Dirigenti.

Certo esistono delle regole di massima, degli obiettivi da raggiungere, degli input aziendali precisi, ma quanto incide la discrezionalità di chi occupa posti di responsabilità in tutto questo, e chi può sindacare certe decisioni assolutamente discrezionali. E forse... è giusto anche che sia così, qualcuno deve pur assumersi certe responsabilità e questo, ogni giorno. Eppure ho imparato, mio malgrado, che ci sono modi e modi di assumersi tali responsabilità. **Sicuramente l'errore più grande è quello di crederci “Invincibili”, degli intoccabili, che il nostro operato non possa mai essere messo in discussione; in fondo lo possiamo fare.** Il detto: “Voglio, posso, comando” è ancora in voga nella filosofia operativa di molti dirigenti. Si corre, però, un grosso rischio: quello di non riflettere abbastanza su alcune scelte, specialmente quelle che riguardano i propri collaboratori, in fondo loro devono fare solo una cosa: obbedire. Ma non è così che si raggiungono i cosiddetti “risultati d'eccellenza”; **le persone attorno a noi vanno motivate ogni giorno, in ogni momento della loro vita**

lavorativa, va dato loro un obiettivo, bisogna dotarli dei mezzi per poterlo raggiungere, questo non dimentichiamolo, ma soprattutto **bisogna che credano in noi** e qui, “Casca l'asino”. Ma malgrado tutto, qualcuno va avanti per la sua strada, fregandosene di tutto e di tutti, con l'arroganza che gli deriva dal suo potere; ma attenzione, le situazioni cambiano, il mercato del lavoro viene stravolto giorno per giorno e con esso i suoi massimi sistemi organizzativi. Forse domani potresti ritrovarti fuori da questi sistemi **quello che è accaduto ai C.S.A.** (forse i veri padroni delle filiali, e poi eliminati dall'organigramma delle Filiali dall'oggi al domani...) **alcuni anni fa, dovrebbe farci riflettere tutti.** Forse in futuro verranno aboliti anche i direttori d'agenzia, e chissà cos'altro capiterà. Forse (se sarai fortunato...) andrai in pensione, e dove finirà il tuo potere? Resterà solo il rispetto (dipenderà da cosa hai seminato...) delle persone, che potranno finalmente prendere la libera decisione di rispettarci o meno, potrebbero essere tempi duri, credetemi sulla parola. Chiudo questa mia riflessione, spero collettiva, con una considerazione sulla frase esternatami tempo fa da un dirigente... “Non esistono le persone, esistono i ruoli e tutto quello che ne consegue”. Non sono assolutamente d'accordo. Certo, esistono i ruoli, con tutto quello (di bene e male) che ne consegue, ma ci sono tanti modi di interpretarli, e **il rispetto delle persone che dipendono dalle nostre decisioni operative, a mio modesto parere, resta ancora il modo migliore, più onesto e sicuramente più costruttivo che il sottoscritto conosce.** Ah dimenticavo, a volte bisogna anche avere il coraggio di guardarsi dentro e di pensare al futuro, ma questa... è un'altra storia. Il Tao ■

