

I diritti del Dirigente con il soccorso del Fondo di Garanzia

Se l'impresa fallisce...

Roberto Granatelli

Nel caso (purtroppo sempre più frequente) di fallimento della società, spesso il dirigente che opera nell'Azienda si trova nella condizione di non sapere quali siano i suoi diritti e come debba comportarsi nell'immediato.

Ritengo meritevole quindi un breve cenno sulla tutela che l'ordinamento italiano apporta, anche in relazione alla c.d. "Legge comunitaria per il 1990" (legge 428/1990). È necessario preliminarmente sottolineare che il fallimento non è causa automatica di estinzione del rapporto di lavoro, che quindi prosegue fino a quando il Curatore non intima il licenziamento.

A seguito dell'apertura di procedimento fallimentare, è comunque normale che il curatore limiti il licenziamento (poiché la continuazione dell'impresa in sede fallimentare è ipotesi eccezionale), ma resta sempre valido il diritto del lavoratore al preavviso o alla corrispondente indennità sostitutiva.

Ai sensi dell'art. 2119 C.C., il fallimento non costituisce infatti giusta causa di licenziamento (recesso in tronco o senza preavviso).

Per quanto riguarda i crediti di lavoro (retribuzioni arretrate, eventuale preavviso, T.F.R., eventuale indennità per licenziamento ingiustificato, ecc.), questi sono soggetti interamente alla procedura concorsuale e, quindi, il lavoratore, per ottenere il pagamento, dovrà richiedere l'ammissione al passivo fallimentare.

Gli uffici dell'APDAI sono a disposizione per il conteggio di tutti i crediti di lavoro e per l'assistenza necessaria per l'insinuazione al passivo fallimentare, che nei casi più complessi può essere affidata al legale APDAI competente in materia.

Secondo l'art. 2751 C.C., i crediti del lavoratore sono privilegiati, cioè hanno diritto ad essere soddisfatti con priorità rispetto a tutti gli altri.

Recita in merito il Codice: "hanno privilegio generale sui mobili i crediti riguardanti le retribuzioni dovute, sotto qualsiasi forma, ai prestatori di lavoro subordinato e tutte le indennità dovute, per effetto della cessazione del rapporto di lavoro,

nonché il credito del lavoratore per i danni conseguenti alla mancata corresponsione, da parte del datore di lavoro, dei contributi previdenziali ed assicurativi obbligatori ed il credito per il risarcimento del danno subito per effetto di un licenziamento inefficace, nullo o annullabile".

La Corte Costituzionale (sentenza 12/4/1989 n. 204) ha poi stabilito che su tali crediti sono dovuti la rivalutazione monetaria e gli interessi (da calcolarsi sugli importi rivalutati), sino al momento in cui lo stato passivo diviene definitivo, cioè fino al decreto con cui il Giudice delegato stabilisce i crediti che devono essere pagati.

Con ciò si attenuano sensibilmente le conseguenze delle lungaggini della procedura concorsuale, che possono incidere negativamente sul valore economico dei crediti vantati dai lavoratori.

Si può però correre il rischio che l'effettivo pagamento avvenga con molto ritardo (anche 5 o 6 anni) o non avvenga affatto, perché il curatore non è riuscito a reperire sufficiente liquidità.

In tale evenienza, provvede il **Fondo di Garanzia** (per i dirigenti di aziende industriali gestito dall'INPS), previsto dall'art. 2 della legge 297/1982.

Non appena divenuto esecutivo lo stato passivo dell'impresa, il lavoratore può inoltrare al Fondo apposita domanda per il pagamento del Trattamento di Fine Rapporto, corredata dalla dichiarazione del Curatore fallimentare attestante il credito (si informano comunque i



dirigenti interessati che presso gli uffici dell'APDAI-To è disponibile la modulistica necessaria).

Il Fondo di Garanzia quindi, di regola, provvede al pagamento del T.F.R., ma, oggi, in ottemperanza all'art. 418 della citata legge 428/90, si possono richiedere anche i crediti di lavoro diversi, relativi agli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro, rientranti nei 12 mesi che precedono la dichiarazione di fallimento.

Tale previsione è però soggetta ad un limite, consistente nel fatto che il pagamento effettuato dal Fondo di Garanzia non può essere superiore ad una somma pari a 3 volte la misura massima del trattamento di integrazione salariale mensile, al netto delle trattenute previdenziali ed assistenziali.

Vi sono poi problemi fiscali al riguardo, talché, a quanto consta, alcuni Curatori fallimentari (o i tecnici da loro demandati) sono restii ad inserire tale credito nelle richieste da fare al Fondo di Garanzia.

Con queste poche note ritengo di aver dato sommarie notizie sulla vicenda fallimentare e sulle sue conseguenze applicative, per quanto può interessare i nostri colleghi.

In ogni caso ribadisco che, di fronte all'evenienza, gli uffici dell'APDAI sono a disposizione per ogni ulteriore delucidazione in merito. □

Cause di risoluzione del rapporto di lavoro e riflessi contrattuali

Roberto Granatelli

Con sempre maggiore frequenza gli uffici dell'Associazione di Torino sono impegnati a dirimere questioni di diritto del lavoro, soprattutto "risoluzioni di rapporto", che, a causa di errori formali o di errato nomen juris, cioè di definizione giuridica tecnica, portano a conseguenze difformi dalla volontà delle parti (si pensi a tutte le volte che il Contratto definisce il trattamento economico spettante al dirigente "trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso..." che per molti viene inteso comprensivo dei contributi ed invece non lo è, perché la definizione risolutiva del rapporto è, per es., quella dell'art. 14 CCNLDAI-dimissioni per trasferimento del dirigente).

Orbene, al fine di poter fornire la casistica più completa possibile, pur non entrando nel dettaglio giuridico che è materia degli esperti e dei legali dell'Associazione di Torino – ai quali vi invitiamo a rivolgersi tutte le volte in cui si prospetta un caso concreto (che va valutato individualmente, di volta in volta, per tutte le conseguenze, collaterali, fiscali, previdenziali e assistenziali) –, elenchiamo qui di seguito le principali cause di estinzione del rapporto di lavoro, sperando di fare cosa gradita ai soci per avere un primo approccio, rassicurante, sui diritti e sulle possibilità, anche di impugnazione, dei provvedimenti risolutivi di rapporti di lavoro, sia che provengano dal lavoratore, che dall'azienda.

Iniziamo da quelli che il lavoratore può effettuare.

1) DIMISSIONI

Atto scritto diretto al datore di lavoro, con il quale il dirigente risolve unilateralmente il rapporto di lavoro.

Tipologia

A) Dimissioni per giusta causa (art. 2119 cod. civ.)

Trattasi di una risoluzione del rapporto di lavoro ad iniziativa del dirigente, senza obbligo di preavviso, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al dirigente che recede per giusta causa compete l'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

Tra le figure di giusta causa elaborate dalla Giurisprudenza, si riscontrano, a titolo esemplificativo:

- inadempienza all'obbligo di pagamento della retribuzione;
- inadempienza all'obbligo di regolarizzazione della posizione contributiva;
- mancato accoglimento delle richieste di regolarizzazione del rapporto o indisponibilità dell'azienda a trattare la questione;
- comportamento ingiurioso ed offensivo del superiore gerarchico nei confronti del lavoratore;
- dequalificazione professionale e conseguente demansionamento;

– ogni altra eventuale azione aziendale, che comporti la violazione di diritti soggettivi della persona, sia come lavoratore che come libero cittadino, anche con violazione grave di norme poste a tutela del lavoratore o dell'essere umano in quanto tale.

B) Dimissioni per l'apertura di procedimento penale a carico del dirigente (art. 15 CCNL D.A.I. vigente)

Trattasi di dimissioni rassegnate qualora il dirigente, aprendosi procedimento penale per fatti che siano direttamente connessi con l'esercizio delle sue funzioni aziendali, ritenga di non poter più proseguire nel rapporto di lavoro con il proprio datore di lavoro.

È comunque richiesto che queste dimissioni siano **motivate** e che il dirigente presti un periodo di **preavviso** di 15 gg.

Ulteriore condizione sostanziale, richiesta dal Contratto Collettivo per la validità di queste dimissioni, è che il dirigente abbia provveduto a comunicare formalmente e tempestivamente al proprio datore di lavoro la notifica, a lui fatta, dell'avviso di reato, a seguito del quale sia stato successivamente rinviato a giudizio e sempreché non sussistano dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato.

Il dirigente che abbia correttamente rassegnato le dimissioni consegue il diritto di percepire, oltre il trattamento di fine rapporto, un trattamento pari all'inden-

nità sostitutiva del preavviso spettante in corso di licenziamento e una indennità supplementare pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato.

C) Dimissioni per trasferimento di proprietà dell'azienda (art. 13 CCNL D.A.I.)

In caso di trasferimento di proprietà dell'azienda, ivi compresi i casi di concentrazioni, fusioni, scorpori, il dirigente che, entro 180 giorni dalla data legale dell'avvenuto cambiamento, rassegni le dimissioni, ai sensi del predetto art. 13 del Contratto Collettivo, è tenuto ad un obbligo di preavviso di 15 gg. e consegue il diritto a percepire, oltre il trattamento di fine rapporto, un trattamento pari ad un terzo dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

D) Dimissioni per superamento dei limiti di conservazione del posto in conseguenza di malattia (art. 11 CCNL D.A.I.)

Superati i limiti di conservazione del posto (cioè i 12 mesi, più altri eventuali 6 mesi di aspettativa non retribuita, richiesti dal dirigente) il dirigente può risolvere il rapporto di lavoro conseguendo il diritto di percepire, oltre al T.F.R., l'indennità sostitutiva del preavviso spettante nel caso di licenziamento.

E) Dimissioni per trasferimento del dirigente (art. 14 CCNL D.A.I.)

Il dirigente, entro 60 giorni dalla comunicazione scritta di trasferimento, può rassegnare le dimissioni (motivando le stesse con la mancata accettazione del trasferimento), effettuando 15 gg. di preavviso e conseguendo il diritto, oltre al T.F.R., ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità supplementare al trattamento di fine rapporto, pari ad un terzo del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

F) Dimissioni per mutamento di posizione (art. 16 CCNL D.A.I.)

Il dirigente, a seguito di mutamento della propria attività (**mutamento in peius o in melius**, anche nel rispetto dell'equivalenza) sostanzialmente incidente sulla sua posizione (professionale), può rassegnare le dimissioni, entro 60 giorni dal mutamento stesso e con prestazione in servizio del preavviso pari a 15 gg., conseguendo il diritto, oltre al T.F.R., ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento.

Un esempio di applicazione di questa fattispecie è il caso in cui un dirigente venga fatto passare nell'azienda da "*unico responsabile*" della sua funzione a "*corresponsabile*" della medesima.

Passiamo ora agli atti risolutivi da parte del datore di lavoro.

2) LICENZIAMENTO

Atto scritto diretto al dirigente, con il quale il datore di lavoro risolve unilateralmente il rapporto di lavoro, con obbligo di motivazione scritta.

I dirigenti d'azienda sono esclusi dalla tutela legale contro i licenziamenti e tale esclusione si ricava dall'art. 10 della Legge 15 luglio 1966, n. 604.

Il regime legale (recesso "*ad nutum*" o incondizionato) del licenziamento del dirigente, fin dagli anni 70, è stato affiancato da un regime convenzionale (contrattuale), definito "*recesso casuale*", fondato sulla necessità della "*giustificatazza*" del licenziamento e sulla previsione di una "*penale*" (indennità supplementare) risarcitoria nei casi di "*non giustificatazza*".

Tipologia

G) Lic. per giusta causa (art. 2119 cod. civ.)

Trattasi di risoluzione del rapporto di lavoro, che viene intimata dal datore di lavoro qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

Essa è consentita quando qualsiasi altra sanzione risulti insufficiente a tutelare l'interesse del datore di lavoro.

Per definizione, l'esistenza di una giusta causa di recesso esclude il diritto del dirigente al periodo di preavviso spettante in caso di licenziamento (chiamasi infatti "*licenziamento in tronco*"), conservando comunque la titolarità del T.F.R.

Tra le figure di giusta causa elaborate dalla giurisprudenza, si riscontrano a titolo esemplificativo:

- comportamento illecito del lavoratore, che abbia determinato il venir meno del requisito della fiducia, creando una situazione di rilevante pericolo di danno, indipendentemente dalla circostanza che il danno si sia concretamente realizzato;
- lavoro presso terzi durante la malattia;
- fatti di insubordinazione;
- comportamenti violenti;
- assenze arbitrarie;
- comportamento del dirigente che, esorbitando dai limiti del legittimo esercizio del diritto di critica, integri una diffamazione nei confronti dell'azienda;
- comportamenti del dirigente che violano l'obbligo di fedeltà previsto dal codice civile, quali la divulgazione di notizie aziendali riservate e di atti attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o, comunque, il farne uso in modo da arrecare pregiudizio al datore di lavoro. Costituisce violazione dell'obbligo di fedeltà anche il trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza dell'imprenditore.

H) Lic. per motivo oggettivo

Trattasi di risoluzione del rapporto di lavoro per ragioni tecnico-produttive.

In questa ipotesi, il datore di lavoro deve riconoscere al dirigente licenziato il preavviso contrattuale (art. 23 CCNL D.A.I.), oltre il T.F.R.

Alcuni esempi di licenziamento del dirigente per motivazione oggettiva:

- liquidazione dell'azienda per effetto di concordato preventivo, fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altra procedura concorsuale. Spetta il preavviso contrattuale, oltre il T.F.R.;

- cessazione dell'attività aziendale. In questo caso, se alla cessazione dell'attività aziendale segue **una liquidazione** della Società nei casi previsti dal codice civile (ad eccezione delle ipotesi di concordato preventivo, fallimento, liquidazione coatta amministrativa e di altre procedure concorsuali), il dirigente, oltre al preavviso spettante, consegue il diritto a percepire l'indennità supplementare solo con riferimento al 1° comma dell'Accordo sulla risoluzione del rapporto di lavoro nei casi di crisi aziendale", allegato al CCNL D.A.I. oltre al T.F.R.;

- ristrutturazione, riconversione e/o riorganizzazione delle funzioni aziendali, che comportino la soppressione del posto di lavoro, al di fuori delle ipotesi di crisi aziendale previsti dalla l.n. 223/1991 e dalla l. n. 863/1984.

In queste ipotesi, qualora effettivamente si verifichi una soppressione del posto per le cause sopra elencate, il dirigente consegue il diritto al preavviso contrattuale e al T.F.R., ma non all'indennità supplementare.

Qualora invece il datore di lavoro non proceda ad alcuna ristrutturazione, riconversione e/o riorganizzazione aziendale, ma licenzi il dirigente per ragioni diverse, non esplicitate nella motivazione del licenziamento medesimo - oppure qualora il processo di crisi aziendale non riguardi direttamente la funzione ricoperta dal dirigente - occorrerà valutare con un esperto una eventuale impugnazione del licenziamento per ingiustificatazza, onde richiedere, oltre il preavviso contrattuale e il T.F.R., l'indennità supplementare ex art. 19 CCNLDAI;

- ristrutturazione, riconversione e/o riorganizzazione delle funzioni aziendali nelle ipotesi di cui alla l.n. 223/1991 e alla l.n. 863/1984.

In queste ipotesi, il dirigente licenziato a seguito delle situazioni sopra elencate consegue il diritto a percepire, oltre alle spettanze di fine lavoro (preavviso e T.F.R.), una indennità supplementare pari al corrispettivo del preavviso individuale maturato, eventualmente incrementata di un certo numero di mensilità aggiuntive graduate in relazione all'età anagrafica del dirigente. Si precisa inoltre che questa disciplina trova applicazione anche nelle ipotesi di amministrazione straordinaria, sempreché l'azienda motivi il recesso con riferimento alle situazioni di cui alle leggi sopra citate.

Il dirigente licenziato, che sia in possesso dei requisiti di legge per la pensione di anzianità o di vecchiaia o che abbia comunque superato i 65 anni di età (60, se donna)

Sindacale

non ha diritto a percepire l'indennità supplementare di cui sopra;

– riassetto organizzativo attuato per la più economica gestione dell'impresa. Nel caso in cui il licenziamento non sia sortito da una effettiva necessità di ridurre i costi (fatto che il giudice può e deve accertare), ma esclusivamente per incrementare i profitti, si può configurare l'ingiustificatezza del recesso, con la conseguente possibilità di adire il Collegio Arbitrale per richiedere l'indennità supplementare (preavviso e T.F.R. sono dovuti in ogni caso).

I) Lic. per motivazione soggettiva (disciplinare)

Trattasi di licenziamento che viene intimato per cause attinenti ai profili soggettivi del dirigente, nell'ambito delle capacità professionali dimostrate nel corso del rapporto di lavoro. Un caso tipico di licenziamento per motivo soggettivo è quello del dirigente che, secondo l'apprezzamento del datore di lavoro, non ha conseguito i risultati prefissati.

A meno che siano presenti elementi tali da far presumere gravi inadempienze da parte del dirigente (vedi sopra il punto relativo al licenziamento per giusta causa), il licenziamento per motivazione soggettiva comporta il riconoscimento del preavviso contrattuale e del T.F.R.

In questa tipologia, rientra a pieno diritto il cd "licenziamento disciplinare", che si configura allorché il datore di lavoro, dopo aver contestato determinati addebiti all'operato aziendale del dirigente, procede ad una valutazione di responsabilità del lavoratore circa i fatti contestati, provvedendo di conserva ad irrogare il licenziamento, in quanto si ritiene venuto meno il rapporto fiduciario.

Non ci dilunghiamo sulla *vexata quaestio* del Dirigente apicale o meno, in quanto gli operatori del diritto, dopo le alternanze giurisprudenziali, consigliano di procedere sempre, precauzionalmente, alla contestazione degli addebiti prima di irrogare sanzioni disciplinari.

Il licenziamento disciplinare può essere "per giusta causa" e quindi senza riconoscimento del preavviso contrattuale, oppure con la previsione di regolare preavviso; la scelta dipenderà dal datore di lavoro in ordine alla maggiore o minore gravità dei fatti contestati.

L) Lic. per impossibilità sopravvenuta

Tale ipotesi si configura quando il datore di lavoro ritiene che, per effetto di even-

ti quali un infortunio o una malattia, sopravvenga una inidoneità del dirigente a svolgere la mansione per la quale è stato assunto o che ha svolto successivamente all'assunzione.

A proposito, si ricorda che, se il dirigente è in malattia o in infortunio, il licenziamento non potrà essere intimato giustificatamente se non dopo che sia scaduto il relativo periodo di comporto (cioè il periodo nel quale il lavoratore è protetto contro il licenziamento dalle norme del Contratto Collettivo). In tali casi, spetta il diritto a percepire il preavviso e il T.F.R.

M) Lic. per mancata accettazione del trasferimento (art. 14 CCNL D.A.I.)

Il dirigente licenziato per mancata accettazione del trasferimento ha diritto all'indennità sostitutiva del preavviso oltre al T.F.R. Un'eventuale impugnazione del licenziamento dovrà valutarsi qualora non sussistano le comprovate ragioni organizzative, tecniche e produttive che devono reggere qualsivoglia trasferimento oppure qualora il trasferimento sia stato comunicato al dirigente con età pari o superiore ai 55 anni (se uomo) o 50 anni (se donna).

N) Lic. per rinvio a giudizio del dirigente (art. 15 CCNL D.A.I.)

Il procedimento penale che si apre nei confronti del dirigente per i fatti direttamente connessi con le funzioni attribuitegli non costituisce giustificato motivo di licenziamento e pertanto dà diritto al dirigente di richiedere, oltre al preavviso contrattuale e il T.F.R., anche l'indennità supplementare. Questa tutela non si applica se, successivamente, il dirigente dovesse essere condannato, per i fatti di cui sopra, per colpa grave o dolo, accertati con sentenza passata in giudicato.

O) Lic. per motivi sindacali

Tale recesso rappresenta una figura tipica dei cd "licenziamenti discriminatori" e si verifica allorché il licenziamento costituisce ritorsione nei confronti del dirigente per l'attività sindacale svolta. In tal caso il licenziamento è radicalmente nullo. Spetta comunque al dirigente la prova rigorosa dell'intento discriminatorio del datore di lavoro, oltre alla sussistenza di un nesso casuale tra l'attività sindacale e l'asserito intento ritorsivo. □



Associazione Italiana per la lotta contro la Miastenia

Via Celoria, 11 - 20133 Milano
Tel. 02 2360280
Fax 02 70633874
c.c. postale n. 28143204

Perché è nata l'A.I.M.

La Miastenia Gravis è poco conosciuta nel nostro Paese: di fatto solo pochi Centri Neurologici se ne occupano. È una malattia autoimmune che colpisce il sistema neuromuscolare. I sintomi più frequenti sono in successione: caduta delle palpebre, visione doppia, voce nasale, difficoltà nella masticazione, nella deglutizione, nella deambulazione e nella respirazione. Questi sintomi possono essere presenti singolarmente o variamente associati. Se non è riconosciuta può essere mortale, se combattuta in tempo si può curare bene.

I programmi

L'A.I.M. è attiva nel reperire fondi per stimolare e sostenere programmi di ricerca che si propongono in particolare di:

- conoscere i meccanismi che provocano la malattia, la scatenano o la aggravano
- migliorare l'efficacia delle terapie esistenti e identificare nuovi mezzi terapeutici
- trovare nuovi farmaci per l'immunoterapia specifica che sarà l'elemento risolutore della malattia

Come aiutarci in questa battaglia?

1. Divenendo soci ordinari e/o sostenitori
2. Contribuendo con sostegno e contributo personale alla vita dell'associazione

Una circolare che non riguarda tutti i dirigenti

L'INPS aggiorna "il data base reddituale" dei suoi pensionati

Ezechiele Saccone

L'INPS nel mese di gennaio c.a. ha inviato a tutti i pensionati le informazioni relative al loro trattamento pensionistico con allegato il modello CUD (Certificazione Unica Redditi Lavoro Dipendente) da utilizzare per la dichiarazione fiscale dei redditi 2003.

Soltanto ad alcuni dirigenti pensionati è stata anche richiesta la compilazione del mod. RED (REDDITI) 2003, con i dati indicativi per la compilazione del modello stesso.

Coloro che nella comunicazione ricevuta dell'INPS non trovassero precisata la richiesta di invio del RED per il 2003, devono ritenersi "non interessati" e non sono tenuti a trasmettere detta dichiarazione entro il 31/5/2004.

L'INPS, ai sensi dell'articolo 13 della legge 30 dicembre 1991, n. 412, deve procedere, annualmente, alla verifica delle situazioni reddituali dei pensionati e provvedere, entro l'anno successivo, al recupero di quanto eventualmente pagato in eccedenza.

Le leggi vigenti infatti prevedono che, ai fini della determinazione del diritto e della misura delle prestazioni previdenziali e assistenziali, si deve tener conto dei redditi posseduti **dal pensionato, dal coniuge** e, nel caso di trattamenti di famiglia, anche dai **figli facente parte del nucleo familiare**.

L'INPS, con la determinazione n. 1320 del 25 novembre 2003, ha dato avvio all'operazione RED, che interessa la rilevazione reddituale del 2003, di oltre 8 milioni di pensionati.

Le persone interessate per la presentazione della dichiarazione e per la compilazione del Mod. RED potranno avvalersi dell'assistenza gratuita dei CAF o di un professionista abilitato.

Tale dichiarazione dovrà essere pre-

Tipologie di reddito da dichiarare (come specificato dalla circolare INPS n. 16 del 23/01/2000)

Codice Reddito	Descrizione tipologie
1	Redditi di lavoro dipendente e assimilati, compresa Cassa integrazione guadagni, indennità di mobilità indennità di disoccupazione, ecc.
2	Arretrati di lavoro dipendente ed assimilati riferiti ad anni precedenti a quello nel quale vengono percepiti, soggetti a tassazione separata
3	Redditi di lavoro autonomo, professionale, parasubordinato e d'impresa
8a	Pensioni dirette erogati da Stati esteri
8b	Pensioni ai superstiti erogate da Stati esteri
9	Arretrati riferiti ad anni precedenti relativi a pensione erogate da Stati esteri
14	Interessi bancari, postali, dei BOT, dei CCT e dei titoli di Stato, provenienti di quote di investimento, ecc.
15	Redditi di partecipazione in società e imprese
16	Trattamenti di fine rapporto (TFR, buonuscita, liquidazione, ecc.)
17	Arretrati di integrazione salariale riferiti ad anni precedenti (Cassa integrazione guadagni)
18	Redditi della casa di abitazione (senza considerare la deduzione fiscale)
19	Redditi di terreni e fabbricati (esclusa la casa di abitazione)
20	Altri redditi assoggettabili all'IRPEF
21	Rendite vitalizie o a tempo determinato costituite a titolo oneroso (ad esempio con compagnie di assicurazione)
22	Rendite per infortunio o per malattia professionale anche se liquidate in capitale
26	Assegno vitalizio combattenti guerra 1915-1918
27	Altri redditi non assoggettabili all'IRPEF
28	Prestazioni assistenziali in danaro erogate dallo Stato o altri Enti pubblici o Stati esteri (escluse le indennità di accompagnamento per invalidi civili, le indennità previste per i ciechi parziali e l'indennità di comunicazione per i sordomuti)
29	Ammontare dell'IRPEF pagata nell'anno in relazione ai redditi indicati
30	Redditi di lavoro dipendente prestato all'estero
31	Arretrati di lavoro dipendente prestato all'estero
32	Rendite per malattia professionale erogate ai minatori del Belgio
33	Quote di pensione trattenute dal datore di lavoro
34	Assegno di mantenimento corrisposto dal coniuge separato

Previdenza

Nuovo consorzio socio-assistenziale di Moncalieri, Trofarello, La Loggia

Ezechiele Saccone

nominato vice presidente della CISSA

Molti quotidiani regionali hanno dato informazioni che il nostro collega **Ezechiele Saccone** è stato nominato vice-presidente della **CISSA (Consorzio intercomunale dei Servizi Socio-Assistenziali) dei Comuni di Moncalieri-Trofarello-La Loggia**.

Venerdì 6 febbraio c.a. i Sindaci dei comuni interessati – Moncalieri, Trofarello, La Loggia – hanno nominato il consiglio di amministrazione del CISSA e all'unanimità hanno scelto come vice-presidente il nostro collega.

Il consorzio ha lo scopo di tutelare i diritti dei cittadini abitanti nei Comuni interessati.

– Il CISSA è un ente autonomo pubblico con personalità giuridica, per la gestione dei servizi socio-assistenziali (nel 2003 ha gestito risorse per oltre 5 milioni di Euro).

È rivolto a tutti i cittadini che hanno problemi familiari-economici-sociali-abitativi, con funzioni di aiuto e sostegno.

– L'intervento è diretto nei confronti delle fasce deboli della popolazione e in particolare verso: gli anziani; i portatori di handicap; i minori e le famiglie; coloro che si trovano in situazioni di disagio.



Il nostro collega Ezechiele Saccone è stato nominato vice-presidente della CISSA, il Consorzio intercomunale dei servizi socio-assistenziali dei comuni di Moncalieri, Trofarello, La Loggia.

L'erogazione dei servizi e degli aiuti si basa sul principio dell'uguaglianza di tutti i cittadini.

Ezechiele Saccone, che da molti anni collabora con il nostro periodico *Dirigente d'Azienda*, per le problematiche previdenziali e assistenziali. Riceve settimanalmente nella nostra sede di Via S. Francesco da Paola, i colleghi che hanno necessità di informazioni e conoscenze previdenziali e assistenziali.

In passato ha ricoperto incarichi di responsabilità nella nostra Federazione a livello regionale e nazionale. Inoltre, per 6 anni è stato Revisore dei Conti del FASI e, per tre anni consigliere di amministrazione dell'Ex-INPDAL, fino alla confluenza dell'Ente previdenziale nell'INPS.

Come dirigente, Saccone ha ricoperto incarichi importanti nell'ambito della FIAT, nella gestione di attività sanitarie e previdenziali, dando costantemente prova di moralità, onestà e professionalità.

Formuliamo al collega Saccone l'augurio di buon lavoro, essendo certi che metterà a disposizione della gestione dei servizi socio-sanitari tutta la sua esperienza e professionalità.

Il comitato di redazione si rallegra con il collega Saccone per il meritato riconoscimento certi che saprà trasferire in questo nuovo incarico le stesse capacità ed entusiasmo con cui ha sempre seguito le pratiche pensionistiche e sanitarie dei colleghi che si sono a lui rivolti per risolvere al meglio i loro problemi. □



Panorama di Moncalieri.

⇨ **sentata entro e non oltre il 31 maggio 2003.**

I colleghi iscritti alla nostra Associazione potranno rivolgersi sia al professionista abilitato di loro fiducia, sia al CAF, convenzionato con la nostra Associazione che previo appuntamento opera nella nostra sede di Via San Francesco da Paola 20, Torino (o nello stabile adiacente, al n. 22).

La compilazione della dichiarazione è gratuita avendo i CAF e i professionisti interessati, stipulato apposite convenzioni con l'INPS.

Effetti della comunicazione

Sulla base dei redditi comunicati, integrati con gli importi delle pensioni, memorizzate sul casellario centrale, verrà ricalcolata la

pensione e l'INPS comunicherà all'interessato eventuali conguagli che ne derivano.

Compiti del CAF e dei soggetti abilitati

Il CAF si impegna:

- ad acquisire, previo controllo dell'indennità e della legittimazione dei dichiaranti, le dichiarazioni dei titolari delle prestazioni a carico dell'INPS;
- a riscontrare la corrispondenza con la documentazione fiscale;
- a trasmettere all'INPS, per via telematica, le dichiarazioni rese con l'attestazione di conformità alla documentazione fiscale.

Qualora il dichiarante intende rilasciare autocertificazione, il CAF è tenuto ad accettarla senza richiedere alcuna docu-

mentazione, come previsto dal D. Leg. n. 445 del 28/12/2000.

Il CAF, inoltre, si impegna a raccogliere e verificare la dichiarazione del Pensionato, la cui situazione è rimasta invariata rispetto all'anno precedente e trasmetterla all'INPS per via telematica.

Stampa e custodia delle dichiarazioni

Il CAF provvede a stampare direttamente le dichiarazioni reddituali in duplice copia, di cui una è custodita per un periodo non inferiore a dieci anni e l'altra viene consegnata per ricevuta al dichiarante o ad un suo delegato. Il CAF, inoltre, è tenuto a custodire nei suoi archivi la documentazione cartacea di supporto alle dichiarazioni reddituali presentate, per un determinato periodo. □

Dichiarazione dei redditi 2004

Spese sanitarie: detraibilità invariata

Ezechiele Saccone

I contributi versati al FASI dai dirigenti in **servizio** in conformità alla contrattazione collettiva, non concorrono a formare la base imponibile del reddito di lavoro dipendente, ai sensi dell'art. 48, comma 2 lett. a del D.P.R. 22 dicembre 1986.

Pertanto le spese mediche sostenute dai dirigenti in servizio forniscono delle detrazioni di imposta, **limitatamente alla spesa sanitaria eventualmente rimaste a carico**, dopo il rimborso effettuato dal Fondo sanitario di categoria.

I contributi, invece, **dei dirigenti in pensione**, essendo versati dagli stessi su base volontaria, non danno luogo a deduzione dal loro reddito. Tuttavia, possono **beneficiare della detrazione di imposta per tutto l'ammontare complessivo della spesa sanitaria sostenuta**, anche per la parte rimborsata dal Fondo sanitario di categoria.

Sulla detraibilità fiscale delle spese sanitarie sostenute dai dirigenti (vedi anche articoli Dirigenti d'Azienda del febbraio 2000 e n. 214 del marzo 2003, nel quale avevamo elencato dettagliatamente le tipologie delle spese sanitarie e le condizioni per fruire delle detrazioni d'imposta, pubblicate anche su ITALIA OGGI del 10 aprile 2000, nelle circolari Federmanager del 15 gennaio 2000 e n. 1716 del 15 aprile 2002. Tutte le notizie sopraspécificate sono consultabili sul sito "www.apdai.it".

Si informano inoltre i colleghi interessati che la Federmanager APDAI ha concordato con il CAAF CIA, che ha sede nello stabile adiacente (V. S. Francesco da Paola, 22) la possibilità:

1) **di consegnare** il mod. 730 già compilato (in tal caso l'elaborazione è gratuita); comunque si dovrà esibire al CAAF la documentazione relativa agli oneri e redditi esposti nel mod. 730;

2) **di richiedere** la compilazione del mod. 730, se non vi ha provveduto l'interessato: in tal caso dovrà essere versato l'importo concordato con il CAAF (minimo € 22,00 massimo € 40,00

(IVA compresa) in relazione alla difficoltà).

Si precisa che il mod. 730 congiun-

to dovrà essere inteso come compilazione di due mod. 730.

3) **Eventuali** altre richieste (mod. unico-mod. E, ecc.) dovranno essere concordate preventivamente con l'APDAI.

I colleghi delle altre ASSOCIAZIONI PROVINCIALI potranno richiedere informazioni alle loro Associazioni territoriali. □

AL FINE DI EVITARE ATTESE E PERDITE DI TEMPO

È OPPORTUNO RICHIEDERE

APPOSITO APPUNTAMENTO

alla segreteria dell'APDAI-Via S. Francesco da Paola, 20

TORINO dalle ore 9.30 alle ore 12

Tel. 011/562.55.88 int. 230/231*

Fax 011/562.57.03 e-mail: info@apdai.it

* prima di digitare l'inerno, attendere l'inizio del segnale di risposta

Prudenza per i risparmiatori, umiltà e responsabilità dei "cosiddetti" esperti

Parmalat: una lezione per tutti

Resta comunque senza risposta la domanda: com'è potuto accadere che una truffa così colossale non sia stata avvertita da tutti gli organismi di controllo: Consiglio di amministrazione, Collegio Sindacale, Società di revisione, Consob, Banca d'Italia, Autorità antitrust, Guardia di Finanza, ecc..

Giuseppe Nobile

Nel messaggio di fine anno, Carlo Azeglio Ciampi ci ha ricordato che: *"La fiducia è tutto, è la forza che ci muove, che ci permette di costruire il futuro..."*. Già, la fiducia. Oggi il rapporto degli Italiani con la fiducia, particolarmente quelle dei risparmiatori nei confronti del mercato finanziario e dei suoi operatori, è sceso a livelli impensabili, con sicuri gravi danni di tutta la nostra economia, tanto che non è possibile ipotizzare nel breve un'inversione di tendenza.

Migliaia di miliardi di vecchie lire, sudati risparmi, bruciati da imprenditori spregiudicati che perdono di vista il loro orizzonte che dovrebbe essere soprattutto industriale, animati da chissà quali mire di potere.

Cifre da capogiro che spariscono dalle casse delle società, sotto gli occhi, che dovrebbero essere vigili, di Enti preposti al controllo e che si rivelano vergognosamente assenti; imprenditori che ritengono di poter fare profitti con speculazioni finanziarie invece che con un sano progetto industriale nelle aziende da loro guidate; manager che si prestano a partecipare ad operazioni truffaldine, entrando di diritto a far parte di organizzazioni, che all'apparenza, sembrano sempre più "comitati di affari per delinquere" ai danni dello Stato e dei piccoli impotenti risparmiatori. Per ultimo, ma non ultimo, vi è l'operato della politica, che spesso si trova obliquamente coinvolta, la cui unica vera preoccupazione (è deprimente constatarlo) è quella di cercare motivazioni per addossare la responsabilità del crack di un'azienda all'avversario politico.

Quando un'azienda "scoppia", si grida allo scandalo e si fanno scorrere fiumi d'inchiostro. Spesso la rabbia può far trascendere e sproloquiare, "fare di tutta l'erba un fascio", spingendosi in generalizzazioni che sono crudeli e ingiuste. Ne conseguono momenti di panico negli investitori

istituzionali e, ancora più gravi, in quelli privati. Tutti credono di avere individuato il virus che ha colpito l'economia, ma spesso tutto ciò è frutto di superficialità, incompetenza e, non di rado, motivi ideologici. In realtà è evidente la volontà di sottrarsi o sottrarre qualcun altro al banco degli imputati, con la consapevolezza che tutto presto finirà nell'oceano dell'oblio, pronti per la prossima crisi.

Si è detto che le facili generalizzazioni sono crudeli e ingiuste. Come sempre si sta sollevando un gran polverone e nella confusione si finirà col mettere in discussione l'intero sistema Italia. Gestioni truffaldine, se ovviamente accertate dalla Magistratura, non possono e non devono, in nessun caso, arrecare gravi danni all'immagine del nostro Paese, il cui tessuto produttivo è sano e nella stragrande maggioranza è composto da imprenditori capaci e onesti.

Urge, invece, un *"mea culpa"* generale. Bisogna umilmente tornare alle origini, al significato letterale dei sostantivi che definiscono gli attori che recitano nell'attività economica, dove per azienda si debba intendere "organismo **durevole**, composto da persone e beni organizzati per svolgere un'attività svolta al **raggiungimento di particolari fini economici**" e non truffaldini; per imprenditore si intenda "colui che, con mezzi propri, esercita un'attività economica e non per delinquere" e per dirigente "colui che, con sani principi deontologici, organizza, dirige o amministra un'impresa industriale e non sprechi la sua professionalità ad architettare, al servizio di truffatori, strumenti finanziari per occultare perdite, cercare metodi e sistemi per distrarre beni dalle unità produttive ai danni di risparmiatori, di terzi all'azienda o ai danni dello Stato".

Quanto sta succedendo attualmente nel panorama imprenditoriale italiano, meriterebbe un'attenta riflessione. Le cri-

si aziendali, ma spesso si abusa di questa definizione, sono come le ciliegie: una tira l'altra. Le aziende sono spesso legate l'una all'altra e la crisi di un'azienda genera ineluttabilmente un effetto domino che determina il danneggiamento, se non la distruzione, di innumerevoli realtà industriali collaterali. Le crisi sono come un virus che subdolamente contagia grosse fette dell'economia di un Paese trasformandosi rapidamente da crisi particolare in crisi di sistema.

La rabbia e lo sconforto sono grandi nell'assistere alla disintegrazione di importanti realtà industriali del Paese. Specialmente quando si apprende che le Banche, pur conoscendo bene l'entità della voragine dell'indebitamento della Parmalat, ancora nel mese di dicembre, consigliavano ai poveri malcapitati risparmiatori i Bond di questa azienda che loro già sapevano essere carta straccia.

Un disastro finanziario di questa dimensione non può essere stato frutto soltanto dei truffatori ma sicuramente il verificarsi è stato possibile da una serie di gravi complicità le quali, se solo si volesse, si potrebbero chiamare facilmente con nome e cognome.

Da più parti si invocano in aggiunta altre autorità di controllo, con ulteriori aggravati di costi per i cittadini. Gli organi di controllo c'erano ed erano sufficienti: il Consiglio di Amministrazione della Società, il Collegio sindacale, la Società di revisione, la Consob, la Banca d'Italia, l'Autorità antitrust, la Guardia di finanza, ecc.

È da ritenersi inutile inasprire i controlli e porre ulteriori vincoli che determinerebbero altri freni all'imprenditoria sana mentre lascerebbero indifferenti quella non sana. Come sempre accade in queste occasioni bisogna evitare di far pagare i costi di errori altrui a chi di colpe non ne ha.

La magistratura e la Guardia di finanza coordinandosi hanno tutti gli strumenti per accertare le responsabilità di questo disastro economico che, a quanto i cronisti riportano, ha radici lontane nel tempo.

L'accertamento delle responsabilità è un atto necessario per tutelare il risparmio ed evitare gravi danni all'intero sistema economico del nostro Paese, perché il caso Parmalat non debba più ripetersi, perché i risparmiatori non debbano essere ancora disorientati alla mercé di poco scrupolosi operatori economici, o almeno poco capaci, e non vedano, oggi sì e domani pure, i loro sudati risparmi svanire nel nulla, perché tutte le crisi industriali inevitabilmente si ripercuotono su loro. □

Una massima sempre attuale

Quis custodiet custodes?*

Claudio De Rosa

Il disastro Parmalat, che ha seguito altri disastri economici più o meno gravi, ha colpito tutti.

In primis ha colpito l'azienda, che ha visto distrarre enormi capitali dai fini istituzionali, compromettendone la struttura e la solidità; ha colpito il sistema industriale, che ne esce indebolito e con una diffusa crisi di credibilità; ha colpito i risparmiatori ed i creditori, che comunque ci rimetteranno; ha colpito il sistema bancario, che è decaduto nella credibilità dei risparmiatori perché ha confermato il suo strapotere nel bene e nel male nonché la sua ambiguità o incapacità o disonestà nell'espletamento delle proprie funzioni.

Anche i poteri legislativo e giudiziario stanno facendo i conti con le proprie inadeguatezze, perché non proteggono i cittadini dalle reti di imbrogli fiscali e finanziari e non colpiscono esemplarmente i rei.

Fioccano i dibattiti e le opinioni sui giornali, purtroppo strumentalizzati dai



partiti, ma alla fine resterà, per la collettività, il danno indotto, direttamente o indirettamente, dal crack e la beffa di vedere la solita sceneggiata di una lieve condanna ai responsabili, dopo che i buoi sono scappati.

Se il sistema non cambia radicalmente non sarà minimamente scalfita la possibilità che il tutto si ripeta, come purtroppo i fatti dimostrano.

La ragione è che il criterio imperante è rattoppare gli strappi e cercare i compromessi, non prevenire le deviazioni e indurre comportamenti corretti. Questa constatazione si sta facendo spazio nella coscienza collettiva, tanto che in tutte le discussioni c'è il denominatore comune della necessità di migliorare i controlli e, sempre più spesso, si parla di *corporate government* ed etica dell'impresa. Tali temi trovano una sintesi nel sistema di controllo delle imprese, inteso come sistema di verifica e riallineamento dei processi aziendali.

È persino ovvio che tale controllo non dovrebbe essere affidato a chi ne trae direttamente un vantaggio personale oppure un danno conseguente alla denuncia di atti impropri.

Purtroppo la realtà è completamente diversa e così le verifiche e le certificazioni sono affidate a chi ha tutto l'interesse a far apparire le cose nel modo più favorevole per chi lo paga o comunque lo sostiene economicamente o politicamente.

Gli unici ad avere realmente titolo a tali controlli sono coloro che subiscono direttamente i danni di eventuali azioni errate o scorrette nella conduzione dell'impresa e quindi, se si vuole affrontare seriamente il problema, è necessario coinvolgere tutti i cosiddetti *stackholders*, cioè coloro che sono direttamente

interessati ai risultati del processo in esame.

Tra essi emergono i lavoratori dell'azienda e, in particolare, i dirigenti, che sono anche i meno protetti ed i più corresponsabilizzati nel caso di conseguenze negative. Va rilevato che queste considerazioni valgono non solo per aziende industriali ma per qualsiasi impresa, ente o istituto fornitore di beni o servizi; inoltre esse possono estendersi non solo al piano economico, ma anche ad altri piani quali quello ambientale, della qua-



lità della vita, dell'equilibrio sociale che investono, in varia misura, la sfera dell'etica.

Perciò accanto al tema strettamente economico va affrontato il tema dell'etica nella conduzione dell'azienda e della sua funzione sociale.

Sia la partecipazione al controllo che l'applicazione di un codice etico richiedono una trasformazione culturale che si potrà avere solo a gradi.

Si tratta di sfide difficili ed impegnative nelle quali tutti quelli che rappresentano la forza propulsiva del paese, e principalmente le classi dirigenti devono impegnarsi a fondo; per i sindacati rappresentano l'occasione di dimostrare che sono in grado di tenere fede al loro ruolo e di guardare con impegno al proprio futuro. □

* *Giovenale, Satire VI, v. 348,349.*



Energia nucleare: cosa ne pensano

La nona crisi petrolifera è vicina



Con il sostegno dei più accreditati esperti e i più recenti avvenimenti, l'autore denuncia i rischi di un'atra più grave crisi, se non si prenderanno misure per il rinnovo delle fonti di approvvigionamento energetico.

Paolo Fornaciari

Se il 1800 era stato il secolo del carbone – a inizio del 1900, copriva ancora il 60% dell'energia fornita dalle fonti fossili a livello mondiale, il 1900 sarà invece, nel bene e nel male, il secolo del petrolio. Nel bene, perché l'"oro nero", come il petrolio verrà chiamato, sarà la materia prima più importante per lo sviluppo industriale ed economico dell'Occidente. Nel male, perché la maggior parte, se non la totalità dei conflitti e delle guerre, specie nella seconda metà del secolo passato, sono riconducibili al possesso e al controllo delle risorse petrolifere, concentrate in massima parte nell'area Medio-Orientale.

Il secolo XX, nonostante due guerre mondiali, 40 e più anni di guerra fredda tra Est ed Ovest e numerosi conflitti locali, ha visto un eccezionale aumento del livello medio di benessere. A fronte di un aumento della popolazione mondiale di un fattore 5 dal 1900 ad oggi, il fabbisogno energetico globale è aumentato di un fattore 10, con un raddoppio del consumo energetico pro capite e un indubbio miglioramento delle condizioni medie di vita.

Il livello di benessere e il consumo di energia non sono peraltro uniformi su tutto il pianeta: a fronte di un quinto della popolazione mondiale che vive nei Paesi ricchi, con un più che soddisfacente livello di vita, due miliardi di persone e cioè un terzo della popolazione mondiale, non ha accesso a forme di energia commerciale e un miliardo non dispone di elettricità o di acqua potabile. E al di sotto del consumo energetico medio, aumenta la mortalità infantile e si riduce la speranza di vita. L'energia è un bene prezioso, un fattore essenziale e motore trainante per lo sviluppo e il progredire del genere umano, il miglioramento del livello di benessere essendo intimamente legato al consumo medio di energia pro capite, globale o primaria nei Paesi in via

di sviluppo o elettrica nelle società più evolute.

Quattro anni fa eravamo reduci da un periodo eccezionale e fortunato durato oltre un anno (gennaio '98-marzo '99) di petrolio a basso prezzo (10/13\$/b) e i maggiori esperti ed analisti petroliferi internazionali, quali **Neil Atkinson, Peter Davies, Robert Mabro, Peter Odell** e il nostro **Marcello Colitti**, è stata invece fino a tre anni fa che nei prossimi decenni non ci sarebbero state tensioni sui mercati, essendo l'offerta di olio combustibile e gas naturale largamente sufficiente a soddisfare le necessità mondiali. Anzi si era vagheggiata una "nuova era" a bassi prezzi del petrolio ed anche **Zaki Yamani**, il potente Ministro del petrolio e delle risorse minerarie dell'Arabia Saudita negli anni '60, aveva erroneamente preconizzato la fine dello strapotere dell'OPEC (L'Organizzazione dei Paesi Produttori ed Esportatori del Petrolio).

È bastato invece – **Yamani** non è stato un buon profeta – che i "dieci fratelli", gli sceicchi arabi, con l'appoggio delle Grandi Compagnie Petrolifere, le "sette sorelle" come le chiamava Enrico Mattei, oggi ridotte a tre o quattro soltanto per le numerose fusioni intervenute, ritrovassero coesione e unità di intenti, perché il taglio produttivo di 4.3 milioni di barili al giorno, deciso dall'OPEC a Vienna nel marzo 1999 e puntigliosamente confermato nel successivo Vertice di novembre, facesse volare il prezzo da 8 a 36 dollari al barile nel breve volgere di soli 20 mesi. E il prezzo del barile è destinato a salire anche in futuro: secondo le previsioni del World Energy Outlook 2001 dell'Agenzia Internazionale per l'Energia (IEA), essendo quasi tutti i pozzi petroliferi occidentali al massimo della loro capacità produttiva o in declino, solo un assai improbabile raddoppio della produzione dell'OPEC potrebbe consentire di far fronte alla domanda crescente dagli

attuali 80 Mb/g ai 115 del 2025. L'elevato prezzo attuale del petrolio, 37\$/b, "il massimo dal 1990" titola il "Sole-24 Ore", non è la conseguenza dei venti di guerra sull'Iraq, semmai ne è la causa. Vediamo come stanno le cose.

La sola alternativa per evitare una nuova grave crisi petrolifera, l'ottava degli ultimi cinquant'anni, sarebbe un massiccio intervento finanziario per realizzare nuove trivellazioni nell'area Medio Orientale e in particolare in Iraq. Ma nessun Governo, Istituto finanziario Industria petrolifera è disponibile a rischiare rilevanti capitali in Paesi politicamente non affidabili.

Gli Stati Uniti, con la guerra all'Iraq, più che alla conquista delle fonti petrolifere, puntano a stabilire nell'area le condizioni per l'indispensabile aumento della capacità produttiva mondiale di petrolio.

Oggi non siamo in presenza dell'esaurimento delle fonti energetiche, evocato 30 anni or sono dal Club di Roma, ma neppure di fronte ad una disponibilità illimitata. Diceva **Zaki Yamani**, già Ministro delle risorse minerarie e del petrolio dell'Arabia Saudita negli anni '60 e '70: "**L'età della pietra non finì per mancanza di pietre, così l'età del petrolio non finirà per mancanza di petrolio**" e aveva erroneamente profetizzato la fine dello strapotere dell'OPEC (L'Organizzazione dei Paesi Produttori ed Esportatori di petrolio). Certamente di petrolio c'è abbondanza, ma l'era del petrolio potrebbe finire per motivi di costo. Forse è già finita.

Il consumo energetico mondiale, da oggi alla metà del prossimo secolo, è valutabile in almeno 700 miliardi di tep e se si usassero solo idrocarburi, si consumerebbe più del doppio di tutte le riserve economicamente estraibili oggi accertate (275Gtep). E il prezzo del barile è destinato a salire anche in futuro: l'aumento della domanda di petrolio previsto del 40% nei prossimi 20

anni, essendo i pozzi petroliferi occidentali, a partire da quelli del Mare del Nord, al massimo della loro capacità produttiva se non in leggero declino, richiederebbe un assai improbabile raddoppio della produzione petrolifera OPEC per far fronte all'aumento della domanda. Il fatto che la produzione OPEC possa passare dai 30 milioni di barili al giorno di oggi ai 65 di domani che ipotizza il Rapporto "World Energy Outlook 2003" della IEA, non è facile o difficile, ma semplicemente impossibile! Val la pena di ricordare che, in conseguenza della crisi petrolifera del 1973, tutti gli altri Paesi, specialmente europei, hanno sostituito il petrolio con carbone e nucleare che oggi contribuiscono alla produzione di elettricità per il 77%: la Francia ha ridotto il consumo di petrolio dal 45% al 2%, la Germania dal 23% all'1,5%, la Svezia dal 19% al 3%, il Belgio dal 78% al 15%.

Noi invece, e solo noi, siamo passati dal 64% al 69%.

Poi la situazione è improvvisamente cambiata: i "dieci fratelli", i Paesi produttori ed esportatori di petrolio dell'OPEC - undici con il Venezuela - con la complicità delle "sette sorelle", le Grandi Compagnie petrolifere di Enrico Mattei, si sono messi a fare sul serio. Hanno verificato che riducendo la produzione del 15% avrebbero potuto ottenere un aumento delle entrate finanziarie del 150% e così il prezzo del greggio è schizzato da 8 \$/b di giugno '98 ad oltre 36 nel breve volgere di 20 mesi. Come si può dar loro torto? Certo sarà sleale, ingiusto o inaccettabile dal punto di vista etico, perché arreca danni specialmente ai Paesi più poveri, ma è possibile, sopra tutto perché in campo petrolifero non c'è "mercato", ma c'è "cartello".

Oggi invece altri ed ancor più autorevoli esperti, quali Colin Campbell, Jean H. Laherrère, Kenneth S. Deffeyes e Gerald Leach, ritengono che il picco della produzione petrolifera mondiale (picco di **Hubbert**) si verificherà tra il 2004 e il 2008, dopo di che il divario tra domanda e produzione si allargherà al ritmo di 2Mb/g all'anno. Secondo la "formuletta" del Prof. Riccardo Varvelli del Politecnico di Torino, ciò potrebbe significare un aumento del prezzo del barile di 6\$ all'anno e quindi un rad-

doppio del prezzo attuale in cinque anni!

Per noi, e solo per noi, che siamo eccessivamente "idrocarburi dipendenti" nella generazione elettrica, sarebbe un vero disastro.

Il vero, non eludibile problema che sta di fronte al mondo all'inizio del Terzo Millennio, non è quello dell'esaurimento delle risorse del pianeta e forse neppure quello del "global warming", quanto quello della inaccettabile differenza nel livello di vita tra i popoli.

Il momento storico che stiamo vivendo non ha precedenti nella storia del mondo: da un lato l'impressionante esplosione demografica al ritmo di quasi cento milioni di persone in più all'anno, dall'altro la diffusione anche nelle più remote regioni del globo delle immagini



telesive mostranti le inaccettabili differenze nel livello di vita tra i Paesi a più alto reddito e i Paesi più poveri. L'alternativa è dunque quella di mantenere il divario tra un Nord ricco e prospero ed un Sud in permanente via di sviluppo nel contesto di un nuovo "colonialismo energetico", oppure favorire la crescita del livello di benessere anche nei Paesi del Terzo Mondo, lasciando ad essi significative quote delle fonti energetiche di più facile utilizzo, come suggeriva il Presidente francese Mitterrand al Congresso Mondiale dell'Energia (WEC) di Cannes nel 1986 e Romano Prodi, allora Presidente IRI alla Conferenza di Roma sull'Energia, nel febbraio dell'anno successivo 1987.

Bisogna però essere coscienti che la prima alternativa comporta rischi di guerre, conflitti, sabotaggi, terrorismo e migrazioni epocali, mentre la seconda

richiede un maggior impegno dei Paesi industrializzati nelle tecnologie più sofisticate.

Ne fanno fede i numerosi conflitti e guerre occorse in questi ultimi 40 anni nell'area Medio-Orientale, che detiene i 2/3 delle riserve mondiali di petrolio.

Pochi sembrano rendersi conto che Nord e Sud del pianeta sono uniti da un comune destino, nel senso che l'avvenire del Nord è sempre più interdipendente e interrelato con l'avvenire dei Paesi del Terzo Mondo. Ricordiamo a questo proposito che nell'Atto costitutivo delle Nazioni Unite (1945), così come nella successiva "Dichiarazione dei diritti dell'uomo", accanto alla pace era stata indicata quella dello sviluppo inteso come "progresso economico e sociale di tutti i popoli". Questo concetto, che non è solo energetico o economico, ma sopra tutto etico, è stato da sempre motivo ricorrente e patrimonio della dottrina sociale della Chiesa Cattolica Romana. Dalla "Rerum novarum" (1891) di Papa Leone XIII alle più recenti encicliche "Sollicitudo rei socialis" (1987) e "Centesimus Annus" (1991) di Papa Giovanni Paolo II cent'anni dopo, che sottolineano i problemi della ingiusta ripartizione dei beni tra i Paesi industrializzati e quelli in via di sviluppo: "sono pochi quelli che possiedono molto e molti quelli che non possiedono quasi nulla". Oppure, come diceva con disarmante semplicità il Mahatma indiano Gandhi: "La Terra ha abbastanza risorse per le necessità dell'uomo, non per la sua avidità".

Ci sarà bisogno di energia, di molte energie in futuro. In aggiunta, dalle Conferenze di **Montreal** (1987), **Rio de Janeiro** (1992), **Berlino** (1995), a quella di **Kyoto** (1997), è emersa la preoccupazione del possibile riscaldamento globale del pianeta. E non c'è alcun dubbio che sia meglio prevenire che curare. Se ne è riparlato dal 26 agosto al 4 di settembre 2002 al Vertice di Johannesburg.

I segnali che arrivano dai cambiamenti climatici ci dicono proprio questo: abbiamo bisogno di sostituire le centrali elettriche alimentate a

carbone, petrolio e gas,

→

◆ **attualità**

con centrali nucleari, per produrre elettricità senza liberare emissioni inquinanti nell'atmosfera.

In questo senso al Congresso WEC di Houston (sett. '98) si sono espressi alcuni illustri esponenti dell'industria energetica mondiale, proponendo di realizzare nei prossimi decenni da 6 a 8 mila miliardi di kWh nucleari aggiuntivi costruendo diverse decine di grandi centrali nucleari all'anno corrispondenti a 3 o 4 volte la produzione attuale.

Ciò potrebbe consentire ai Paesi industrializzati ed alle Economie in Transizione di disporre dell'energia necessaria e di lasciare maggiormente disponibili ai Paesi in via di sviluppo le fonti energetiche di più facile uso per loro, evitando tensioni sul prezzo del petrolio ed assicurando uno sviluppo non solo sostenibile ma anche solido.

L'Europa sarà chiamata a contribuire a questo grande progetto. Ne ha le capacità tecniche e finanziarie per farlo. Cinquant'anni or sono furono gli Stati Uniti a promuovere la ricostruzione dell'Europa con il **Piano Marshall**. Oggi spetta all'Europa, assieme agli altri Paesi dell'OCSE, l'orgoglio e l'onore di assicurare al mondo uno sviluppo equo, solido e sostenibile con un nuovo Piano Marshall degli anni 2000 a beneficio di tutti.

Il problema che si presenta all'umanità alla vigilia del terzo millennio, non è solo **"una sfida economica, energetica o ecologica"**, ma soprattutto è una **"sfida etica"**: si tratta di fornire a tutti e non solo a pochi, l'energia necessaria a garantire uno sviluppo dignitoso, sostenibile e solido nel rispetto dell'ambiente. Si tratta soprattutto di ridurre le intollerabili differenze che ancora oggi permangono nel livello di vita tra i Paesi ricchi del Nord e quelli poveri del Sud del pianeta. C'è bisogno di ridurre le intollerabili differenze nei livelli di vita tra le varie aree del mondo, c'è quindi bisogno di consumare molta più energia e di lanciare un **Nuovo Piano Marshall** in favore dei Paesi in via di sviluppo.

Unica soluzione per fare tutto ciò rispettando l'ambiente, è di aumentare sensibilmente la penetrazione dell'energia elettrica sul consumo di energia totale e generare tale energia con il nucleare. Gli stessi impianti possono essere usati anche per dissalare l'acqua del mare per usi agricoli o potabili e, in futuro, anche per produrre idrogeno nelle ore notturne. □

Copertina

Fortunato Depero a Palazzo Bricherasio dal 19 febbraio al 30 maggio 2004: dipinti, disegni, sculture, arazzi ed altri oggetti di uno dei più eclettici artisti del Novecento.

Filo conduttore dell'antologica dedicata a Fortunato Depero, ospitata a Palazzo Bricherasio dal 19 febbraio al 30 maggio 2004, sono le tesi propugnate nel manifesto della **ricostruzione futurista dell'universo**, che segna il passaggio dal primo al secondo futurismo; da un movimento che – nonostante le molte teorie rivoluzionarie – rimaneva ancorato alla pittura e alla scultura, ad una vera e propria dilatazione dell'arte al di fuori di questi ambiti. L'intervento dell'artista, quindi, entrava con forza nel campo delle **arti applicate**.

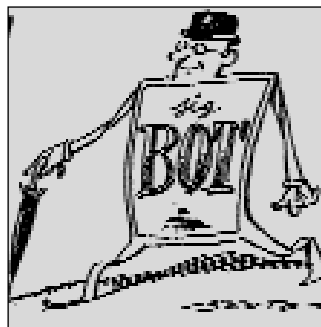
I quadri dagli **sgargianti colori**, tra futurismo, cubismo e astrattismo – rappresentati da importanti opere del **MART di Rovereto** e un esclusivo nucleo di **inediti** provenienti da **collezioni private** – insieme ai celebri **panciotti**, alle **tarsie di stoffa**, ai **giocattoli di legno**, alle **sculture**, creano un coerente spaccato, anche

cronologico, sull'attività totale dell'artista. A sottolineare questa peculiarità della mostra, l'allestimento prevede una suggestiva **"meccanizzazione"** di alcune sculture, nel rispetto del teatro plastico deperiano e in ottica **meccanico-futurista**, e una **scenografica** presentazione delle opere.

La mostra, curata da Daniela Magnetti e da Maurizio Scudiero, uno dei massimi conoscitori dell'opera di Depero, si propone, dunque,



di fare il punto dei progressi nelle ricerche sull'universo deperiano che si sono acquisiti in questi anni e nello stesso tempo divertire e stimolare i visitatori ad una rilettura a tutto campo dell'esperienza futurista. □



Titoli & Cognomi. Una ventina le famiglie "omonime" dei titoli di Stato a breve termine

"Permette, sono il signor Bot, ma non vado all'asta"

Il tesoriere dell'Unione Regionale, Augusto Bot, vigile custode dei nostri bilanci, è stato ricordato su una pagina del Corriere della Sera da un curioso articolo, di cui riproponiamo la vignetta e il titolo ai nostri lettori.

La vigilia delle Olimpiadi invernali di Torino 2006

Gianfranco Guazzone

Con perfetto rispetto dei tempi, come preannunciato l'ottobre scorso in occasione dell'assise convocata al Lingotto, il 22 gennaio è partita l'operazione "Volontari Torino 2006" e da quel momento si sono rese possibili le adesioni.

Per ora solo attraverso il sito dei giochi (www.torino2006.org/passione/content.php?idem=100386) ma quanto prima, anche compilando dei moduli reperibili presso punti fissi di distribuzione; chi desidera entrare a far parte del sistema organizzativo dell'evento olimpico non ha che da farsi avanti. A giugno inizieranno i colloqui dei candidati e subito dopo i prescelti seguiranno un percorso di formazione sul ruolo del volontariato olimpico, sulle attività da svolgere e sui siti olimpici. A tutti verrà fornita l'uniforme ufficiale e saranno garantiti pasti e trasporti.

Ricordiamo le condizioni poste alla partecipazione, sottolineando che alcuni requisiti richiesti contribuiranno sensibil-

mente alla determinazione delle scelte dei volontari:

- disponibilità per non meno di 10 giorni;
- disponibilità ad essere inserito in qualsiasi ambito (ovviamente si terrà conto della professionalità e delle esperienze acquisite) e ruolo (anche fin nei limiti delle caratteristiche attitudinali dei soggetti);
- conoscenza di lingue estere;
- affinità, conoscenza ed esperienza con e nel mondo sportivo;
- disponibilità di alloggiamento nella località sede dei giochi.

Piero Gros, Elisabetta Luccitella e Carlo Porta ci guideranno in questa allettante avventura, per far parte degli oltre 20.000 volontari che potranno dire "c'ero anch'io".

A fare che cosa? Oltre 350 attività: sicurezza, interpretariato, servizi stampa e spettatori, ingressi, accrediti, accogliamento alberghiero, trasporti, allestimento gare, controlli doping, ecc. Tutti in pista già nel 2005 per il Test Event, una simulazione di Giochi Olimpici per verificare la funzionalità della macchina organizzativa e poi... Torino 2006.

SINTESI SCHEDA WEB

XX Giochi Olimpici Invernali
10-26 Febbraio 2006

A. Dati anagrafici

1) Carta identità

.....

6) Sai dove alloggiare durante i giochi?

B. Esperienza e formazione

C. Competenze

9) Quale lingua parli?

10) Competenze professionali?

11) Esperienza nel mondo dello sport

12) Competenze mediche

13) Sai guidare

D. Preferenze

14) In quale area preferiresti essere coinvolto

15) Quanti giorni sarai disponibile?

16) Quale taglia per la tua uniforme?

Intervista al professor

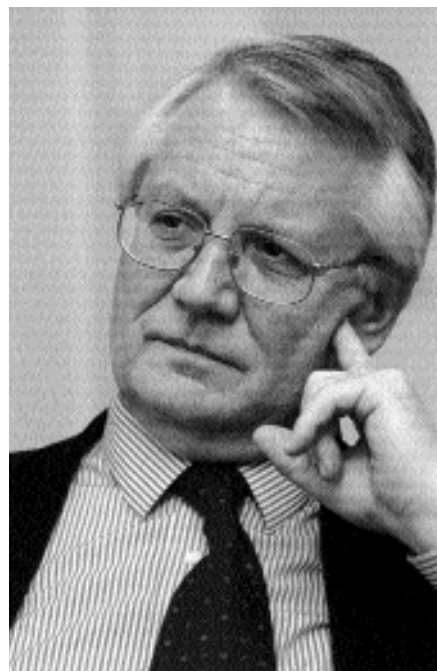
VALENTINO CASTELLANI (per il Dirigente)

"L'obiettivo del programma "Noi2006" - ci ha spiegato il presidente del TOROC Valentino Castellani - è di coinvolgere circa ventimila persone, disposte a mettersi a disposizione degli atleti, del pubblico, del proprio paese e della propria città. Durante i Giochi i volontari saranno i veri "padroni di casa", le persone che accoglieranno gli ospiti e che renderanno possibile il funzionamento di impianti sportivi e villaggi, piste e stadi. Una grande sfida che il TOROC vuole vincere con l'aiuto del territorio".

"Lo spirito di amicizia e solidarietà che

deve muovere il volontario - ha aggiunto Castellani - si rifa ai valori della Carta Olimpica. Fare il volontario a Torino 2006 deve essere anche motivo di grande orgoglio, perché dopo cinquanta anni le Olimpiadi tornano in Italia: un'occasione unica che dovremo saper cogliere".

"Per entrare in squadra - ha proseguito - non è obbligatorio essere giovani sportivi e poliglotti, ma sono indispensabili passione, entusiasmo, orgoglio e dedizione. Bisogna aver compiuto 18 anni, essere disponibili a tempo pieno per almeno 10 giorni consecutivi ed essere animati da uno spirito di servizio che permetta di mettersi a disposizione di un progetto che promuove sport, fratellanza e solidarietà, anche a scapito del proprio tempo e delle proprie attività quotidiane.



Uno sport sempre più popolare

IL GOLF

Gianni Silvestri

Ho cominciato a praticare questo sport da pochi anni e sono dispiaciuto di non aver iniziato in più tenera età. Infatti, dopo i 60 anni, per una persona normale è un po' difficile imparare bene qualsiasi sport; ma sono ugualmente contento e cercherò di spiegarvelo.

Considerato ancora oggi da molti uno sport d'"élite", confacente ai ricchi e agli aristocratici, il Golf sta diventando e diventerà sempre di più uno sport popolare.

In Italia, dai circa 20 campi da golf alla fine degli anni 70 si è passati ai 230 di oggi, più 70 campi "pratica" (aree particolarmente attrezzate per imparare, allenarsi e migliorare con l'ausilio, se si vuole, di lezioni individuali o collettive), campi che sono una soluzione valida ed economica per un primo approccio a questo sport. Inoltre, qualche decina di nuovi campi sono in costruzione solo quest'anno.

In Piemonte abbiamo 43 campi (di cui 9 campi "pratica"), in Lombardia 53 (di cui 18 campi "pratica"), in provincia di Novara abbiamo 6 campi ed in un raggio di 50 chilometri una ventina di campi, di cui alcuni prestigiosi a livello internazionale.

A seguito di questa ottima disponibilità, sono d'obbligo due domande: "*Perché dedicarmi a questo sport? Quanto costa?*".

Molti di noi, non più giovani, si stanno accorgendo che, con il passare degli anni, diminuisce il rendimento sportivo ed agonistico ed aumenta il tempo di recupero energetico alla fatica. Questo, in particolare, per sport come il calcio, il tennis, lo sci, l'alpinismo ecc. Di conseguenza, alcuni smettono, altri si rassegnano, altri ancora, come diversi nostri campioni (Panatta, Pietrangeli, Vialli, Gros, ecc.), passano al golf.

Le ragioni a favore del Golf sono molte, ma vi riassumo le più importanti:

- si può praticare quasi senza problemi fino a tarda età;
- si può competere a livello agonistico o in partita amichevole anche coi campioni a pari condizioni, con la possibilità di batterli. Un punteggio (l'handicap), sempre aggiornato, del giocatore, regola questa parità;
- quasi tutti i campi sono aperti tutto l'anno. Non si gioca solo in caso di neve. Non ci sono limiti di gioco. Un socio può giocare tutti i giorni;

- si è immersi nella natura e nel verde, con prati ben curati, boschi, laghetti, fiori, ecc.;

- si cammina molto, divertendosi, regolando il proprio gioco in funzione della forma fisica del momento;

- si può decidere in qualsiasi momento (triste o lieto) di andare a giocare, passando parte od un'intera giornata sul campo;

- se si è iscritto ad un circolo, si può giocare in tutti i campi del mondo, anche i più esclusivi;
- l'amicizia cresce spesso spontanea sul campo;

- diversi circoli sono attrezzati per praticare altri sport, come tennis, nuoto, equitazione, ecc.;

- nei week-end si può partecipare alle gare di circolo, dove, giocando tutti in condizioni di parità, si può anche vincere.

Il problema economico è da analizzare tenendo presente quanto sopra ed in particolare che, giocando solo 8 ore alla settimana per 45 settimane all'anno, il costo orario si avvicina a quello di altri sport, come il tennis, lo sci ecc.

Come scrivevo prima, a qualche decina di chilometri da Novara, la mia città, esistono diversi campi da golf, dai più piccoli di 9 buche, ai più grandi di 18,27 e 36 buche.

Il più economico prevede una quota annuale d'iscrizione (includente tessera federale, assicurazione ecc.) di 880 Euro.

Iscritto ad un circolo, se ne può frequentare altri. In questo caso è obbligatorio pagare una quota giornaliera, che, a secondo del percorso e del prestigio del campo, può variare da 15 a 90 Euro.

Per l'attrezzatura, c'è una grande disponibilità nei negozi specializzati (o dagli stessi golfisti), di acquistare bastoni o "set" completi di seconda mano. Per iniziare, un buon "set" usato dei bastoni fondamentali si compra a circa 200 Euro.

Il mio consiglio è di cominciare al più presto, non aspettando di essere più vecchi, in pensione o rammolliti. Più si è giovani e più è facile imparare lo "swing", il fondamentale movimento del golf e potere così acquisirlo e praticarlo per tutta la vita.

Non si deve dimenticare che in molti paesi, soprattutto anglo-sassoni, il golf è uno sport molto popolare ed economico, come diventerà in Italia ed in altri paesi in un prossimo futuro.

In Scozia, patria di questo sport, ho visto studenti delle medie uscire da scuola coi libri ed i bastoni da golf e, in un piccolo villaggio delle Highland, una contadina ritornare a casa dai campi con il rastrello in spalla da una parte e una piccola sacca da golf dall'altra.

Si può cominciare a frequentare il campo "pratica", che prevede una minima quota

annuale di iscrizione, per poter fare i primi riti con i bastoni disponibili gratuitamente ai principianti; poi il resto dell'anno servirà a migliorare i colpi ed ad imparare le regole di gioco con l'aiuto dei maestri e di altri giocatori.

È il primo ed unico "*fidanzamento*" con uno sport che, sono sicuro, sposerete per tutta la vita, anche se qualche volta, come nei matrimoni più duraturi, viene la voglia di divorziare. □





LIBRI

Dentro i libri

Armando Alciato
Editore Nicola Calabria
pag. 200, € 13,00

Non ci ha dimenticato l'amico collega Armando Alciato già fecondo collaboratore del nostro giornale. Ancorché lontano dalle questioni sindacali, continua ad approfondire la sua vera narrativa e una spontanea attitudine alla critica letteraria. Questo volume II riprende le analisi delle sue passioni culturali esternando il giudizio in brevi ed esaurienti capitoli che riepilogano il pensiero e la vita dei suoi autori preferiti. Questo secondo *Dentro i libri* rimescola le sue emozioni – espresse in brevi note autobiografiche – e testi di filosofia, economia e storia dedicati ad autori A.I. Solgenitsin, J. Ortega, Y. Gasset, John Maynard Keynes, Joseph Schumpeter, Hegel.

Riteniamo di fargli cosa grata pubblicando una recente poesia che gentilmente ci ha dedicato, in cui si risente la stessa malinconia che così superbamente ha rievocato nella presentazione del volume di Ernest Hemingway *Festa mobile*.

La giovinezza a Parigi di Ernest Hemingway in "Festa mobile"

Armando Alciato
Gabrieli Editore, Roma
pag. 80, € 10,33

"Festa mobile" uscito tre anni dopo la sua morte (1961), fa a sé, ma ci descrive con briosa disinvoltura, talvolta sfociante nel pettegolezzo, il creativo ambiente parigino del primo dopoguerra, e ci fornisce, di prima mano, alcuni amabili, altri sferzanti ritratti di almeno una decina di suoi più famosi rappresentanti, come le Stein e Fitzgerald – malmenati a dovere. Il romanzo costituisce



Gioco di luci ed ombre

Armando Alciato

*Brancolo spaesato ad osservare
la realtà d'un mondo che mi sfugge
– più non ne riconosco la validità –
in cui il mio stesso corpo
è ironia di materia declinante
e poi vedere oltre me stesso
che la vita è illusione,
un gioco di luci ed ombre
o una recita di attori impacciati
che ne ignorano il segreto canovaccio.*

*Se ci fosse davvero una parusia
forse spogliati dal peso corporale
l'aldilà potrebbe dare alla vita eterna luce.*

*Insulti alla salute in quest'agosto
incrinano vaghe certezze sul nulla
e fantastiche intelligenze nel creato
mi inducono a ripensare ad un demiurgo
ombra di Dio, come la spinoziana
natura naturans.*

Riccione-Borgosesia
7 luglio, 22 agosto 2003

documento che rappresenta parzialmente ma efficacemente quell'intenso periodo parigino di Hemingway. Premio Nobel 1954, quando in quel fatale 1961 la sua vita gli era diventata tanto difficile da sembrare in-

sopportabile. L'anno prima era stato ricoverato in clinica per seri disturbi nervosi e non si era più ripreso. Soffriva di crisi depressive ed allucinatorie, ma soprattutto non riusciva più a scrivere.



In buona salute

Dieci argomenti per difendere la sanità pubblica
Paolo Vineis, Nerina Dirindin
Edizioni Einaudi
pag. 20, € 12,00

“Rinunciare all’attuale Sistema sanitario nazionale finanziato attraverso la fiscalità generale sarebbe un grave errore”.

La situazione della sanità è uno dei punti caldi dell’agenda politica italiana. Il modello italiano della sanità pubblica, che viene in questi mesi attaccato da più parti e che è spesso oggetto di lamentele – non sempre pienamente giustificate – da parte di un ampio settore della cittadinanza, è stato collocato dall’Organizzazione mondiale della sanità ai primi posti nella graduatoria mondiale. Sia sul piano della tutela della salute sia su quello dei costi complessivamente sostenuti. Questo libro, scritto da un epidemiologo e solidamente argomentata della medicina pubblica, giudicata come unica strada percorribile per ottenere prestazioni mediche diffuse, efficaci ed efficienti per l’intera popolazione.

Paolo Vineis insegna Statistica medica e Biometria all’Università di Torino ed è Direttore della sezio-

ne di Epidemiologia e Scienze della vita della Fondazione ISI di Torino.

Nerina Dirindin insegna Economia pubblica ed Economia sanitaria all’Università di Torino. Negli anni 1999-2000 è stata Direttore generale del Dipartimento della Programmazione del Ministero della Sanità.

Il mistero uomo

John Eccles
Editore Il Saggiatore
pagg. 300, L. 20.000

A pag. 6 del numero precedente, a commento dell’editoriale e dell’articolo 2004, avevo citato la spiegazione che il premio Nobel John Eccles aveva dato alla sopravvivenza del genere umano, dovuta al principio di solidarietà.

A coloro che hanno chiesto particolari sul tema siamo lieti di riportare alcuni passi ripresi dal volume “Il mistero uomo”, nell’Ed. Il Saggiatore prima edizione, giugno 1981. Poiché il volume è difficilmente reperibile pubblichiamo alcuni passi specifici su questo argomento.

...

Ciò che più di ogni altra cosa distingue l’uomo dagli animali è una vita coscientemente pianificata sotto la guida di un sistema di valori. (...) Sherrington (1940) era convinto che il più alto di tutti i valori fosse l’altruismo, e che inoltre la pratica continua dell’altruismo fosse essenziale per la nostra sopravvivenza in una società libera e aperta.

...

L’altruismo si è presentato molto tardi nell’evoluzione biologica. Se escludiamo gli schemi di comportamento istintivi, il curarsi degli altri e il sentire per gli altri (compassione) sono tratti assenti dalla vita degli animali superiori.

...

Degli ominidi nostri progenitori nessuno è sopravvissuto. Le Australopithecine e l’H. habilis erano già estinti 1 milione di anni

fa; l’H. erectus si estinse probabilmente 300.000 anni fa; l’uomo di Neanderthal 40.000 anni fa. Alla fine, con il crescere dell’autocoscienza, dai rapporti puramente aggressivi si sviluppò una cooperazione tra individui probabilmente basata su una comunicazione linguistica arricchita, che era divenuta qualcosa di più di un semplice sistema di segnali.

...

Nella preistoria umana (60.000 anni fa) la prima prova di un comportamento ispirato a compassione è stata scoperta recentemente da Solecki (1971) negli scheletri di due uomini di Neanderthal resi invalidi da gravi ferite. Le ossa indicano che queste due creature invalide erano state tenute in vita per circa 2 anni, il che può essere accaduto solo a condizione che altri individui della tribù si siano presi cura di loro.

L’Assemblea straordinaria del club CIDA Piemonte si terrà in prima convocazione il **21/4/04** alle ore 13 presso i locali di corso Re Umberto 138, Torino, e in **seconda convocazione il giorno 28/4/04 alle ore 18 presso il Turin Palace Hotel, via Sacchi, 8.**

L’ordine del giorno prevede:

1. cambio della denominazione sociale del Club
2. modifica e approvazione dello statuto sociale.

Il Presidente **Lina Del Core**

LAVORO

Ricerca lavoro

COMUNICATO N. 1089

DIRIGENTE in pensione (anni 65), plurennale e consolidata esperienza maturata come direttore vendite, accounting manager, trade marketing manager, in aziende beni semidurevoli e largo consumo leader di mercato, offresi per consulenza/collaborazione.

Aree di pertinenza e responsabilità l’analisi del mercato; la definizione e gestione dei budget, delle politiche commerciali; la formazione e guida della linea vendite. Completano il profilo l’orientamento al risultato, la capacità di stimolare e coinvolgere i collaboratori, doti decisionali ed organizzative. Contattare 339-2320503.

COMUNICATO N. 1090

INGEGNERE GESTIONALE, 39 anni, con esperienza decennale in Logistica commerciale

operativa, della divisione Ricambi di una grande azienda multinazionale di componentistica. Gestione e progettazione della rete distributiva, delle regole di programmazione dei fornitori e gestione dei magazzini centrali e periferici definendone i livelli di stock ottimali. Esperienza triennale nell’ambito del Personale e dello Sviluppo organizzativo in di azienda multinazionale d’impiantistica. Responsabile di progetti di outsourcing di logistica e manutenzione, e della riorganizzazione della Funzione Acquisti. Gestione del personale di un’area territoriale costituita da Russia, Cina, Romania, Sud Africa e Australia. Conoscenza inglese e francese, desiderosa d’intraprendere carriera nelle aree Supply chain o Personale & Organizzazione, esamina proposte di lavoro o di collaborazione in aziende in area milanese o torinese. Tel. 335-832751.

COMUNICATO N. 1091

COMPETENZE INFORMATICHE: buona conoscenza dei sistemi operativi Windows

98/2000/Me/ xp; discreta conoscenza del pacchetto Office; conoscenza di base di Sistemi e Zucchetti; ottima conoscenza di Internet. Addetto buste paga; addetto amministrazione del personale; dottore in Scienze Politiche; votazione finale 99/110; diploma di Perito Industriale Capotecnico in Arti Grafiche; votazione finale 60/60; capacità di lettura spagnolo e inglese. Viale XXIV Maggio, 54; Collegno; tel. 338-453306; 011-4056563.

RIO DE JANEIRO COPACABANA, 50 mt. dal mare vendo appartamento sala 2 camere cucina lavanderia servizi doppi ingressi piano alto Euro 60,00. Tel. 335394833.

Offerta lavoro

CERCASI impiegato/a conoscenza francese e inglese per espletamento lavori di segreteria con conoscenza informatica ottimale “Programmi Office”. Inviare curriculum e richieste a fforchino@vodafone.it