

Quando è lecito rifiutare incarichi di minore livello

Mutamento di mansioni del lavoratore

Roberto Granatelli

Il potere dell'imprenditore di disporre (in forza del principio della libertà di iniziativa economica privata, di cui all'art. 41 Cost.) della facoltà di organizzare la propria impresa nel modo che ritiene più opportuno e funzionale e, quindi, di mutare le mansioni dei propri dipendenti (dirigenti inclusi), è disciplinato dall'art. 2103 c.c., così come modificato dall'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori.

È opportuno chiarire preventivamente che lo "jus variandi" del datore di lavoro incontra, oltre al limite della garanzia del livello retributivo, quello ulteriore del rispetto dell'equivalenza delle nuove mansioni.

L'art. 2103 del cod. civile prevede infatti che "il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione".

L'assegnazione a mansioni inferiori è ritenuta di regola illegittima, anche qualora vi sia l'assenso del lavoratore (con il distinguo che la giurisprudenza ha elaborato, a seconda della fattispecie concrete, che si presentano con frequenza).

Secondo la giurisprudenza, tale principio si applica con riferimento ad ogni categoria di lavoratori, compresi i dirigenti – che sono pur sempre lavoratori subordinati, ancorché ad alto livello – nonché ai dipendenti di enti pubblici.

Sempre secondo la giurisprudenza, il mutamento delle mansioni può essere comunicato al lavoratore in qualsiasi forma (orale, scritta, ecc.), salvo di diversa espressa previsione del contratto collettivo (per il CCNL dirigenti industriali si veda l'art. 16, che, nulla prevedendo sulla forma, fa esplicito riferimento alla effettiva assegnazione a mansioni diverse,

comprovabile con i mezzi di prova più idonei).

Qualora il datore di lavoro decida di variare unilateralmente le mansioni assegnate al dipendente, il rifiuto di quest'ultimo di svolgere le nuove mansioni deve essere valutato in base alla legittimità dell'ordine impartito.

Se il mutamento di mansioni è illegittimo (perché le nuove mansioni non sono equivalenti o sono deteriori rispetto a quelle ricomprese nella qualifica contrattuale, prevista nella lettera di assunzione o in documento successivo), il lavoratore può rifiutarsi di adempiere ai propri obblighi, senza che tale rifiuto possa integrare un'ipotesi di insubordinazione, purché dichiarati di essere disposti a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto o quelle equivalenti (potendo altresì ricorrere, se dirigente e ravvisandosi l'opportunità, alle dimissioni incentivati di cui al predetto art. 16 del CCNL dirigenti industriali, o alle dimissioni per giusta causa ex art. 2119 c.c.).

Se invece l'assegnazione del lavoratore ad altre mansioni è legittima (in quanto, oltre a rispettare l'inquadramento contrattuale e il livello retributivo iniziale, consente lo svolgimento di mansioni equivalenti), il lavoratore non può rifiutarsi di adempiere la prestazio-

ne, poiché tale comportamento concretizzerebbe una violazione degli obblighi contrattuali; ma, se è dirigente, può, anche in caso di equivalenza di mansioni, ma di diversità rispetto a quelle precedentemente effettuate, avvalersi delle dimissioni incentivati, sempre ex art. 16 del CCNL, avendo diritto all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento (si consiglia, in ogni caso, di rivolgersi agli esperti dell'Associazione Dirigenti, prima di percorrere tali vie, in quanto ogni fattispecie presenta peculiarità da valutare attentamente).

Come già sottolineato, l'essere adibito a mansioni inferiori è di regola illegittimo.

Si devono ritenere inferiori le mansioni che corrispondono ad una qualifica o ad un livello d'inquadramento contrattuale inferiore a quello corrispondente alle mansioni originarie, che, comunque, comportino un impoverimento della professionalità del lavoratore.

In particolare, secondo un pressoché costante orientamento giurisprudenziale, la circostanza che il lavoratore sia stato – illegittimamente – adibito a mansioni inferiori ovvero – legittimamente – adibito a mansioni equivalenti, deve essere valutata solo ed esclusivamente sul piano del livello del contenuto professionale delle mansioni.

Sulla base di tale premessa è stato ritenuto che:

– affinché le mansioni si possano reputare tra loro equivalenti, è necessario che esse non solo comportino l'estrinsecazione delle medesime professionalità finora acquisita dal lavoratore, ma consentano anche al lavoratore di conseguire quegli incrementi di professio-

nalità, che egli avrebbe potuto acquisire con lo svolgimento delle mansioni originarie;

– al fine dell'accertamento della equivalenza o meno, assumerebbe invece carattere decisivo la circostanza che le nuove mansioni non comportino – a differenza delle precedenti – attività di sorveglianza su altri dipendenti.

La modificazione delle mansioni – da continue a discontinue – non costituisce modifica *in peius* delle mansioni del lavoratore, se esse presuppongono il medesimo grado di professionalità.

Nei casi di privazione di mansioni da svolgere o, comunque, di sostanziale impoverimento dei compiti affidati al lavoratore (così che questi viene posto in condizione di isolamento e costretto a una prolungata inattività o a svolgere mansioni inesistenti, ovvero fittizie), *la condotta del datore di lavoro dà luogo ad una lesione della professionalità del lavoratore e, quindi, in quanto violazione dell'art. 2103 cod. civ., ad una responsabilità civile per il danno patito dal lavoratore.*

* * *

Ai sensi del comma 2 dell'art. 2103 cod. civ. è nullo ogni patto (sia individuale, che collettivo) contrario alla disciplina dettata dall'articolo stesso, in tema di assegnazione e di immutabilità delle mansioni.

Secondo il prevalente orientamento giurisprudenziale, l'assegnazione a mansioni inferiori non è pertanto consentita – se non per far fronte ad esigenze temporanee e, comunque eccezionali – neppure con il consenso del lavoratore e delle organizzazioni sindacali.

Il lavoratore può contestare il mutamento di mansioni che si ritiene illegittimo, oltre che con il ricorso al tribunale ex art. 414 cod. proc. civ., anche con ricorso d'urgenza ex art. 700 cod. proc. civ., ove vi siano i presupposti (il c.d. "*fumus boni iuris et periculum in mora*").

Con tali azioni giudiziali, il lavoratore ecciperà l'adempimento contrattuale del datore di lavoro, potendo richiedere il risarcimento del danno da "dequalificazione professionale", che può consistere sia nel *danno patrimoniale*, derivante dall'impoverimento della capacità professionale acquisita e dalla mancata acquisizione di una maggiore capacità, sia in una *lesione del diritto all'integrità fisica o, più in generale, alla salute*,

ovvero all'immagine o alla vita di relazione.

È compito del giudice di merito accertare in concreto se il danno sussista, individuarne la specie e determinarne l'ammontare, (può procedere in via equitativa o utilizzare, come termine di riferimento, il parametro della retribuzione mensile).

Ovviamente, non mancano eccezioni al rigore interpretativo della giurisprudenza. Infatti, si palesa sempre più, nel settore privato, la frequenza di modifiche definitive *in peius* delle mansioni, concordate con il lavoratore e nell'interesse di quest'ultimo.

Una siffatta possibilità è espressamente riconosciuta dal legislatore solo per i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento del lavoro, a seguito di infortunio o malattia (art. 4 c. 4 legge n. 68/1999).

Maggiore prudenza sorge poi nei casi, non infrequenti, di assegnazione a mansioni inferiori, in ipotesi diverse, pur se concordate con il lavoratore.

In questi casi, per risultare ammissibile, occorre, quanto meno, che la stessa sia finalizzata ad evitare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo; che vi sia l'espresso consenso dell'interessato; che venga conservato il trattamento economico precedente e che sia impossibile assegnare al dipendente mansioni equivalenti (vedi Cass. sez. lav. n° 16206/2001). Si evidenzia quindi che la necessità inequivoca di salvare un posto di lavoro renderebbe ammissibile, unitamente agli altri presupposti citati, assegnazione a mansioni non equivalenti.

L'ultima questione da accennare riguarda il fatto che il *principio di irriducibilità della retribuzione*, sempre dettato dall'art. 2103 c.c., secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, riguarda il compenso e le indennità corrisposte in considerazione delle qualità professionali intrinseche alle mansioni del dipendente e non si estenderebbe alle indennità erogate, in ragione di particolari modalità della prestazione lavorativa (per es. piano incentivante variabile, a seconda dei risultati del settore in cui il dipendente presta l'attività).

Altro fondamentale limite è l'illegittimità di qualsiasi accordo che preveda una retribuzione inferiore a quella derivante dal Contratto Collettivo applicabile alla fattispecie. □



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





Rinnovo del C.C.N.L. per i dirigenti delle Assicurazioni

Eligio Bessone

La nostra Federazione, con lettera del 20/5/04 firmata dal presidente Marianacci, ha chiesto all'ANIA la ripresa delle trattative per il rinnovo della parte normativa del Contratto Nazionale (scaduta il 30/6/1999) e della parte economica dello stesso (scaduta il 30/6/2003). Nella medesima lettera si conferma il ruolo di coordinatore della Commissione trattative FIDIA al collega Puglisi, vicepresidente Vicario della Federazione.

Le richieste elaborate dalla Giunta federale per innovare il contratto scaturiscono dalla piattaforma a suo tempo presentata (marzo 1999), con l'integrazione di alcuni punti di nuova formulazione: in tutto si tratta di 38 argomenti sui quali si chiede di intavolare la trattativa, per adeguare finalmente il nostro contratto di categoria alle mutate esigenze ed al nuovo quadro di riferimento socio-economico. Di seguito si elencano i contenuti di questa piattaforma.

1) Prevedere l'istituzione di un secondo livello di contrattazione (aziendale o di gruppo), in linea con quanto previsto dal patto sul lavoro del 23 luglio 1993. Definire gli argomenti rinviati a tale livello ed indicare i meccanismi che ne garantiscano la pratica attuazione.

2) Concordare, con riferimento alla contrattazione individuale, un quadro normativo per l'applicazione di detto istituto, prevedendo un riconoscimento economico del ruolo attivo dei Dirigenti allo sviluppo ed ai risultati aziendali mediante la partecipazione agli utili di bilancio (con eventuale rinvio alla contrattazione di secondo livello per i contenuti economici).

3) Prevedere una raccomandazione per promuovere la valorizzazione delle "pari opportunità".

4) Formulare eventuali dichiarazioni delle Parti sul Mobbing.

5) Definire un accordo in tema di tutele sindacali.

6) Definire la sfera di applicazione del contratto, esplicitando che questo si applica a tutti i Dirigenti di Imprese che svolgono attività intrinsecamente ordinate e funzionali all'attività assicurativa.

7) Ridefinire il trattamento minimo per i singoli gradi, rendendo biennali la quarta e la quinta classe stipendiale della tabella dei Dirigenti di primo grado, per creare una sesta ed una settima classe triennale, mantenendo l'importo retributivo della prima classe dei dirigenti di secondo grado uguale a quello dell'ultima classe dei dirigenti di primo grado.

8) Inserire, nelle tabelle retributive dell'ex indennità di contingenza, l'importo pattuito a titolo transattivo e l'elemento retributivo distinto dalla tabella, con riparametrazione degli scatti, sulla base delle percentuali d'incremento attualmente esistenti.

9) Prevedere il mantenimento dell'anzianità per il servizio prestato presso le Imprese dello stesso gruppo per la maturazione degli scatti di anzianità.

10) Prevedere la ripartizione della retribuzione in 14 mensilità di uguale importo.

11) Definire con maggiore precisione la base retributiva per il calcolo dei premi di anzianità, con un richiamo agli artt. 2120 e 2121 c.c. (dovendo essere esclusi solo eventuali assegni familiari e rimborsi spese), computando come servizio utile alla maturazione del premio anche quello prestato presso Imprese/Società del medesimo gruppo.

12) Prevedere che l'intero periodo di aspettativa comporti maturazione di anzianità di servizio a tutti gli effetti, evitando che, durante l'aspettativa, al Dirigente possa essere risolto il rapporto di lavoro ad iniziativa dell'Impresa.

13) Considerare giornata interamente festiva il Venerdì Santo.

14) Abolire il "limite massimo di 20 giorni" per il godimento delle ferie relative alla frazione di anno corrente tra la data di assunzione ed il 31 dicembre.

15) Prevedere che la riduzione del periodo delle ferie non si applica, né in caso di malattia, né d'infortunio.

16) Prevedere, in occasione del matrimonio, un periodo di congedo retribuito non computabile come ferie.

17) Aumentare il numero dei mesi di conservazione del posto di lavoro in caso d'interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio; inoltre, prevedere un ulteriore aumento del periodo di conservazione del posto di lavoro nel caso di patologie particolarmente gravi e/o invalidanti. Prevedere che, in caso di cessazione del rapporto di lavoro per il superamento del periodo previsto, venga comunque garantita l'assistenza sanitaria al Dirigente e ai suoi aventi diritto.

18) Riformulare l'articolo 21 in modo da:

- prevedere genericamente a carico delle Imprese l'onere di "garantire i propri dirigenti contro gli infortuni...";

- prevedere l'obbligo di stipulare una polizza IPM;

- prevedere l'obbligo di stipulare una polizza vita temporanea per il caso di morte;

- escludere eventuali franchigie sui risarcimenti per gli infortuni e malattie professionali;

- estendere la copertura anche alle malattie professionali;

- prevedere una rivalutazione annuale automatica dei massimali e dei plafonds, sulla base della variazione dell'indice Istat del costo della vita.

19) Equiparazione delle garanzie e massimali per dirigenti dipendenti da imprese poste in liquidazione coatta amministrativa; inclusione nel trattamento anche dei Dirigenti in servizio all'atto della LCA e non soltanto di quelli già in quiescenza.

20) Prevedere la vitalità piena dell'assistenza malattie per i Dirigenti, in servizio



e in quiescenza, di imprese poste in liquidazione volontaria.

21) Estendere la copertura sanitaria ai Dirigenti che escono per volontà aziendale e senza che al licenziamento faccia seguito l'assunzione presso altra azienda come dirigente, a condizione che l'interessato abbia maturato complessivamente una determinata anzianità di servizio alle dipendenze di Imprese assicuratrici, con qualunque qualifica.

22) Prevedere la possibilità di una gestione dell'assistenza sanitaria a livello nazionale, tramite le strutture ANIA/ FIDIA, con delega eventuale a singole imprese o Gruppi di imprese.

23) Istituzione della LTC* con versamenti calcolati percentualmente sulla retribuzione complessiva annua corrisposta ai dirigenti. Individuazione di un organismo bilaterale, che definirà quanto necessario per il funzionamento dell'istituto (inizio della copertura, destinatari, tipologia delle prestazioni, procedure e modalità).

24) Previsione del consenso del Dirigente al suo trasferimento, se ha già compiuto il 55° anno d'età.

25) Formulare una disciplina per i trasferimenti nell'ambito dello stesso gruppo.

26) Modificare il 4° comma dell'art. 25, prevedendo il rimborso delle spese per il rientro in tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro, che si verifichi entro cinque anni dalla data del trasferimento, esclusa la giusta causa e le dimissioni.

27) Estensione della tutela prevista dal 2° comma dell'art. 26 (ogni spesa legale...) anche al caso di responsabilità civile (1° comma) e includere nella tutela anche la

* Long Term Care (assicurazione per i non autosufficienti).

responsabilità amministrativa, connessa alla prestazione di cui alla recente riforma del diritto societario.

28) Prevedere a favore del Dirigente che rassegni le dimissioni, nel caso di trasferimento di proprietà dell'Impresa e/o di mutamento di posizione, il riconoscimento di un'indennità supplementare al TFR, corrispondente a due volte il periodo di preavviso maturato.

29) Riduzione del numero degli anni di effettivo servizio da compiere per il raggiungimento dei termini di preavviso previsti all'art. 31.

30) Prevedere che l'anzianità di servizio venga determinata tenendo conto anche del servizio prestato presso Imprese/Società dello stesso Gruppo, con tutte le relative conseguenze sui vari istituti contrattuali.

31) Aggiornare il testo del trattamento pensionistico complementare in relazione alla normativa di legge, inserendo le note a verbale e le dichiarazioni delle parti (modificate o integrate) negli articoli che le riguardano. In particolare, dovrà essere elevata l'aliquota del 13% di cui alla nota a verbale n. 1 (o calcolata sull'intera retribuzione contrattuale) e dovrà essere eliminata la nota a verbale n. 2 (in alternativa dovrà essere inserita una dichiarazione della FIDIA).

32) Aggiornare il testo delle norme relative al collegio arbitrale, con riferimento esclusivo alla pensione di vecchiaia e adeguamento alla riforma pensionistica delle indennità supplementari al TFR, comprese quelle relative all'età.

33) Adeguare il testo relativo alle controversie individuali di lavoro alle norme di legge.

34) L'articolo 42 (Formazione) dovrà essere riformulato anche alla luce del-

l'istituzione del FONDIR, facendo esplicito riferimento alle finalità del Fondo e agli impegni che le Imprese dovranno assumere, nonché alla necessità che i progetti di formazione vengano condivisi con la FIDIA e/o con i sindacati territoriali.

35) Prevedere, alla scadenza del contratto economico (biennale), quantomeno l'adeguamento automatico all'inflazione reale registrata nel periodo.

36) Prevedere la corresponsione dell'indennità di vacanza contrattuale di anno in anno, sino alla conclusione del rinnovo del contratto, in linea con quanto previsto dall'accordo sul lavoro del 23 luglio 1993, ricalcolando automaticamente ogni anno l'adeguamento dell'indennità di vacanza contrattuale sulla base dell'inflazione programmata per ciascun anno.

37) Istituire un sistema di ammortizzatori sociali con il contributo delle Aziende - (fondo integrativo del trattamento di disoccupazione per dirigenti involontariamente disoccupati).

38) Aggiornare l'accordo per l'assistenza sanitaria prevedendo:

- la conservazione dell'assistenza al convivente more uxorio al momento del decesso del dirigente, sempreché non contragga successivo matrimonio;

- la rivalutazione annuale automatica dei massimali e dei plafonds sulla base della variazione dell'indice Istat del costo della vita;

- la verifica dell'attualità delle voci delle prestazioni odontoiatriche, ed estensione dell'assistenza infermieristica ad altre macropatologie;

- l'estensione della garanzia al convivente more uxorio (in caso di separazione legale del dirigente e nelle more della causa di divorzio). □

Previdenza

Aggiornamento sui tempi di attesa

Liquidazione delle pensioni dell'ex INPDAl

Ezechiele Saccone

La direzione Generale Federmanager il 18 maggio 2004 si è nuovamente incontrata con la Divisione Generale dell'INPS, per effettuare un aggiornamento su alcune problematiche conseguenti alla confluenza dell'INPDAl nell'INPS. È stato segnalato che i tempi di liquidazione delle nuove pensioni risultano ancora molto lunghi e, in alcune sedi territoriali periferiche, non sono ancora attivate le procedure di liquidazione.

Comunque è stato assicurato da parte dell'INPS un monitoraggio continuo sulle proprie sedi, per accertare il numero delle nuove pensioni liquidate.

Inoltre la Direzione INPS ha costituito un "TEAM" operativo, denominato "AREA trattamenti pensionistici ex INPDAl", composto da esperti in materia contributiva e previdenziale, per

agevolare la liquidazione delle nuove pensioni.

Per informazione degli interessati, alla data del 17 maggio u.s. risultavano in tutte le sedi INPS complessivamente n. 2062 pratiche di pensioni inevase.

La Direzione INPS ha assicurato che la situazione dovrebbe normalizzarsi nel giro di 2-3 settimane.

La situazione di Torino (comprese le sedi provinciali) è quasi nella normalità: al 17 maggio erano state definite il 64% delle domande giacenti e restavano da evadere solo 135 domande di pensione.

Nell'incontro con la Direzione Generale INPS sono stati affrontati altri argomenti di interesse della categoria e precisamente:

- * **rilascio del supporto informatico** di calcolo delle pensioni;
- * **calcolo della pensione** dei dirigenti, con contribuzione trasferita da altri Enti

(INPDAl-INPGI) o da altri fondi (elettrici, telefonici, trasporti ecc.);

* **la nota questione** dei benefici previdenziali previsti per i lavoratori esposti all'amianto, riconosciuti parzialmente ai dirigenti dall'ex INPDAl;

* **l'indebita trattenuta** effettuata dall'INPS nei confronti dei dirigenti che hanno diritto alla totale cumulabilità tra pensione di anzianità e redditi di lavoro, in quanto in possesso dei requisiti contributivi e anagrafici (37 anni di contributi + 58 anni di età), come previsto dall'arti. 44 della legge finanziaria per il 2003;

* **riduzione del 50%** dei contributi IVS ai dirigenti ultra 65enni iscritti alle gestioni speciali INPS (artigiani, commercianti, imprenditori)

* **part-time.** Chiesta all'INPS la rideterminazione del limite minimo contributivo, in relazione alle ore effettivamente svolte, come avviene per i rapporti di lavoro a tempo parziale per gli altri lavoratori.

Potrebbe essere una soluzione utile per i dirigenti che, in età avanzata, hanno difficoltà di rioccupazione.

La Direzione Federmanager, con la circolare n. 1844 del 19 maggio 2004, ha fornito le necessarie delucidazioni agli argomenti trattati con la Direzione Generale INPS. La relativa documentazione è in visione presso le Associazioni e i Sindacati TERRITORIALI. □

Il ministro Roberto Maroni ha smentito l'ipotesi

Tfr, niente fondo pensione all'Inps

Il ministro del welfare Roberto Maroni esclude totalmente che vi sia allo studio l'istituzione presso l'Inps di un fondo pensione nel quale far confluire il "tfr" maturando. "Un'ipotesi che semplicemente non esiste", ha detto l'esponente del Carroccio alla Camera.

Commentando la disponibilità del presidente dell'istituto Giampaolo Sassi, che ieri ha detto che l'Inps non sarebbe impreparato di fronte a questa eventualità, Maroni ha aggiunto: "L'Inps è sempre pronto a fare tutto, perché sono bravi. Ma questa ipotesi di fondo pensione non esiste". Maroni ha quindi sottolineato che "non hanno una base scientifica" le previsioni fatte dal

Civ dell'Inps, secondo il quale la riforma delle pensioni non sarà strutturale, ma porterà benefici solo nel breve periodo.

Il Ministro del welfare ha precisato come il governo abbia, invece, adottato un modello diverso nello studio degli interventi da fare in campo previdenziale. "Il nostro modello di calcolo", ha spiegato il ministro, "non è inventato, ma è lo stesso sul quale si è basata la riforma Dini. È un modello quindi storico di riferimento, e non predisposto ora in campagna elettorale". Poi, ha aggiunto, "ognuno può dire la sua su quello che succederà dal 2035 in poi, giacché basta toccare alcune compo-

menti di calcolo e i risultati cambiano". Di qui, l'invito di Maroni "a disertare per un po' le polemiche, e ad attenersi soltanto a modelli scientifici non improvvisati, altrimenti si fanno polemiche inutili, che non giovano a nessuno". Maroni ha quindi assicurato che la riforma delle pensioni sarà "sicuramente approvata" entro la pausa estiva e che il testo uscito dal Senato è quello "definitivo, sul quale è stato raggiunto un accordo": quindi non verranno introdotte modifiche.

"C'è l'impegno della maggioranza", ha spiegato il ministro, "ad approvare il provvedimento entro la pausa estiva. E questo accordo sarà rispettato". Nel frattempo, ha aggiunto, "il nostro impegno è quello di preparare i decreti legislativi che attueranno la delega, in particolare per far partire da subito gli incentivi (il 32,7% netto in più in busta paga per chi rinvia la pensione, ndr) e la previdenza complementare, oltre che per la certezza dei diritti".

E. Saccone

Esteso anche ai Co.Co.Co

Riscatto dei periodi di frequenza a corsi di studio

L'INPS, con la circolare n. 82 del 13 maggio 2004, ha fornito le istruzioni e le modalità operative, per ottenere il riscatto dei periodi di corso legale di laurea e di studi universitari, agli iscritti alla Gestione separata (di cui all'art. 2 comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335).

Titoli previsti:

- diploma universitario cosiddetta "laurea breve";
- diploma di laurea;
- diploma di specializzazione;
- dottorato di ricerca.

Periodi riscattabili nella gestione separata:

Il riscatto può essere effettuato anche per una sola parte del periodo di durata legale del corso, ma può ben essere richiesto solo per i periodi temporalmente successivi al 31 marzo 1996.

Se l'interessato avesse un periodo da riscattare precedentemente a tale data, può richiederlo (se iscritto ad un'altra gestione pensionistica).

Documentazione:

La domanda di riscatto deve essere corredata da apposita certificazione, rilasciata dalla competente università e dalla quale sia possibile rilevare il titolo e la data in cui lo stesso è stato conseguito, nonché la relativa collocazione temporale.

In alternativa, l'interessato potrà fornire tutte le predette informazioni con apposita autocertificazione. L'INPS ha predisposto uno specifico modello di domande, che consente di precisare tutte le informazioni utili alla definizione della domanda di riscatto.

Calcolo dell'onere di riscatto:

L'onere di riscatto è determinato applicando al valore medio mensile dei compensi dell'ultimo anno (i 12 mesi precedenti), l'aliquota contributiva prevista per il versamento nella gestione separata.

Esempio: un Co.Co.Co. ha presentato una domanda di riscatto nel 2004 e vuole riscattare un diploma universitario della durata di tre anni (36 mesi). Il suo compenso medio dell'ultimo anno è di 14.000 Euro.

Dovrà versare all'INPS (gestione sepa-

rata) complessivamente € 7266 (14.000 Euro x 17,30% x 3 anni).

Modalità di pagamento:

Il versamento può essere effettuato anche in forma rateale, per un massimo di 60 rate mensili, di importo minimo non inferiore a 26 Euro. La rateazione però prevede l'applicazione di interessi al tasso legale vigente.

I termini del pagamento, tassativamente stabiliti dall'INPS, devono essere rispettati, pena la decadenza. Comunque, le somme dovute dovranno essere versate prima del pensionamento.

Accredito del periodo riscattato ed efficacia del contributo versato:

Il periodo riscattato viene accreditato sulle pensioni assicurative dell'interessato per anni solari e con periodicità mensile.

Detto periodo è utile a perfezionare il requisito di **almeno 5 anni di contribuzione effettiva, versata per ottenere** il diritto alla pensione a carico della gestione separata ed anche per determinare il montante individuale di contributi, sul quale calcolare la misura della prestazione pensionistica secondo il sistema contributivo.

E. Saccone

Aliquote contributive IVS utili per il calcolo dell'onere di riscatto dovuto alla Gestione separata (da applicare in relazione alla data della domanda)

dal	al	Aliquota IVS
12/7/1997	31/12/1997	10,00%
1/1/1998	31/12/1999	11,50%
1/1/2000	31/12/2001	12,50%
1/1/2002	31/12/2003	13,50%
1/1/2004	31/12/2004	17,30%

Finalmente è arrivata la nuova risoluzione

Spese sanitarie

L'agenzia delle entrate riconferma il trattamento fiscale delle spese sanitarie rimborsate dal FASI o da altri fondi o casse aziendali.

Ezechiele Saccone

Nello scorso numero di *Dirigente d'Azienda* avevamo preannunciato una nuova risoluzione da parte dell'Agenzia delle Entrate ed eravamo più che fiduciosi che il trattamento fiscale, ormai consolidato da molti anni, venisse riconfermato, per i dirigenti iscritti al FASI o ad altri fondi sanitari di categoria.

Finalmente il 28 maggio 2004, con la risoluzione n. 78/E, la Direzione generale delle Entrate, a firma del direttore centrale, Vincenzo Busa, reperibile sul sito Federmanager (www.federmanager.it), fa propria la tesi interpretativa da sempre sostenuta dalla nostra Federazione.

Con la risoluzione l'Agenzia delle Entrate conferma che i contributi versati al FASI o ad altri fondi di categoria, per i dirigenti pensionati, sia per la quota versata direttamente dal pensionato, quanto per la quota a carico delle Aziende, non rientrano nella previsione di cui all'art. 51, comma 2, lettera a) del testo unico delle imposte sui redditi, vigente fino al 31 dicembre 2003.

Pertanto i contributi a carico del pensionato e dell'Azienda non sono deducibili dal reddito.

Infatti non c'è un collegamento diretto tra il versamento contributivo effettuato dal datore di lavoro con la posizione di ogni singolo pensionato.

Ogni azienda è tenuta, in base allo statuto del fondo e ad accordi collettivi, a versare una quota "pensionato", moltiplicata per il numero dei dirigenti in servizio, al fine di contribuire al finanziamento delle prestazioni sanitarie in favore dei pensionati.

È opportuno ricordare che le aziende non hanno alcun rapporto con i propri ex dirigenti pensionati; esse versano al fondo, in conto gestione "pensionati", un contributo cumulativo e indifferenziato che, in quanto tale, non concorre a for-

mare il reddito di ogni singolo pensionato.

Pertanto non c'è alcun collegamento diretto tra il contributo datoriale e ciascun singolo pensionato.

Tutte queste motivazioni, che da molti anni sosteniamo, sono state fatte proprie dall'Agenzia delle Entrate, confermando con la risoluzione citata.

Per i dirigenti in pensione

I contributi versati al FASI e a Fondi o Casse aziendali, che hanno modalità di contribuzione analoga al FASI (sia per la quota versata direttamente dal pensionato, quanto per la quota a carico dell'Azienda) non rientrano nella previsione di cui all'art. 51, comma 2, lettera a) del TVIR vigente.

Quindi i contributi non sono deducibili dal reddito.

Pertanto le spese sanitarie sostenute dai pensionati sono integralmente detraibili dall'imposta lorda, nella misura del 19% per la parte che eccede € 129,11, anche se già rimborsate dal fondo sanitario.

Per i dirigenti in servizio

I contributi versati al FASI e a Fondi o Casse aziendali che hanno modalità di contribuzione analoga al FASI, non concorrono alla formazione del reddito (in misura non superiore a € 3615,20 per gli anni 2002-2003 e 2004, ai sensi dell'art. 3, comma 18, della legge n. 350, del 24 dicembre 2004).

Pertanto le spese sanitarie, limitatamente alla quota non rimborsata dal Fondo sanitario, sono detraibili dall'imposta lorda nella misura del 19% per la parte che eccede € 129,11.

Dobbiamo ringraziare particolarmente l'amico Mario Cardoni, vicedirettore della Federmanager, per la professionalità e per l'impegno profuso con i responsabili della competente Direzione dell'Agenzia delle Entrate. Grazie per i risultati ottenuti. □

Le proteste di un Co.Co.Co.

Egr. Sig. direttore,

con la presente voglio comunicarle il mio caso personale relativamente alla situazione contributiva e pensionistica inerente all'attività di lavoro autonomo (Co.Co.Co.), che ritengo coinvolga numerosi altri colleghi che svolgono o hanno svolto analoghe attività.

Ma vediamo di illustrare brevemente i problemi.

Pensionato dal gennaio 1993 all'età di 57 anni, ho continuato l'attività lavorativa autonomamente come consulente, con partita IVA. Ho cessato la mia attività a fine anno 2000, al compimento dei 65 anni. Durante tale periodo di attività ho versato:

1. I contributi relativi all'IRAP, dall'entrata in vigore di tale tassa.

2. I contributi all'INPS in misura del 10% come previsto dalla legge 335/95.

Relativamente al punto "1"

Con sentenza n. 156 del 21/5/2001, la Corte Costituzionale sanciva "l'inapplicabilità del tributo nel caso di attività professionale svolta in assenza di elementi di organizzazione", per cui è evidente che tali somme sono state indebitamente versate.

Ho presentato istanza di rimborso, in data 4/2/2000 e successivamente in data 23/4/2002, alla Direzione Regionale delle Entrate di Torino senza alcun risultato.

Relativamente al punto "2"

Sull'ultimo numero del "Dirigente" è apparsa la comunicazione che la Corte di Cassazione con sentenza n. 1839 del 2/2/2004, riconosce "la facoltà di chiedere la restituzione dei contributi versati alla gestione separata dell'INPS".

Tale facoltà era già prevista dalle norme applicative della legge 335/95, che l'INPS ha arbitrariamente disatteso, modificando tale norma, forzando gli iscritti a presentare domanda di pensione supplementare. Con tale comportamento l'INPS ha dimostrato di essere un ente di Previdenza Sociale, anziché un ente di Previdenza Sociale.

A fronte di quanto esposto mi rivolgo a Voi personalmente, sig. Direttore e sig. Presidente, affinché Federmanager si faccia carico di questi problemi affrontandoli su scala nazionale provvedendo a:

- *Pubblicare questa mia lettera sul nostro giornale, invitando tutti i colleghi con analoghe casistiche a segnalarle alle Direzioni regionali del nostro sindacato.*

- *Promuovere azioni giudiziarie nei confronti delle Agenzie Regionali delle Entrate affinché diano corso ai rimborsi IRAP, avendone presentato istanza.*

- *Promuovere un'azione nei confronti dell'INPS affinché provveda ad annullare, a chi ne faccia richiesta, le (miserie) pensioni supplementari erogate (all'epoca Federmanager non ritenne di intervenire nei confronti dell'INPS) concedendo il rimborso delle somme versate, trattenendo quanto già erogato. In tal modo l'INPS svolgerebbe realmente la Sua funzione di Ente previdenziale ed eviterebbe di discriminare i pensionati, trattandoli su di un piano di equità.*

Piero Davico

giugno/luglio 2004

Manager Associati

La soluzione professionale alla flessibilità in azienda

Temporary Management e gestione del cambiamento: scenario e professionalità.

Stefano Munaron*

Sempre più spesso le aziende devono affrontare realtà nuove, situazioni non pianificabili, cambiamenti negli scenari di mercato e nella concorrenza. Maggiore competitività e globalizzazione sono i due fenomeni con i quali tutte le aziende si stanno confrontando. La situazione è resa più difficile dalla rapidità con cui i cambiamenti avvengono, spesso imprevisi e drammatici. Quando le aziende si trovano coinvolte in una fase di cambiamento o nella necessità di dare avvio rapido a nuovi progetti, che escono dal loro tradizionale modo di fare business, spesso scoprono di non avere al loro interno le capacità o le risorse per affrontare, con la necessaria rapidità e flessibilità, i cambiamenti che il mercato impone.

Questo scenario economico di forte trasformazione impone alle aziende di utilizzare la flessibilità come scelta strategica per affrontare i rapidi mutamenti in corso, con la possibilità di inserire nell'organizzazione esistente elevati profili di professionalità, in grado di pilotare il cambiamento. Ma spesso la rigidità dell'organizzazione del lavoro e la necessità di limitare i costi fissi, in particolare per progetti di cui non si conoscono ancora le future evoluzioni, non favoriscono l'inserimento di risorse qualificate.

Ove la flessibilità è un valore da contrapporsi al costo della staticità, oggi al dirigente vengono richieste nuove competenze professionali, anche a geometria variabile: capacità di gestire situazioni

instabili di cambiamento in condizioni di precarietà, attitudine a decidere in modo diverso dalla specifica cultura aziendale; abilità a simulare oltre che a pianificare, adattando le *best practices* acquisite in altre esperienze e settori.

Da qui il crescente sviluppo, seppur tardivo in Italia, di professioni che colgano questa nuova sfida, come quella del **Temporary Manager o Manager a Progetto**.

La definizione, in effetti, si riferisce ad un dirigente altamente qualificato, che, con un approccio attivo e propositivo, lavora a progetto con obiettivi, tempi e deleghe predeterminati e concordati con l'azienda committente e, per di più, garantisce la continuità dell'organizzazione gestendo sia situazioni negative (ristrutturazioni, crisi, riconversioni), sia casi positivi (lancio di nuovi prodotti, apertura di nuovi mercati). La sua attività si differenzia dalla semplice consulenza, perché l'azione riguarda a tutti gli effetti la gestione dell'azienda; le caratteristiche psicologiche e personali, il gusto della sfida intellettuale, la consapevolezza del ruolo, la trasparenza ed eticità sono le doti principali che completano il suo profilo.

Il Temporary Manager è uno specialista nel suo settore, in possesso di consolidate esperienze aziendali, in grado di definire e realizzare i progetti sulla base di un piano operativo concordato e di deleghe dettagliate, che interviene in azienda per gestire e portare a termine progetti mirati per un tempo determinato, con costi definiti e competitivi e conclusione del rapporto di collaborazione senza problemi e costi supplementari.

Per trovare il Manager adatto alle spe-

cifiche esigenze dell'azienda; è oggi possibile rivolgersi a **Manager associati**.

Manager Associati si presenta come una nuova realtà nel panorama italiano, in quanto è un'Associazione professionale formata da dirigenti che hanno lavorato per anni in azienda in posizioni di grande responsabilità.

Manager Associati è un punto di incontro tra le esigenze di competenza, flessibilità ed efficienza delle aziende e l'offerta di professionalità, esperienza e conoscenza che solo dirigenti che hanno ricoperto posizioni di responsabilità in azienda possono assicurare. Per un imprenditore, la decisione di avvalersi di un socio di **Manager Associati**, oltre a permettere l'inserimento nell'organizzazione di una figura di alta professionalità, assicura vantaggi e trasparenza. I partner di **Manager Associati** aderiscono ad un codice deontologico, che li impegna alla massima riservatezza e trasparenza nei confronti del cliente, e a svolgere la propria attività nel rispetto degli impegni assunti. Operano con un metodo di immediato valore aggiunto per l'azienda, avvalendosi di un mix di competenze diagnostiche, operative e di follow-up.

L'associazione, infine, rappresenta per ciascun partner un'occasione di interscambio professionale, sinergico alla migliore e più efficiente gestione del progetto. □

N.B. Per qualsiasi richiesta, la "Manager Associati" ha sede in Milano, via Vincenzo Monti 8, cap. 10123, telefono 02-46712520 e "www.managerassociati.net"

Kartomania
Cartoleria & Libreria



Corso alla Vittoria, 59
14100 Asti
Tel./Fax 0141/557076

10% di sconto su tutti gli articoli (narrativa varia, scolastica e cancelleria) per i dirigenti astigiani e non, dietro presentazione della tessera CIDA aggiornata.

* Partner di Manager Associati, via Vincenzo Monti, 8, 20123 Milano, tel. 02/46712520 www.managerassociati.net

Distinguere l'Islam dall'islamismo

ALLAH-AKBAR (il misericordioso)

Gianni Formagnana

L'immagine spettrale di città semidistrutte, di palazzi sventrati, di ospedali fatiscanti, dove languono feriti e si ammucchiano i morti, si traduce in una immagine di antichi guerrieri, seduti, non più su focosi cavalli, ma su carri armati e jeep, che sembrano usciti da un romanzo di Salgari. Solo che il tempo di Salgari è oggi completamente sepolto e ci troviamo a non capire che cosa stia realmente succedendo.

In quello che pare un cortocircuito della storia, il mondo appare prigioniero del caos e il mondo islamico diventa l'altro nome del caos, della non storia, della non libertà. L'inquietudine si è fatta strada, ha preso il posto nella nostra quotidianità.

Ma che cosa è l'Islam, o meglio che cosa sono realmente i variegati mondi dell'Islam? Molti analisti affermano che i prossimi conflitti saranno di natura culturale, nell'urto tra le civiltà e l'Islam sarà l'epicentro delle future conflittualità.

In quest'ottica, i tragici eventi cui stiamo assistendo sembrano dimostrare che siamo già entrati nella nuova era, in particolare nel conflitto tra l'Islam e l'Occidente.

Ma fino a che punto questa lettura degli avvenimenti corrisponde alla realtà dei fatti e fino a che punto essa rispecchia ciò che pensano i musulmani? perché non si può separare la questione da come vivono, da ciò che pensano, oltre un miliardo di musulmani.

Credo che si debba fare una netta distinzione tra Islam e islamismo; il primo consiste in un codice di valori, nell'espressione di una civiltà culturalmente multiforme; il secondo, l'islamismo, non è altro che una perversa costruzione ideologica, politicamente totalizzante e totalitaria.

Da che parte stanno i musulmani, nel primo o nel secondo?

Questo eroe del negativo, Bin Laden, è il nuovo Harun al Rashid – Saladino – o piuttosto un cavaliere impazzito dei tempi postmoderni, un totalitario, uno psicopatico, che vuole inquinare il resto del mondo musulmano?

Ciò che si dimentica spesso in Occidente è che, non da oggi, la gran parte del mondo musulmano si oppone a questa visione tota-

litaria della religione, che l'Islam è una religione di compassione, di tolleranza.

Un versetto del Corano dice: *"Se Dio avesse voluto fare di voi un'unica comunità, l'avrebbe fatto. Andate gli uni e gli altri verso le buone azioni e, un giorno, Dio vi spiegherà il motivo delle vostre esigenze"*.

Un altro versetto del Corano, nella Sura della luce, parla di un albero, un ulivo, né di oriente, né di Occidente.

Che significato hanno questi versetti nell'Islam? la differenza come necessità della storia e dell'umanità e, in secondo luogo fra oriente e occidente, rimandando al bisogno costante di una mediazione, alla necessità di un dialogo senza il quale la religione diverrebbe pura ideologia, puro totalitarismo. L'islamismo, cioè il radicalismo islamico, ha questo progetto insensato di un governo del mondo. È una minoranza che esprime questo delirio, che parla poco di Dio di spiritualità; perché vede nell'Islam uno strumento di coercizione, di dominio dell'uno sull'altro. Si trovano a metà strada fra una mistica politico-religiosa impazzita e l'ideologia che, come tale, necessita del linguaggio della durezza, della violenza; essendo accecati dal loro stesso delirio schizofrenico, vogliono accecare il resto del mondo, congelando tutte le speranze dell'umanità.

Storicamente l'Islam ha costituito un inter-

locutore e un partner importante nella storia dell'Europa; se la scolastica medioevale si è sviluppata in Occidente, è perché i musulmani avevano tradotto il pensiero greco.

Oggi noi manchiamo di traduttori, di mediatori, di ponti fra le culture. Il rischio è che questi terroristi dell'Islam progettino anche di abbattere i ponti tra l'Islam e l'Occidente, di creare muri ancora più impensabili, di fare tacere qualunque autonomia, qualunque riflessione; per loro la ragione è morta, vivono nel buio della mente.

Bisogna guardare alla storia sul lungo periodo per capire che, se una civiltà sopravvive, è perché ha in sé dei mediatori, dei portatori di speranza. Se guardiamo alla Spagna, paese a noi vicino, vediamo come tradizioni, culture, lingue, religioni diverse hanno sempre convissuto; nella grande moschea di Cordoba, Maimonide, Seneca e Averroè insegnavano insieme.

Le ragioni dell'Islam stanno nelle diversità che lo compongono, nella sua capacità di accogliere l'altro e di contribuire allo sviluppo dell'universalismo, di cui il nostro mondo ha oggi tanto bisogno.

È per questo che non bisogna confondere Islam e islamismo; cadere in questa trappola significa cadere nel gioco perverso, nel progetto insensato degli islamisti. □

Dal benessere alla qualità della vita

INVECCHIAMENTO: fenomeno o catastrofe?

Gli americani lo hanno definito "Silver Tsunami", perché gigantesco, anomalo, devastante. "Recente ed improvviso - ebbe a dire il Prof. De Rita - non c'è ancora la cultura dell'anziano, c'è paura di non farcela a gestire il fenomeno".

Dario Bracco*

L'età media della popolazione europea era, nel 2000, di 38 anni; nel 2050 salirà a 48 (dati ONU). Se la denatalità perdurerà sui livelli attuali, la popolazione europea cosiddetta attiva (dai 15 ai 64 anni) diminuirà di 130 milioni e quella degli "over 75" aumenterà di 70 milioni, raggiungendo il 28% della popolazione. Nel 2050, ovviamente, che non è poi così lontano.

Cosa ne pensano gli Anziani? Sono sorpresi: non ritengono di aver generato un fenomeno, nemmeno di essere portatori di problemi economici e sociali; semplicemente ritengono che *vivere sia un diritto e vivere a lungo possa essere un piacere.*

Gli Anziani sono oggi così numerosi per due principali motivi: il "baby boom" ed il "progresso". I nati dopo la guerra non invecchiano come i loro genitori; la qualità della vita è migliorata, grazie alle "protesi", quali il termosifone, l'ascensore, il telefono, la dentiera, l'insulina, ecc. ed il progresso medico-scientifico, che consente diagnosi precoci e terapie mirate, meno invasive e più efficaci. Guerre e malattie fanno meno vittime che nel sessantennio precedente.

Il boom economico, prima, e la crisi, che perdura, favoriscono una denatalità mai vista prima; così, la situazione sta sfuggendo di mano. Negli ultimi anni però, in tutto il mondo, si sono tenute conferenze, convegni, congressi ed altre riunioni, che hanno visto esperti e addetti ai lavori impegnati per trovare rimedi socio-economici, medici e tecnologici, che consentano agli Anziani una lunga, lenta e serena vecchiaia.

Una breve cronaca del periodo. Partiamo dal 1999, dichiarato "Anno Internazionale delle Persone Anziane": iniziato in sordina, è terminato con una

massa enorme di pubblicazioni, statistiche e sociologiche, che hanno definito abbastanza bene la situazione in cui ci trovavamo. Il 2000 e 2001 sono stati gli anni delle ONG, che hanno costituito Federazioni, come AGE (la Piattaforma Europea delle Persone Anziane), oppure hanno realizzato ricerche, come quelle della EURAG (la Federazione Europea delle Persone Anziane) sulla capacità e sul diritto degli Anziani a conservare la loro autonomia decisionale.

Queste due ONG annoverano, da sole, quasi il 90% di tutte le associazioni sul cosiddetto "anzianato". Attive ed attente a tutto ciò che succede a Bruxelles, Strasburgo e presso i vari Governi nazionali, guardano all'Europa geografica, dunque ad un continente intero! Il 2002 è l'anno della svolta.

Ad aprile, a Madrid l'ONU tiene la sua Seconda *Assemblea Generale sull'invecchiamento*: la prima si tenne del 1982 e indicò "anziano" chi, uomo o donna, superasse i 60 anni. A Madrid, in quattro giorni, si sono tenute oltre 100 tavole rotonde, con una presenza di 4000 persone di 300 ONG; 189 Nazioni diverse hanno inviato rappresentanze dei loro governi; all'Italia è spettato il record mondiale degli over 65, cioè il 25% della popolazione, contro il 64% di Giappone e Grecia, il 23 della Svezia, il 22 di Spa-

gna, Belgio e Svizzera, il 21 di Austria, Francia, Portogallo ed Inghilterra, il 20 di Finlandia ed Ungheria, il 19 di Georgia, Olanda e Romania ed il 17-18% della Federazione Russa, Canada, Australia ed Uruguay.

A Madrid, il Segretario Kofi Annan ha richiamato lo slogan del Forum: *una società per tutte le età*, nella quale vi sia libertà di lavoro e nessuna discriminazione per l'età o per le condizioni di salute. Troppo facile parlare di anziani arzilla; è quando ci si ammala in tarda età o si perde l'autonomia o, peggio, si deteriorano le facoltà mentali, che l'età porta il conto!

A Valencia, per preparare la Conferenza ONU, i Gerontologi ed i Geriatri hanno affrontato questa eventualità della vita delineando alcune esigenze ed auspicando che i Governi ricerchino una relazione ottimale tra invecchiamento e sviluppo economico, con politiche di sostegno, anche materiale, per chi invecchia. Hanno parlato della Medicina e del benessere; esiste già uno slogan "healthy baby", "healthy mother", "healthy aged", una sequenza che appare banale, ma che sintetizza tutta la verità sul vivere sano. Non basta arrivare, bisogna arrivare bene e, per farlo, bisogna maturare la cultura del benessere sin da bambini. Solo così ci sono buone probabilità di prevenire certe patologie.

Dal benessere alla qualità della vita: difficile



◆ attualità

misurarla, perché s'invecchia secondo diverse culture. È dunque necessario stabilire dei *reperes* per la qualità, sviluppare degli indicatori, considerare il cambio della struttura familiare e dei rapporti intergenerazionali, che danno vita ad emergenti modelli familiari, a dinamiche strutturali ed a nuove o diverse culture, situazioni socioeconomiche ed ambientali. Occorre sostenere nuove ricerche, in tutti i campi della medicina, ma anche della tecnologia: riunire e valutare molte esperienze di vita difficile, in presenza di malattie o di povertà, che sono considerati i più importanti fattori di rischio per le malattie croniche e generative; dedicare risorse alla così detta Gerontechnologia, per consentire di vivere sempre ben integrati, a casa propria, come all'estero.

Da Madrid il testimone è passato all'UNECE, la Commissione Economica dell'ONU per l'Europa, che ha organizzato la Conferenza Internazionale sull'invecchiamento, a settembre del 2002, a Berlino: 50 nazioni, con 27 Ministri e oltre 500 delegati, hanno dato esecutività alle indicazioni esitate dalla Conferenza di Madrid e predisposto un proprio piano di azione.

Tutti d'accordo sulla lotta alla discriminazione, per età, sesso, religione, lavoro, definendo anche l'Invecchiamento Attivo (*Active Ageing*) come "i processi di ottimizzazione delle opportunità per salute, sicurezza e partecipazione, in modo da assicurare qualità di vita agli Anziani". Promuovere ed incentivare la partecipazione degli anziani alla vita attiva, a prescindere dalle condizioni di autonomia psicofisica in cui si trovano. Vivere attivamente non significa divenire "sportivi" a settant'anni, ma applicare dei processi personalizzati e possibili di ottimizzazione della salute, partecipando anche a programmi di formazione. Centralizzare l'anziano nell'ambiente costruito, affinché lo rassicuri e lo protegga; permettergli di continuare a lavorare, solo se si sente; garantirgli, allo stesso tempo, un'adeguata assistenza socio-sanitaria, orientata sempre più al domiciliare. A casa sua, certo, crocevia di diverse generazioni, che hanno maturato la consapevolezza dei reciproci valori e ruoli.

Anziani garanti anche delle tradizioni, che, oggi, rischiamo di perdere o di confondere in una società sempre più multietnica. Il 2003 è stato un anno ricco di iniziative più focalizzate, più tecniche e, forse più utili, nell'immediato. Da cita-

re la ricerca della Pfizer, condotta in 9 Nazioni Europee, sulle condizioni di vita in aree rurali e sub-urbane: hanno intervistato oltre 11.000 persone, evidenziando come si invecchi meglio e di più nei sobborghi delle Città (e meglio ancora nei paesi di campagna).

La Fondazione *Health & the Future* ha invece richiamato la necessità di concentrare gli sforzi sulla salute mentale. Oggi esistono grandi possibilità di diagnostica neuro-psichiatrica, training della memoria, trattamenti della demenza. Scienziati come il dottor Robert Butler (docente di Geriatria al Mount Sinai Centre di NYC e vincitore del premio Pulitzer per i suoi libri sull'invecchiamento) e la dottoressa Françoise Forette (cattedratica di Medicina Interna e Geriatria all'Università di Parigi) hanno condotto un seminario per puntualizzare le conoscenze sulla salute mentale, con relativa raccomandazione ai Governanti europei di inserire l'argomento nella loro agenda sociale ed economica.

Lo scorso dicembre, quasi per raccogliere tutto il lavoro svolto nel mondo, si è tenuta a Washington la **Conferenza Internazionale sull'invecchiamento, la disabilità e l'indipendenza**. Organizzata dalla Commissione Europea e dal Governo degli Stati Uniti, ha visto alternarsi relatori dei due continenti per stigmatizzare la reale possibilità di mantenere l'autonomia, intesa come indipendenza psico-fisica, sino al termine della vita. Vi saranno riduzioni dovute a cronicità, malattie e disabilità; ma ciò che rimane deve essere studiato, valorizzato e conservato, perché rappresenta il valore della libertà. Dunque è tempo di passare all'azione, coinvolgendo gli Anziani, anche se disabili, perché prendano coscienza e forza dalle grandi possibilità di vivere in qualità, con risorse forse un po' celate, ma ancora disponibili, sulle quali investire: prima, fra tutte, l'informazione, per sapere tutto sulla vecchiaia, sul proprio corpo e salute, per tenersi in forma e curarsi, sull'ambiente costruito e sulla casa, per viverci, da protagonisti. □

* **Dario Bracco**, dirigente in pensione, giornalista membro dell'Associazione Giornalisti Indipendenti; Presidente del Centro Ricerche e Relazioni Cornaglia, membro di AGE ed EURAG. ASA (American Society of Ageing), PHAAF (Pfizer Healthy Ageing Advocacy Forum), consigliere della ISG (International Society of Gerontechnology), socio fondatore della So.M.I.Par (Società Medica Italiana di Paraplegia).



Programma in corso

12/6-04 - Torneo di tennis.

19-20/6/04 - "Rubens" a Genova e completamento di soggiorno ligure alle Antiche Terme di Pigna.

3/7/04 - In montagna: un giorno di gita nell'alta Valle di Susa.

Programma 2° semestre 2004

- ❖ Santa Messa annuale a ricordo dei colleghi e familiari scomparsi (27 settembre 2004 ore 18.30 al Santuario S. Antonio da Padova).
- ❖ Visita guidata a Palazzo Reale oppure villa della Regina (18 settembre 2004).
- ❖ Viaggio in Umbria già programmato dal 6 al 10 dicembre 2004.
- ❖ Giornata di visita a Pollenzo all'Università del Gusto ed al Castello.
- ❖ Tradizionale bagna càoda.
- ❖ Serata di cultura piemontese.
- ❖ Cena degli Auguri.

Viaggio in Romania 22-30 maggio 2004

Istruttivo, sorprendente e ben congegnato il viaggio culturale accuratamente preparato per noi dal Tower Institute di Torino, titolare la Dott.ssa Ady Marginean, nostra socia, nell'ambito della geografia, storia, cultura, tradizioni, arte e folklore romeno della Transilvania, Moldavia e Valacchia.

È stato un crescendo di "scoperta" artistica, paesaggistica, ospitale di costume ricco di storia oltre che di potenzialità del territorio.

I monasteri, i castelli, le regge, le province raccolgono tesori ben rispettati e vissuti ornati da piante e fiori da eden; con seminari religiosi affollati di prossimi sacerdoti e suore tutti all'opera quotidiana impegnati nelle varie arte contadine, artigianali e domestiche.

L'accoglienza voluta dalla nostra brava Ady Marginean, è stata magistrale specialmente presso gli enti ufficiali quali il Parlamento, istituti di ricerca, circoli ristretti e... cosa gradita la nomina di tutti i partecipanti a "cittadino onorario" di Blaj, cittadina culturale della Transilvania, il cui Sindaco ci ha ricevuto con gli onori di ospitalità e l'offerta di uno spettacolo di canti e balli folkloristici!

È da consigliare un tuffo nell'aria pulita dove si vedono sui pali delle strade i grossi nidi delle cicogne e dove si vedono ancora uomini a cavallo lavorare la terra. Un popolo istruito, orgoglioso e garbato che ha lasciato in tutti noi un ricordo caloroso e indimenticabile. □

UNA STORIA ITALIANA

K2 1954

TORINO, MUSEO NAZIONALE DELLA MONTAGNA, 4 GIUGNO-26 SETTEMBRE 2004

A cinquant'anni di distanza il Museo Nazionale della Montagna di Torino ha preparato l'esposizione *K2 Milleenovecentocinquantaquattro? Una storia italiana*. Una grande mostra corredata di documenti, materiali d'epoca, attrezzature, fotografie e filmati, realizzata dal Museo con il Club Alpino Italiano e la Regione Piemonte, con la collaborazione della Città di Torino. Allestita a Torino, nelle sale per le mostre temporanee del Museo Nazionale della Montagna, dal 4 giugno al 26 settembre, nei mesi di ottobre-novembre 2004 verrà trasferita a Genova, nella Sala delle Grida del Palazzo della Borsa.

L'iniziativa è coordinata da Aldo Audisio, con la collaborazione di Angelica Natta-Soleri e Marco Ribetti e figura come mostra ufficiale del Club Alpino Italiano nell'ambito del progetto *"Dalla conquista alla conoscenza"*, l'insieme di iniziative proposte dal sodalizio per ricordare il cinquantennale della prima ascensione. A corredo e completamento, un volume racconta minuziosamente la storia della spedizione, rievoca i fatti alpinistici e svela i retroscena della vicenda attraverso l'analisi di documenti, interviste e testimonianze.

Il volume, di 240 pagine con un ricco settore iconografico, è pubblicato nella collana dei reprint dei cahier del Museo Nazionale della Montagna; il prezzo di copertina è di Euro 25,00.

Conclusa la parte alpinistica, la spedizione continua sul versante scientifico. Vengono effettuate indagini geologiche, geofisiche, meteorologiche, rilievi topografici (che porteranno alla redazione della carta 1:12.500 del K2) e ricerche etnografiche.

Ma la vicenda del K2 è ancora lontana dalle conclusioni. A tenere desta l'attenzione dei mass media sarà per lungo tempo una serie di interminabili polemiche, quasi tutte sfociate in citazioni giudiziarie. Di questa situazione – e dell'intera vicenda – rende conto ampiamente il nuovo documentario *K2. Una storia italiana*, prodotto da DocLab con Museo Nazionale della Montagna e CAI, che il pubblico potrà vedere visitando la mostra, a fianco delle edizioni restaurate dei film che Mario Fantin realizzò con i suoi materiali, non montati da Baldi nel film ufficiale.

Incredibilmente, la lunga avventura della

salita alla più alta montagna del Karakorum si chiuderà tra polemiche, rancori, incomprensioni. In ogni caso, la "conquista" del K2 merita di essere ricordata, raccontata e riscoperta come una grande "storia italiana".

Nelle rinnovate sale espositive del Museo montagna, appena completate dopo l'intervento di restauro condotto dalla Città di Torino, sarà possibile ripercorrere tutte le tappe della salita e delle vicende ad essa correlate, osservando le fotografie, i manifesti originali del film e quelli celebrativi della vittoria, insieme a molti docu-

L'inno di Mameli

Siamo certamente in ritardo per l'appuntamento della Festa della Repubblica, ma pensiamo che ci abbiano pensato tutti – o quasi tutti i media – a celebrarlo. Tuttavia, c'è una lacuna un po' trascurata, che pure ha un valore simbolico indiscusso e che viene comunque citata in tutte le cerimonie ufficiali. È l'inno nazionale che la maggioranza – e noi con gli altri – **conosce solo in parte**, per cui riteniamo utile ripresentare il testo originale nella sua interezza, con un grazie al Presidente della nostra Repubblica, che ha saputo ridestare in

Inno di Mameli

Fratelli d'Italia,
L'Italia s'è desta.
Dell'elmo di Scipio
S'è cinta la testa.
Dov'è la vittoria?
Le porga la chioma,
che schiava di Roma
Iddio la creò

*Stringiamoci a coorte,
siam pronti alla morte
siam pronti alla morte,
Italia chiamò*

Noi fummo da secoli
calpestatì, derisi,
perché non siamo popoli,
perché siam divisi.
Raccòlgaci un'unica

menti e oggetti utilizzati dai partecipanti durante l'ascensione o nei mesi passati al campo base.

Infine, per celebrare l'avvenimento le Poste Italiane, accogliendo la richiesta del Museo Nazionale della Montagna, hanno predisposto un francobollo dedicato al K2, che verrà emesso a Torino, presso la sede del Museo, il prossimo 31 luglio, giorno del raggiungimento della cima.

Sede della mostra:

MUSEO NAZIONALE DELLA MONTAGNA
Ingresso: via G. Giardino, 48 - Torino
4 giugno - 26 settembre 2004

Apertura al pubblico:

Tutti i giorni 9.00-19.00

Biglietti:

Intero Euro 5,00; ridotto Euro 3,50; Soci CAI Euro 2,50.

Ufficio stampa museomontagna

Telefono: 0116.604.104 - Fax: 0116.604.622 -
E-mail: stampa.pr@museomontagna.org.

tutto il Paese l'**orgoglio di essere italiano**.

È poiché nelle pagine seguenti c'è la recensione di un libro importante, dal titolo *"Quando l'Italia era una super potenza"*; l'autore, per difendersi dall'accusa di auto-compiacimento patriottardo, ha citato, quasi come epigrafe della sua opera, una frase memorabile di Carlo Emilio Gadda **"la porca rognna italiana dell'autodenigrazione"**!

Ci auguriamo che i colleghi imparino a memoria i versi dell'inno di Mameli: sarà un ulteriore contributo all'*amor patrio* e all'*orgoglio di essere cittadini d'Italia*.

A. R.

bandiera, una speme,
di fonderci insieme
già l'ora suonò.

*Stringiamoci a coorte,
siam pronti alla morte
siam pronti alla morte,
Italia chiamò*

Uniamoci, amiamoci!
L'unione e l'amore
rivelano ai popoli
le vie del Signore.
Giuriamo far libero
il suolo natio;
uniti, per Dio,
chi vincer ci può?

*Stringiamoci a coorte,
siam pronti alla morte
siam pronti alla morte,
Italia chiamò*

ABBIAMO RIPRESO LA FRASE DI APERTURA IN COPERTINA DAL TITOLO DI UN LIBRO DI GIORGIO RUFFOLO RECENSITO NELLA RUBRICA LIBRI: *QUANDO L'ITALIA...*
L'IMMAGINE IN GRANDE ILLUSTRA L'ANNIVERSARIO DELL'IMPRESA ITALIANA CHE NEL 1954 CONQUISTÒ LA VETTA DEL K2.
APPROFITTAANDO DELLA FESTA DELLA REPUBBLICA, ABBIAMO PUBBLICATO PER INTERO L'INNO NAZIONALE DI MAMELI.
TRE OCCASIONI PER CELEBRARE L'ITALIA, SENZA RETORICA, MA CON I FATTI.

giugno/luglio 2004

CORRENTE 41

Schopenhauer “La vita è per sé, un tendere, senza altro fine”

Il diritto e il rovescio

Giovanni Reverso

Ogni cosa ha un diritto e un rovescio, come ogni medaglia che si rispetti. Come dire che non c'è niente che abbia solamente vantaggi, o solo svantaggi. Neanche la morte è solamente negativa, come non è solo positiva quella che “sembra” la vita più bella.

Ora, il più delle volte, si tratta di scegliere; “saper” scegliere, che è anche un'arte raffinata; scegliere i lati positivi più confacenti ai nostri desideri o necessità. Eliminando, fin dove è possibile, i lati negativi, magari capovolgendoli a nostro favore.

L'esperienza insegna che non ci sono due gocce d'acqua uguali, né due foglie uguali, né... due donne uguali. Quindi, regole generali non ce ne possono essere, salvo agire senza pensare come dei burattini.

Ma chi non si sente burattino, e ragiona perciò con la propria testa, sa cosa vuole,

caso per caso, volta per volta, senza rimpianti. Pur sapendo che la verità ha sempre i suoi padroni, nei quali comunque, a vedere il lato positivo, rientriamo anche noi.

Non ci mancheranno certo i dubbi, ma, positivamente, sappiamo che ogni dubbio è sempre indice di travaglio e di maturazione psicologica, bisogno di verifiche, desiderio di evolvere.

Con ottimismo Holderlin ha scritto: “Dove cresce il pericolo, cresce anche qualcosa che ci può salvare”.

Negativamente, Mao-Tse-tung ha detto: “L'albero può ben desiderare che il vento si plachi; ma non per questo il vento cesserà”.

D'accordo con Schopenhauer: “La vita è per sé un tendere senza altro fine”, e io aggiungo accettandone, **fin che si può**, il diritto e il rovescio.

E poi, e poi le cose, tutte le cose, vanno, o non vanno come devono andare.

A noi non resta che accettare l'impatto con una realtà che ci sfugge tra le mani, e smorzare ogni inutile replica. □

SALMO CONTEMPORANEO

SONO, SIGNORE, UN UOMO TRA GLI ALTRI UOMINI, CHE HAI CREATO E POSTO SULLA TERRA.

NON C'È INTESA FRA NOI, LE NOSTRE PAROLE NON SI APRONO ALLA COMUNICAZIONE NEL MOMENTO IN CUI SI DANNO, DELLA VITA NELLE CASE, NELLE STRADE, NELLA SOCIETÀ. VIVIAMO GLI UNI ACCANTO AGLI ALTRI, MA NON CI SOPPORTIAMO, E FRAGILE È LA FEDELTA' AGLI IDEALI COMUNI. IL TORNACONTO OCCUPA IL NOSTRO CUORE E LO INARIDISCE, PAROLE E PENSIERI NON SALGONO VERSO L'ALTO.

CONQUISTE DI NUOVE ENERGIE E DI NUOVE LIBERTÀ SENZA CONDIZIONE SONO I SEGNI DI VITALITÀ INTELLETTUALE E FISICA, DI CUI DISPONIAMO E DI CUI SIAMO ORGOGLIOSI. NON SAPPIAMO PERÒ, SIGNORE, CORRISPONDERE AI TUOI INVITI.

QUEL PROSSIMO CHE TU CI CHIEDI DI AMARE, LO DICIAMO CON VOCE SOMMESSA E NON SENZA SOFFERENZA, LO TROVIAMO “INAMABILE”; I TUOI TEMI SONO PER NOI UNA PROVA GRAVOSA PER IL PESO DI ABITUDINI E DIFETTI, CHE ALTERANO L'ESERCIZIO DELLA VOLONTÀ.

DESIDERIAMO E INVOCIAMO PACE E SERENITÀ, MA CONTESA, PREVARICAZIONE, CONTESTAZIONE AL LIMITE DURANO NEL TEMPO SENZA INTERRUZIONI, NEL DIALOGO LE VOCI SONO DIVERSE E, SPESSO, DISTANTI, NEI CONTESTI DI DISTRIBUZIONE SOCIALE E DI CONFLITTO SOCIALE L'EQUITÀ MANCA.

LA GIUSTIZIA PIÙ PRATICATA È QUELLA SEMPLICE, CHE IN “OGNI VIOLENZA TROVA LA SUA COLPA”. È LA NOSTRA COSCIENZA CHE LO VUOLE.

A VOCE ALTA, SIGNORE, TI CHIEDIAMO SOCCORSO. ABBIAMO BISOGNO DI INTENDIMENTO PER LE GIUSTE DIMENSIONI SOCIALI, ECONOMICHE, CULTURALI E POLITICHE DELLA GIUSTIZIA: SIA DECISIVA IN NOI LA NOZIONE DI RESPONSABILITÀ.

A VOCE ALTA, SIGNORE, A VOCE ALTA.

CERCIDA



Festival Internazionale del teatro di strada a Chieri

Si parla spesso, usando un detto ormai logoro, detta provincia “sonnolenta”. E della cintura, quel cordone che cinge la metropoli orgogliosa? Molto spesso, a guardarsi in giro c'è da restare a bocca aperta.

È quello che ci è accaduto, ficcando il naso in uno dei centri di informazione: siamo imbattuti in un dépliant modesto, di formato americano, con il titolo ben in mostra “Chieri Mast”, calendario 2004: musica, arte, storia, teatro.

A svolgerlo, il cartoncino si snoda a fisarmonica, con 6 fogli e 12 facce fitte fitte, con un programma di iniziative: concerti, teatri, incontri, mostre, sapori, sport, circo, danza, balli pirotecnici di clown e marionette; in un incalzare di eventi che sono cominciati da domenica 7 marzo e finiranno a Natale, al ritmo di una decina al mese, con incremento nel mese di luglio, che occupa da solo 3 delle 12 facciate dove il **Festival internazionale del teatro di strada**, in sole quattro giornate (1, 2, 3, 4 luglio) si svolge con 50 spettacoli, provenienti da tutta Italia e dall'Estero: Francia, Gran Bretagna, Danimarca, Egitto, Austria, Germania, Messico.

La cerimonia conclusiva avverrà alla vigilia di Natale.

A. R.



Le Olimpiadi del 2006 a Torino e dintorni



Il periodico dell'Unione Regionale Piemontese dei Dirigenti di Azienda ha pubblicato – sul n. 221 di febbraio 2004 – un articolo che riassume, per i lettori, le ipotesi di prender parte alle Olimpiadi torinesi, non per gareggiare, ma per collaborare allo svolgimento del torneo olimpico e alla riuscita organizzativa della serie di gare e manifestazioni.

Chi ritiene di potersi rendere utile, può richiedere a Toroc, Direzione Risorse Umane Torino, corso Novara 96, i moduli di iscrizione per entrare nella squadra di "Noi 2006", appositamente istituita dal Comitato organizzatore per invitare ad entrare nella squadra dei volontari.

Per raggiungere lo scopo, il Comitato organizzatore ha precisato quanto segue:

I riflettori di centinaia di Paesi del mondo saranno puntati su Torino nel 2006. Gli occhi di centinaia di milioni di persone saranno sul più grande evento sportivo della storia del nostro Paese e sulle persone che lo rendono possibile, cioè i volontari della squadra **Noi2006**, coloro che hanno accolto la loro opportunità di esserci.

Saranno più di 20.000 le persone che – con il loro impegno, la loro passione e il loro entusiasmo – contribuiranno alla

riuscita di questa impresa straordinaria.

I volontari della squadra **Noi2006** saranno i più importanti ambasciatori del nostro Paese nel 2006. Veri padroni di casa delle Olimpiadi, trasmetteranno agli atleti, ai membri della famiglia olimpica e paraolimpica e a tutti gli spettatori il calore di casa nostra. La loro passione sarà la prima impressione che ogni visitatore si farà di Torino2006 e il ricordo che si porterà con sé dopo i Giochi. La gentilezza e l'entusiasmo del sorriso saranno le emozioni che tutti i nostri ospiti rivivranno pensando ai XX Giochi Olimpici Invernali: i volontari della squadra **Noi2006** saranno il cuore dei Giochi.

I volontari della squadra **Noi2006** avranno diversi compiti in diverse aree di attività. Si occuperanno di accoglienza, accrediti, biglietteria, servizi d'ordine e servizi alla stampa, assistenza alla Famiglia Olimpica e guida delle auto ufficiali. Ognuno di noi ha un talento e una competenza da mettere a disposizione per accogliere atleti, ospiti e pubblico a casa nostra e farli sentire come a casa loro: per questo *non esiste limite di età*.

Chi ha più di 18 anni e può dare la sua disponibilità, dovrebbe entrare in squadra. □



giugno/luglio 2004

Convenzioni sanitarie e commerciali

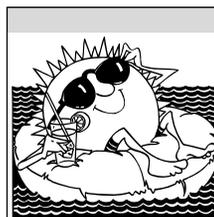
Nel quartino centrale di questo numero, alle pagine 24-25, abbiamo pubblicato l'elenco degli istituti o esercizi che hanno aderito alla nostra proposta di concedere uno sconto sui loro prodotti dietro presentazione della tessera Cida, convalidata per l'anno in corso.

Nell'impossibilità tecnica di ultimare i lavori per la pubblicazione del fascicolo con tutti i centri sanitari e commerciali aderenti all'iniziativa, abbiamo provveduto a inserire nel sito www.ildirigente.it le caratteristiche delle offerte e servizi, in modo che sin d'ora i colleghi interessati possano fruire delle proposte concordate.

Nel frattempo sarà nostra cura completare gli elenchi e offrire ai lettori, subito dopo le ferie estive, e cioè nel numero di settembre, un unico fascicolo diviso in due parti, con nominativi e condizioni, rispettivamente per la parte commerciale e sanitaria.

Le offerte contenute sono state oggetto di trattative da parte del nostro personale e regolarmente controfirmate per accettazione.

I nostri iscritti sono perciò invitati a rivolgersi con fiducia ai vari centri e là dove è segnalato, rivolgersi al nominativo della persona indicata, certi di ottenere, con le condizioni di miglior favore, anche un'accoglienza e un'attenzione adeguate alla eccellenza dei centri in elenco e delle esigenze della categoria. □



Ferie estive I sindacati provinciali

Aosta dal 2 al 26 luglio
Torino dal 2 al 27 agosto
Asti dal 2 al 31 agosto
Alessandria dal 9 al 27 agosto
Biella dal 2 al 27 agosto
Cuneo dal 2 al 20 agosto
Novara dal 3 al 26 agosto
Vercelli dal 2 al 27 agosto



LIBRI

Quando l'Italia era una superpotenza Il ferro di Roma e l'oro dei mercanti

Giorgio Ruffolo
Ed. Einaudi Tascabili
pagg. 315, € 11,00

L'Italia è l'unico paese del mondo ad avere attraversato, nella storia, due epoche di indiscussa superiorità mondiale: politica la prima, nell'antichità; economica la seconda, nel Medioevo.

Questa "anomalia italiana" è lo spunto da cui parte il libro che mette a confronto i due fatidici primati: quello conquistato con il ferro dalla Roma dei re, dei senatori, degli imperatori; e quello acquistato con l'oro dalle Repubbliche italiane: Amalfi, Pisa, Venezia, Genova, Firenze, Milano, dopo i secoli bui dell'alto Medioevo.

Questo è l'incipit di un libro importante dal titolo **Quando l'Italia era una superpotenza**. L'autore non è sconosciuto, anche da chi segue le vicende nazionali solo dai titoli dei giornali. Giorgio Ruffolo non aveva quarant'anni quando era segretario generale della Programmazione economica e poi Deputato, Senatore e, oggi, Deputato al Parlamento europeo.

Non è che vogliamo fargli pubblicità – di cui non ha bisogno – però di questo libro importante, interessante, che costa poco – secondo i livelli correnti, attestati ai 15,20 euro – edito da una casa editrice di indiscusso prestigio – perché se n'è parlato poco, a mala pena recensito qua e là?

Anche chi scrive l'aveva sottovalutato – sotto l'aspetto commerciale naturalmente – perché gli era sembrato un libro scritto per pochi.

Eppure avevamo conosciuto l'autore nel corso di una conferenza qualche anno fa (anni '60!) e, se non ricordiamo l'argomento trattato, ci ha impressionato e abbiamo memorizzato nel tempo la facondia dell'oratore, bravissimo nel porgere il tema, senza interruzione nell'eloquio sempre correttamente impostato con tutti gli elementi in concordanza, anche quando il predicato era molto lontano dal soggetto.

Bene, questa stessa facile accattivante capacità espressiva è confermata in questo testo, che ci racconta in sole 300 pagine tutta la storia d'Italia: da Romolo e Remo sino a Mussolini, come vertice del tramonto, anche se il libro si ferma all'apogeo dell'Italia dei Comuni. L'autore nella prefazione avverte: *"la forma è quella del racconto, non quella rigorosa della storia"*.

Il racconto è diviso in due sezioni: la prima, Il ferro, traccia la grande parabola di Roma antica, dall'alba sul Tevere, a metà circa dell'VIII secolo prima di Cristo, fino alla scissione del grande Impero, tra Oriente e Occidente. La seconda, L'oro, riprende il racconto proprio a Roma, nella Roma dei Papi e dei secoli bui, per poi seguire il risveglio italiano che fa da battistrada a quello europeo e fonda una nuova egemonia, basata, questa volta, non sulla forza militare delle legioni, ma sull'intraprendenza di una nuova classe, audace e spregiudicata.

In qualche modo, il libro vuole essere non certo una storia d'Italia, ma un omaggio alla storia dell'Italia, nei due grandi momenti del suo primato storico.

A. R.

Le attuali frontiere della psicologia clinica

Mario Fulcheri
Editore Centro Scientifico
pagg. 450, € 24,50



Il volume – di cui è autore il prof. Mario Fulcheri – figlio di un emerito socio anziano dell'APDAI – si pone alle frontiere della psicologia, rappresentando la summa della dottrina e dell'esperienza dell'autore che – specificano gli attestati professionali – è specialista in psichiatria, psicoterapia e analista addleriano, con incarichi di prestigio presso varie scuole di specializzazione, sia della facoltà di Torino, che dell'Università di Chieti.

Presentiamo lo studio non solo per mera documentazione, ma anche perché riteniamo che il contenuto, in gran parte, sia anche accessibile ed interessante per un profano, in quanto ogni individuo può incontrare nel corso della vita *"passaggi sfumati e/o gradualizzati"*, spesso reversibili, raggruppabili in cinque condizioni:

- condizione di benessere psichico;
- condizione di disagio psichico;
- condizione di malessere psichico, nel quale il disagio assume i livelli di maggiore intensità;
- condizione di disturbo psichico;
- condizione di malattia

mentale e cronica, quando perdurano nel tempo non solo le alterazioni mentali e del comportamento, ma anche le situazioni che le hanno determinate.

Abbiamo conosciuto il Prof. Fulcheri parecchi anni fa, nel corso di un'indagine psicologica sui malesseri della categoria.

Lo studio era accompagnato da una serie di interviste da parte a tutti i colleghi interessati, che numerosi aderirono allo "screening", condotto da esperti specialisti. Ciò era segno che l'argomento aveva centrato il punto fragile di una professione che sempre più opera e vive nell'incertezza. Ieri, con le preoccupazioni del lavoro; oggi, oltre a queste, anche il rischio di un licenziamento *ad nutum*, non sempre motivato oggettivamente su eventuali scelte sbagliate, ma spesso determinato da pretestuose ragioni di opportunità aziendali, valga per tutti il celeberrimo *"capro espiatorio"*.

Il processo diagnostico si conclude con l'*assessment*, che ha la finalità principe di raccogliere tutti i dati, per culminare con le possibili strategie di approccio terapeutico e con le tecniche di trattamento.

Materia così ardua, svolta in 400 pagine, non è facile da riassumere.

Ci auguriamo di averne dato i cenni più significativi, anche perché il Prof. Fulcheri non è per noi solo un capace professionista, sempre a disposizione della categoria quando il collega o i famigliari hanno avuto necessità di cure o di attenzioni sensibili, così come la sua disciplina lo esige; ma è anche figlio dell'ing. Fulcheri, che anche i soci dell'APDAI meno vecchi hanno imparato a conoscere, per la sua partecipazione alla vita sindacale, che ha vissuto responsabilmente per anni come animatore, consigliere e presidente di vari organismi associativi della categoria. □

giugno/luglio 2004



La globalizzazione dimezzata

Nono rapporto sull'economia globale e l'Italia

Pier Giuseppe Monateri, Anna Caffarena a cura di Mario Deaglio ed. Guerini pagg. 220, € 18,50

La globalizzazione, come era stata pensata, sperata e invocata si è sciolta. L'inizio del grande dissolvimento si è avuto con l'11 settembre 2001. Ora, ciò che ne rimane annaspa nel polveroso dopoguerra iracheno. Se nel Rapporto precedente, l'Ottavo, la globalizzazione stava diventando un conglomerato di arcipelaghi, ora le conclusioni di Deaglio sono più nette: siamo decisamente a una svolta.

I tre fattori fondanti della globalizzazione, ossia *liberalizzazione, deregulation e alleggerimento fiscale*, sono "passati di moda"; la direzione è quella opposta. I grandi arcipelaghi occidentali dell'Europa e del Nord America si trovano a dover competere con nuovi protagonisti planetari: la Cina, *in primis*. La Cina, insiste Deaglio, è il nuovo "ombelico del mondo" col quale scendere a patti, cui anche Tokio ha rivolto i propri maggiori sforzi diplomatici ed economici. Sempre a oriente, dati alla mano, l'India e le tigri asiatiche raddoppiano le proprie quote di mercato a spese, soprattutto, del vecchio continente.

L'Europa, intanto, è in una fase di "crescita avvizzita", salvaguardata dall'introduzione dell'Euro che, da solo, "vale più della forza degli eserciti di questo mondo percorso dalla guerra". Una Europa che, però, stenta nel far fronte all'attivismo industriale delle altre grandi aree del mondo; che preferisce sovvenzionare le aree depresse e l'agricoltura, piuttosto che sostenere il sistema industriale, lo sviluppo del capitale umano (che è la vera ricchezza continentale) e l'innovazione.



L'Italia, in questo quadro, mostra ancora di avere una marcia in meno. Dal 1985 il Pil italiano si è staccato dai trend planetari, in negativo, anche per via dell'eccessiva specializzazione dell'industria manifatturiera (dal tessile al mobiliare) e l'abbandono di altre aree industriali strategiche per la crescita (energia, comunicazioni, tecnologia...). Gli alti costi energetici, la scarsità di adeguate infrastrutture, la specializzazione in produzioni a basso contenuto tecnologico, carenze nella valorizzazione dei beni immateriali (formazione, scolarità, ricerca scientifica) fanno del Belpaese un sistema a rischio, sempre più ai margini dell'economia mondiale.

La ricetta? Colmare le arretratezze e investire, a livello di sistema – evitando, magari con autorità *ad hoc*, una serie incredibile di lacci burocratici –, su settori in cui l'Italia può ben dire la sua: occuparsi di produzioni di alta qualità, organizzare un terziario dedicato ai servizi turistici in un Mediterraneo pacificato, e così via. Con un dato di fondo: il sistema Italia non deve aspettarsi regali da fuori, ma dar vita a politiche industriali lungimiranti, investendo nel futuro con scelte strategiche, anche costose in termini di consenso elettorale, che permettano al sistema industriale di essere competitivo, creatore di ricchezza materiale, benessere soggettivo e collettivo e posti di lavoro. □

Piccoli e scatenati

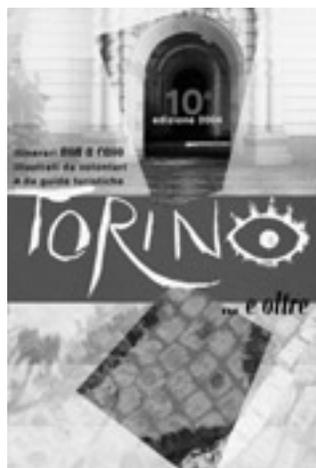
Formazione, ricerca e consulenza per le piccole organizzazioni

Franco Cesaro presentaz. di Fabio Romano Ed. Guerini Studio pagg. 220, € 18,50

Dalla cultura d'impresa alla cultura nell'impresa: il Metodo del "tavolino a tre gambe" prevede l'unione di Ricerca, Formazione e Consulenza nel gestire il cambiamento in organizzazioni come la piccola impresa e le singole unità di una grande impresa, con particolare riferimento alle esperienze affettivo-organizzative dell'azienda di natura familiare. Il processo di cambiamento viene affrontato allo stesso tempo sotto il profilo dell'esperienza personale, della sfera relazionale e della produzione: il volume fornisce spunti preziosi a chi intende conoscere teoria e pratica di un proficuo approccio alla formazione e alla consulenza alle imprese. Una focalizzazione della realtà aziendale da punti diversi di vista, perché i problemi, sappiamo, sono molti e ben differenziati. Approccio multidisciplinare che strizza l'occhio anche alla psicoanalisi, perché anche nell'impresa, se la ricerca di benessere e felicità entra in crisi, si arriva alla sofferenza. E si tende a chiudersi in se stessi. Con la chiusura, anche il gruppo di lavoro entra in crisi, e l'ef-

fetto domino diventa difficilmente controllabile.

Cesaro propone questo spigliato manuale che coniuga discipline umanistiche a saperi economici e professionali, riprendendo direttamente dall'esperienza di consulente quanto ha imparato a cogliere per poi trasmettere. L'oggetto dello studio è la **professione di aiuto alle organizzazioni** che l'autore svolge da oltre trent'anni. Il **contenuto** è il percorso personale dell'uomo nella sua sfera relazionale, emotiva e professionale, un cammino che parte dal "qui e ora" in direzione dell'integrazione del sapere, del saper fare e del saper essere. Il contesto è la PPMI (piccole piccolissime medie imprese), il mondo imprenditoriale più forte e diffuso nel nostro paese, l'habitat ideale per analizzare le realtà costituite attorno a una persona. □



Numerose sono le iniziative del Comune di Torino per far conoscere gli aspetti più noti e ancor più quelli nascosti di una città che ha fama di essere discreta e riservata.

Itinerari NON A CASO è una di queste, gestita – come precisa il cartoncino – da volontari e da guide turistiche. Ovviamente non mancano i siti di consultazione: www.torinocultura.it e telefono 011-5069967 con i particolari dei percorsi, se di primavera o d'autunno e con obiettivi diversi.

Una misura di libertà e civiltà

Turisti in difficoltà

Tutti i centri urbani pongono ai singoli appartenenti, o comunque alle persone presenti nel "centro" medesimo, il problema del soddisfacimento di necessità fisiologiche, trovandosi essi fuori dalla rispettiva unità abitativa, di lavoro o di semplice svago.

È ben noto che tale esigenza si accentua con l'avanzare dell'età anagrafica (parliamo per gli ultra sessantenni): è noto altresì che essa è più sentita fra gli appartenenti al sesso maschile.

L'urbanistica aveva in passato risolto tale problema con strutture pubbliche: confermando i manufatti, che si richiamavano all'imperatore Vespasiano (per utenti maschi), affiancati poi dalla più recente realizzazione dei cosiddetti "alberghi diurni" (utilizzati da entrambi i sessi).

Stranamente, in questi ultimi decenni, i secondi sono del tutto scomparsi ed i primi sono stati fortemente ridotti, mentre quelli rimasti sono pressoché inagibili, perché di fatto abbandonati alla ineducazione dei frequentatori.

L'Amministrazione Comunale introdusse nuove strutture unitarie chiuse, fruibili da entrambi i sessi ed anche dalle persone disabili: ma esse sono sostanzialmente fallite nel disordine igienico e, soprattutto, per guasti tecnologici.

Oggi molte persone anziane, che la moderna medicina invita – per una migliore qualità della vita – a non rinchiudersi fra quattro mura, ma a muoversi fuori, limitano le loro uscite dal domicilio, per il timore che una improvvisa necessità, non potuta soddisfare, li ponga in situazione di grave disagio. Disagio che si appalesa anche rivolgendosi ai bar od ad altri esercizi, che sovente rispondono con fastidio e negando con scuse e pretesti, qualsiasi accoglienza favorevole.

Nel centro città non esistono impianti multipli, se non quello vecchio e scadente di fronte al municipio (per di più chiuso nei giorni festivi!). Non ci si può servire di quelli privati degli esercizi pubblici, perché troppi sono indecenti e nei cortili; alla domenica i bar sono chiusi; non si può portare un pullman di 50 persone a fare la fila in un gabinetto singolo.

L'Amministrazione Pubblica deve prendere atto che allo smaltimento dei rifiuti organici personali si provvede anche mediante l'istituzione e la manutenzione di punti di

ricovero esterni, che siano disponibili, fruibili ed accettabili in condizioni di vera civiltà.

Non ci si sporca proponendo, deliberando e costruendo gabinetti pubblici o locali di comodo a disposizione del pubblico. Invece si penalizza una larga fascia di cittadini, non ponendo a loro disposizione tale servizio e, – quando esso sia ripristinato – il non mantenerlo fruibile secondo il metro di una educazione corretta.

Michele Aprà

Con l'occasione, fornitaci dal rilievo formulato dal collega Aprà, prendiamo dal quotidiano La Stampa dell'aprile scorso alcuni passi sullo stesso argomento, di Claudio Gorlier.

Ridateci i Renzi (questa volta bisex)

Spero di non essere "piemontesemente" accusato di mancanza di stile, se affronto un argomento magari di scarsa eleganza, ma di incontestabile praticità. Si tratta dei **gabinetti pubblici**, e della loro virtuale scomparsa dalla nostra città. Tra l'altro, mi capita di imbartermi in comitive di turisti alla ricerca, talora spasmodica, di questa antica istituzione. Alla fine si precipitano in qualche bar, non di rado con modesta soddisfazione.

A Torino venne adottato per designare una costruzione in pietra, per due persone, separate da un tramezzo. I torinesi, però, finirono con chiamarlo con il nome del costruttore, tale **Renzi**. I "**Renzi**" erano distribuiti strategicamente nella città e resistettero per decenni, fino a scomparire quasi del tutto e a diventare una rarità.

Ormai ci troviamo al punto di partenza, e dei Renzi sembra lecito parlare come di monumenti, avanzi del passato. Pure, e indipendentemente dal nome che volete attribuirgli, dobbiamo riconoscere che essi facevano (e lo farebbero ancora) parte dell'addebito cittadino, a parte la loro imperiosa opportunità. Soltanto gli ipocriti, caro Sindaco, possono giudicarli indecenti. Basta concepirli a regola d'arte, e nel segno dell'efficienza.

Claudio Gorlier



L'ACQUA di Torino

Un grosso cartellone mostra una lingua pedagogica con le frecce che indicano le sue capacità di degustare (prendiamo a prestito il verbo dall'enologia) e stabilirne le caratteristiche organolettiche (e cioè l'odore, il sapore, il colore, la consistenza, ecc.).

Se la memoria non ci tradisce, la punta (della lingua) ne accerta il dolce, il fondo, l'amaro, le parti laterali, il salato, il centro longitudinale, l'acido.

Il padiglione era esposto in via Roma a cura della Smat* in una di queste reclamizzate domeniche ecologiche ed era affollato di curiosi. Un tempo (ai miei tempi) l'acqua aveva fama di essere tra le migliori d'Italia. C'era la coda in piazza Rivoli per far provvista della celebre fonte del Pian della Mussa, dove nasce il Po e nasceva l'acquedotto. Nei dépliant non se ne parla, peccato!

A. R.

* Società Metropolitana Acque Torino.

