

Formazione

Il trasferimento di professionalità

L'informazione per formare

La formazione deve colmare il gap di competenze, ma il soggetto ha necessità di sempre avere presente chi è, cosa può essere, qual è la sua identità e come può realizzarsi in modo adeguato.

Elio Valevano

Alain Minc ci aveva suggerito "il fare cultura" come un forte impegno dell'arte manageriale. Ne avevamo parlato ed avevamo fatto seguito con un richiamo su "cultura ed aggregazione nelle organizzazioni del lavoro".

Gli incontri sul tema da qualche tempo a questa parte proprio non mancano.

Sul concetto, pertanto, sembra che l'accordo sia dei più vasti. Rimane la difficoltà di capire bene sino in fondo questo nuovo modo di essere manager, di riconoscere ed analizzare a dovere gli effetti di un simile cambiamento che viene a coinvolgere direttamente ed indirettamente tutti coloro che svolgono ruoli significativi ancorché diversi in un mondo del lavoro sempre più orientato alla interazione ed alle trasmissioni di competenze.

Non si tratta del raccontare storie o del fare il trasudato pettegolezzo. Non si focalizza il fare salotto o l'arte di socializzare il rito del caffè.

Si segnala la necessità di modificare il sistema di relazioni aziendali, salvaguardando il rispetto dei ruoli all'interno delle varie linee di responsabilità e tra lavoratori ed azienda, a favore di una propositività che nulla ha a che fare con i vecchi modelli di consociativismo.

Si deve andare oltre ai percorsi formativi che hanno insito il limite che sono rivolti a specialisti, ad addetti ai lavori. Si deve puntare ad una formazione più mirata e capillare tale da aiutare a conoscere e quindi scegliere, all'interno di temi complessi, quali sono gli aspetti che più ci coinvolgono nell'impegno quotidiano di gestire i "mutamenti" e di esercitare da protagonisti i nostri rispettivi ruoli in azienda.

L'informazione generica sugli eventi che originano spesso profondi mutamenti nel contesto socio-economico del sistema industriale ed imprenditoriale in ge-

nere, del complesso integrato Italia e, conseguentemente, nelle relazioni e nel dialogo del management nel confronto delle aziende, del lavoratore nel confronto dell'impresa e viceversa, è dunque propedeutica alla conoscenza degli aspetti più concreti e dei percorsi formativi necessari a gestire ciascuno il proprio ruolo, la propria mission, il proprio compito.

I temi da trattare sono i più vari e vanno naturalmente individuati tra quelli di più marcata attualità.

Partiamo pure dalla riforma del mercato del lavoro, per esempio, del suo impatto sui livelli occupazionali, sulla coinvolgente flessibilità sul lavoro, ma dobbiamo arrivare sempre ad aiutare la comprensione dei coinvolgimenti che gli attori delle organizzazioni del lavoro devono saper affrontare.

L'esempio parte forse un po' da lontano, ma chiaramente aiuta a capire la nuova impostazione dei rapporti in azienda, chiaramente fa fare mente locale sul nuovo sistema di comunicazione che impegna alla condivisione dell'imprenditorialità in cui si è coinvolti.

E, capito lo spirito del nuovo sistema, l'informazione eletta a regola di vita per i fatti aziendali ed il loro divenire produce i suoi frutti.

Il sistema va poi assunto con i doveri risvolti. L'opportunità di formulare quesiti e fornire spunti di dibattito anche specifici non può venir mai meno.

È dall'intreccio dei discorsi che sgorga l'utilità delle forme informative e di comunicazione, che vieppiù viene a rendersi preziosa la diffusione delle informazioni e della conoscenza, che più intensamente si fa formazione.

È giusto pensare che, nell'ambito della

formazione, occorre intervenire sulle capacità delle persone, sulle dotazioni di fondo di ciascuno e sulle possibilità di modificarle, ma bisogna recuperare autenticità ed aprire un rapporto più profondo con le persone, vero polo etico dell'impresa.

Per imparare a vivere e a lavorare occorrono necessariamente determinate conoscenze, ma soprattutto la trasformazione di queste in "saggezza e sapienza" e l'incorporazione di queste per la propria vita, il proprio lavoro. Altrimenti, per tanti interventi formativi, c'è disagio, c'è perplessità e, in aula, nei workshop ed in tanti altri riti formativi, vediamo che, davanti all'istruttore di turno, all'insegnamento preciso, alle tecniche innovative ed agli inviti al cambiamento, le persone guardano disilluse "esperti e sacerdoti" che promettono nuovi indirizzi, nuove tecniche, che offrono prospettive globali, mentre esse cercano confini e limitazioni in cui contenere e salvaguardare quel po' che resta di se stessi.

Senza altro la formazione deve colmare i gap di competenze rispetto a ciò che si deve o che ci viene detto di diventare, ma l'individuo ha necessità di *sempre*

avere presente chi è, cosa può essere, qual è la sua identità e come può realizzarsi in modo adeguato. E allora il grande progetto formativo, oggi, è il saper spostare il contesto dell'azione anche dall'aula

(anche virtuale) al grande cantiere della realizzazione di se stessi, della possibilità di espressione di se stessi.

Alla formazione di oggi, pertanto, viene chiesto di offrire spazi in cui ciascuno possa ricostruire le proprie "domande", possa rendersi conto di dov'è e lì cosa si fa, possa confrontare i propri pensieri, le proprie idee con chi gli è prossimo (e non solo legato dal vincolo del lavorare assieme) e potere poi agire vivendo e creando esperienze condivise, destini comuni, un suo io ben concretizzato.

È qui allora che ritorna il richiamo del tema che abbiamo voluto affrontare, è qui che viene posto in modo chiaro la necessità di un'azione manageriale in seno alle organizzazioni del lavoro aperta alla comunicazione, all'informazione, senza nulla togliere alle responsabilità demandate a ruoli e posizioni, ma realizzando quell'azione formativa a tutto campo ne-

La comunicazione è il mezzo attraverso cui gli essere umani trovano significati comuni e condividono il mondo che contribuiscono a creare.

cessaria all'imprenditorialità dell'individuo e dell'organizzazione.

Il successo di una simile impostazione formativa si dispiega in più direzioni, dalla produttività, competitività e profitto al richiamo per le risorse anche più preziose, al senso di appartenenza di tutto il personale: l'aggregazione di valori e potenzialità non può che generare profitto e sviluppo.

Troviamo infatti in Rifkin di "L'era dell'accesso", edito in Italia da Mondadori, e precisamente nel capitolo "La nuova cultura del capitalismo", che la *comunicazione è il mezzo attraverso cui gli esseri umani trovano significati comuni e condividono il mondo che contribuiscono a creare* (cultura degli individui e della comunità).

E ancora leggiamo del "collegamento inestricabile fra comunicazione e cultura: la cultura comunica" e di come "la comunicazione definisca significati, riproduca valori comuni e leghi gli individui in relazioni sociali".

L'autore poi, nel suo attento esame de "La rivoluzione della new economy", vede "come il linguaggio ed ogni altro sistema simbolico vengono utilizzati per dare un senso a esperienze sociali condivise,

come *comunicazione e cultura divengono reciprocamente l'una espressione dell'altra*" e osserva come "comunicazione e comunità abbiano la medesima radice linguistica: le comunità esistono attraverso la condivisione di significati comuni e di forme comuni di comunicazione" e di informazione.

Possiamo pure dimenticare il contesto in cui lo studioso e professore americano ci fa riflettere su comunicazione/informazione e cultura/formazione, ma il richiamo ai capitali intellettuali e culturali richiesti dalla nuova economia, dal nostro nuovo mondo del lavoro devono farci riflettere su un nuovo modo di vivere i rapporti in azienda e sulla necessità di dare un senso compiuto ed integrale al termine "formazione", ai sistemi ed ai processi formativi sul lavoro.

Potremmo anche appellarci su questo tema a molti altri studiosi del nostro tempo, ma la voce orale non farebbe altro che ribadire che "informare per formare" diventa sempre più un imperativo nella gestione della risorsa umana, assurge sempre più alla credibilità di uno slogan vincente.

Teorie tramutabili in realtà e realtà positive? □

Copertina

C'è chi si chiederà quali rapporti ci siano tra la panoramica di Basilea, che compare nel sommario in appoggio all'articolo sulle PMI e il Castello di Costigliole di Asti, terra di vini ma anche di storia; sebbene difficile – sembra – apparentarlo con il concilio di Basilea chiusa nei confini della gelosa Svizzera, eppure il ministro Bersani, in uno degli infuocati dibattiti della tv (Ballarò, nella specie) l'ha evocata come un tassello importante del nuovo quadro governativo. Infatti, il Convegno promosso da Federmanager Asti sul trittico Finanza, Banche Impresa reca nel sottotitolo Basilea 2 e non solo...

Gli addetti ai lavori conoscono benissimo il nuovo assetto geografico all'insegna dell'Unione Europea ed è qui che nel 1991 Basilea si disegnò il primo rapporto Banca e piccole e medie imprese.

La storia non riguarda questa annotazione, ma Basilea 2 è la testata di un nuovo corso le cui linee sono state richiamate nel convegno già segnalato nel numero scorso e di cui diamo un succinto resoconto nelle pagine seguenti.

BIESSEDENTAL

Studio Medico Specialistico Associato

dr. Massimo BRUNO Medico Chirurgo Specialista in Chirurgia Odontostomatologica
dr. Roberto SALERNO Medico Chirurgo Specialista in Odontostomatologia

Il centro è aperto tutti i giorni con orario continuato e il sabato mattina

Via Monti n° 28 (tra Via Pietro Giuria e C.so Massimo D'Azeglio) 10126 Torino

Tel. e Fax 011/6694543

biessedental1@virgilio.it



Aut. Com. n° 284 del 4/10/2004

Un'arma a disposizione delle organizzazioni per elevare la propria redditività e il benessere del personale

La comunicazione interna

Francesco Ardito*

Quanto comunica internamente la tua azienda? Come comunica la tua azienda? Quanto è sensibile a questo importante, delicato – e spesso sottovalutato – tassello del complesso mosaico dell'organizzazione? Conosce le tecnologie oggi a sua disposizione? Le sfrutta appieno? Come potrebbe migliorare i processi comunicativi e ridurre drasticamente i costi di gestione?

Analizzeremo questi e ad altri interrogativi attraverso una serie di approfondimenti curati da Francesco Ardito, esperto di comunicazione e di tecnologie di remote collaboration.

Questo primo articolo prende in considerazione la grande importanza della comunicazione interna e della sua visibilità/ufficialità tra i diversi processi aziendali.

Le migliori organizzazioni, quelle con elevati risultati e redditività, hanno un denominatore comune: in esse la co-

municazione interna è fortemente supportata dai leader ed è parte integrante della cultura aziendale. Più della metà dei risultati individuali prodotti dai membri di un'azienda, di un'organizzazione, derivano dall'enfasi motivazionale, dallo sforzo, dall'impegno non richiesto e comunque prestato dal singolo elemento, entusiasta e determinato a far crescere se stesso e l'organizzazione per cui opera. Mi riferisco a quel processo di profusione continua di impegno, oltreoceano identificato con la frase "going the extra mile" (dare più del dovuto).

Il benessere del personale rappresenta uno dei fattori determinanti per il successo di un'organizzazione e diversi studi hanno dimostrato come esista una relazione diretta tra il clima organizzativo e il fatturato e come, infine, il clima organizzativo sia influenzato dalla qualità/quantità di messaggi veicolati. Armonizzare la comunicazione

all'interno di un'azienda, favorendo l'integrazione di tool tecnologici, è senza dubbio uno degli elementi chiave che contribuiscono ad alimentare il benessere del personale.

È il noto circolo vizioso in cui il crescere della motivazione dell'impiegato innalza il livello di soddisfazione del cliente, traducendosi in un incremento dei profitti per l'azienda che, in condizione di floridità, è quindi in grado di generare benessere e soddisfazione (anche, ma non solo, economica) nell'impiegato. Ma se questo teorema è noto, conosciuto ai manager aziendali, quasi lapalissiano nella sua enunciazione, per quale ragione la gran parte delle aziende italiane non dispone di una policy ufficiale, atta a regolamentare la comunicazione interna? Come mai, in molti casi, la comunicazione interna non ha alcun legame con il piano strategico? Perché non viene dedicata la necessaria attenzione alle sinergie operative tra le funzioni addette alla comunicazione interna ed esterna?

Analizziamo ora il primo degli aspetti sopra evidenziati, quello relativo alla creazione di una policy atta a definire gli obiettivi, le linee guida, il framework... in sintesi, a regolamentare il flusso di comunicazione che andrà a permeare la nostra azienda.

STUDIO MEDICO DENTISTICO

Dott.ri GAVOTTI

Dott. Carlo Augusto Gavotti

Medico Chirurgo specializzato in Odontostomatologia

Dott. Alberto Emilio Gavotti

Dottore in Odontoiatria e Protesi dentaria

Dottore in Giurisprudenza

Attività peritale

Convenzione diretta con

F.A.S.I - FASDAC - BLUE ASSISTANCE

Orario: Lun - Ven: 8,30 - 19

Sab: 8,30 - 12,30

TORINO - Corso Giulio Cesare, 186 - Tel/Fax 011.24.65.639
(Zona Ospedale San Giovanni Bosco)

TORINO - Corso Fiume, 14 - Tel. 011.660.46.60



Formazione

La partenza di un Progetto atto a redigere la summenzionata policy verrebbe apprezzato, percepito come un segnale di apertura, di trasparenza, di rispetto delle norme etiche da parte della popolazione aziendale, che sarebbe tantopiù motivata e incentivata all'atto ufficiale della pubblicazione della stessa, un forte e chiaro segnale di serietà, proveniente dall'azienda.

La policy potrebbe prendere in considerazione, in prima battuta, aspetti quali:

- informare i membri dell'azienda, in modo chiaro e puntuale, sui cambiamenti organizzativi all'interno della stessa;
- informare ciascun singolo individuo sui cambiamenti che possano aver impatto diretto su ruolo, attività, mansione, retribuzione ecc.;
- informare tutti i membri dell'azienda sui risultati vincenti ottenuti a livello enterprise;
- motivare formalmente ciascun singolo individuo a fronte di risultati personali ottenuti;
- sostenere l'approccio "open doors", mirato a coinvolgere, a stimolare la comunicazione verso i livelli più alti dell'azienda qualora se ne ravvisi le necessità o l'opportunità, abbattendo le barriere psicologiche (e spesso fisiche) ancor'oggi esistenti nei con-

fronti di questa libera circolazione delle idee;

- dar vita a surveys, sondaggi atti a raccogliere periodicamente feedback e, sulla base delle indicazioni raccolte, impegnarsi a migliorare la realtà aziendale;

- informare costantemente su tutte le attività di carattere ludico/sociale programmate, atte a generare un clima di appartenenza, di collaborazione... mirate a "fare squadra";
- ...

"Non ci dici niente di nuovo" obietterà qualcuno di voi; "in azienda prestiamo già molta attenzione ai punti appena elencati".

Beh, lasciatemi dire che esiste un'enorme differenza tra il dire (chi oggi non lo afferma?): "la nostra azienda tiene in considerazione le esigenze del singolo, la nostra azienda informa tempestivamente sui cambiamenti organizzativi, il dipendente rappresenta la nostra prima risorsa ecc..." e il rendere ufficiali, pubblici questi obiettivi, dimostrando - in tal modo - di credere seriamente in essi. Ricordiamo infine che, una volta "affissi alle pareti", questi principi andranno poi fermamente rispettati affinché l'azienda risulti più credibile, in grado di stimolare coloro i quali ne fanno parte, di migliorare - in molti casi - i rapporti con le rappresentanze sindacali e, elemento di significativa importanza, di dare un segno netto di tra-

sparenza, stabilità, diciamo pure di forza, verso l'esterno, verso gli investitori.

Aggiungiamo ancora un elemento, sovente sottovalutato, ai benefici derivanti dall'incremento di quantità e qualità di comunicazione veicolata all'interno di un'organizzazione: mi riferisco alla possibilità, grazie alla costante diffusione di comunicazioni ufficiali, di porre fine alla circolazione di notizie di seconda, terza, quarta mano che creano spesso destabilizzazione. Siete consapevoli, immagino, di quanti e quali danni siano in grado di provocare le soste alle macchinette del caffè e le false notizie che di fronte ad esse prendono forma, si ingigantiscono e vengono instradate, fino a raggiungere e, talvolta, oltrepassare i confini aziendali?

Tanto si è parlato, si parla e si discute, in tema di comunicazione aziendale, ma ad oggi (almeno in Italia) poco si è fatto.

Ritengo ci siano tutte le condizioni per provarci.

"Ben fatto" è meglio che "ben detto"
Benjamin Franklin

* Francesco Ardito ha coordinato i seguenti studi di ricerca del Master in e-Business, presso l'Istituto Superiore "Mario Boella" - Politecnico di Torino: "E-learning - La nuova frontiera dell'apprendimento" - "Nuovi modelli di comunicazione: un vantaggio competitivo per le Aziende".



gestire il rischio per creare valore



Broker assicurativo leader in Italia

Aon Nikols Torino srl offre una gamma di servizi assicurativi e consulenziali ad Aziende, Persone e Convenzioni .

Il servizio prestato ai Clienti garantisce alta professionalità, risorse interdipendenti e grande varietà di prodotti

A favore degli iscritti alla FEDERMANAGER gestisce la Convenzione Assicurativa Dirigenti



L'Assidir prevede la possibilità, nell'ambito delle esigenze della vita privata del Dirigente, di contrarre un polizza "Multirischio" ottenendo il vantaggio di garanzie particolari rivolte alla tutela:

- del patrimonio Incendio - Furto Abitazione/Incendio - Furto - Kasko Autovetture
- del patrimonio in seguito a richieste risarcitorie in conseguenza di danni provocati a terzi
- Responsabilità Civile e Spese Legali**
- dai rischi attinenti la persona Infortuni
- dai costi sostenuti per spese mediche Rimborso Spese Mediche

Aon Nikols Torino S.r.l.

10121 Torino - Via Francesco Dellala, 8 - tel. (+39) 011/57624.1 fax (+39) 011/5622808

300 anni dall'assedio e dalla battaglia di Torino

TORINO 1706

L'alba di un regno

Ferdinando Borelli

Si è svolto il 29 e 30 settembre scorso il convegno "Torino 1706: l'alba di un regno" che ha costituito il momento culminante delle celebrazioni del tricentenario dell'assedio e della battaglia liberatrice di Torino contro gli eserciti galloispani. Si è trattato della manifestazione più importante di una lunga serie di eventi durata per tutto il mese di settembre e metà di ottobre che ha visto coinvolti Enti, Associazioni e privati cittadini desiderosi di commemorare e ricordare quei duri e pur eroici giorni, fondamentali per la nostra storia. Infatti l'esito dell'assedio può essere riletto come un'anticipazione del Risorgimento o meglio il punto di partenza di questo e dell'unificazione del nostro Paese.

Si è iniziato il 7 settembre, giorno fatidico della liberazione di Torino, con l'inaugurazione della Mostra, avente lo stesso titolo del convegno, alla quale hanno partecipato le principali autorità cittadine ed un imponente pubblico di interessati.

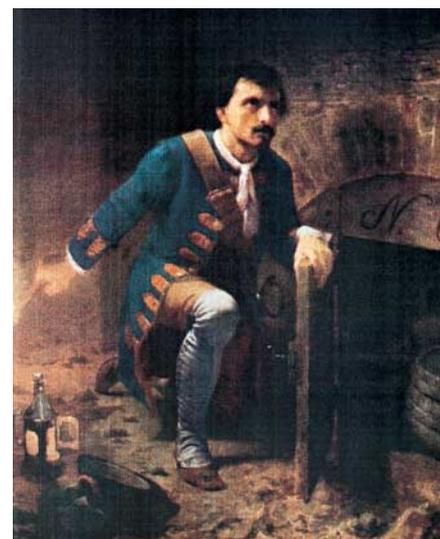
Sabato 9, nei pressi della Cascina Continassa (via Druento angolo via Traves), si è svolta la rievocazione della battaglia: Gruppi Storici Europei, provenienti da Italia, Francia, Germania, Inghilterra, Repubblica Ceca, Norvegia e Russia, tra cui ha primeggiato il Gruppo Storico Pietro Micca della Città di Torino, hanno simulato gli scontri

tra i francesi, schierati su un tratto della linea di circonvallazione preparata per l'evento, e l'esercito imperiale guidato dal Principe Eugenio. La ricostruzione delle fasi salienti della battaglia, combattuta tra i fiumi Dora e Stura, che determinò la sconfitta e la ritirata dell'Armée Royale di Luigi XIV e la conseguente liberazione della città, è stata curata in tutti i dettagli a cominciare dall'allestimento di un tipico campo per le truppe degli inizi del XVIII secolo per proseguire con il rifacimento di un tratto della linea trincerata francese e terminare con l'intervento della carica della cavalleria sabauda.

Non c'è stato poi praticamente giorno senza incontri, concerti, spettacoli e aperture di mostre sull'argomento, superando in quantità e qualità le iniziative rievocative realizzate in occasione del bicentenario compresa la presentazione di innumerevoli pubblicazioni.

A titolo di esempio si citano il concerto "Inno a Pietro Micca" svoltosi il 7 settembre nel giardino del Maschio della Cittadella e quello tenutosi presso il Conservatorio Giuseppe Verdi di piazza Bodoni con la cantata commemorativa appositamente scritta.

Il Convegno, di cui all'inizio di questo breve appunto, ha avuto un sottotitolo: "Memorie ed attualità dell'assedio di Torino tra spirito europeo ed identità regionale" per evidenziare aspetti artistici, fatti di costume, episodi poco noti, momenti di vita quotidiana



na oltre a quanto già ben noto su questo importante fatto storico.

Esso ha impegnato circa sessanta relatori (accademici esperti di storia militare, politica e diplomatica, storici locali, archivisti) che si sono soffermati su temi originali e fascinosi illustrando gli esiti di ricerche appositamente promosse a partire dall'impatto che l'assedio ebbe in città, nel Torinese e nel Piemonte.

Il filone biografico è alimentato da personaggi della levatura del **Duca di Savoia Vittorio Amedeo II** (figura centrale che al termine della guerra di successione spagnola, cioè nel 1713, diverrà Re), del **Principe Eugenio di Savoia Soisson** (osservato quale condottiero, uomo di cultura e collezionista straordinario) nonché da protagonisti quali **Pietro Micca** (del quale sono rilette valenze antiche ed attuali attraverso l'immagine che di lui tramandano l'iconografia, i vecchi libri di scuola ed il teatro con particolare riguardo a quello delle marionette), il beato **Sebastiano Valfrè** (attraverso trisecolari testimonio



CONVENZIONATO CON TUTTE LE SOCIETÀ DI NOLEGGIO

momo
I T A L Y

Via Orbassano, 10 - 10060 None (TO) - Tel. 011 9906760
Fax 011 9906198 - e-mail: origlia@origliapneumatici.it

www.origliapneumatici.it

Varie

nianze devozionali) e **Maria Bricca** (figura storicamente ben definita con un ruolo ancora sospeso tra storia e leggenda).

L'importanza ed il successo del convegno sono testimoniati dall'afflusso dei partecipanti che hanno riempito le due sale ove le giornate di studio si sono sviluppate complessivamente attraverso 12 sessioni. Da notare infine una significativa presenza di docenti ed allievi.

Gli Atti, che raccoglieranno le relazioni nella loro stesura originale e completa (sono state sovente accorciate per motivi di tempo) saranno pubblicati a giugno del 2007.

In apertura del Convegno, dopo il saluto delle Autorità, è stata consegnata una targa al Generale Guido Amoretti in riconoscimento di "una vita spesa al servizio di Torino e della tutela delle memorie e dei luoghi dell'assedio".

Non si possono chiudere questi brevi note senza ritornare a parlare della Mostra realizzata, su incarico della Città di Torino, dall'Associazione "Torino 1706-2006" costituita da una cinquantina di istituzioni culturali piemontesi per promuovere e sostenere iniziative dirette a celebrare il suddetto terzo centenario.

Essa è articolata su cinque sezioni e precisamente:

- Sezione 1: **L'arte militare all'inizio del Settecento**
- Sezione 2: **La guerra di successione spagnola fino al 1706**
- Sezione 3: **L'assedio**
- Sezione 4: **La battaglia**
- Sezione 5: **Dopo la battaglia, ancora guerra, e poi un nuovo equilibrio**

Un ricco apparato di testi, immagini, oggetti e filmati accompagna il visitatore nel percorso espositivo che si sviluppa presso due musei: il Maschio della Cittadella (che ospita le Sezioni 1, 2, 4, 5), sede del Museo Storico Nazionale d'Artiglieria - corso Galileo Ferraris, 0 - ed il Museo "Pietro Micca e dell'Assedio di Torino del 1706" (che ospita la Sezione 3) - via Guicciardini, 7 -.

La Mostra sarà aperta fino al 3 giugno 2007: per la sua completezza ed importanza storica non può essere ignorata da chiunque abbia interesse ed attaccamento alla storia di questa città.

Orario: da martedì a domenica 9-19 (lunedì chiuso). Ingresso gratuito.

Infine una citazione ed un doveroso riconoscimento: quanto è stato realizzato ha avuto come promotore e punto di riferimento il Segretario Generale dell'Associazione "Torino 1706-2006" dott. Giancarlo Melano.

COMUNICATO STAMPA

Federmanager Alessandria iniziative di formazione

Il 20 ottobre p.v. partirà un programma di formazione per i dirigenti predisposto da Federmanager Alessandria e Unione Industriale. Il tema studiato e proposto dal Coordinatore per la formazione di Federmanager Giuseppe Mannori e da Pinuccia Gatti del Ce.Si. (Centro Servizi dell'Unione Industriale di Alessandria) "**Dalla Babele dei linguaggi alla visione sistemica dell'impresa**" è affascinante, oltre che per il titolo "esotico", anche per l'ambizioso obiettivo di sistematizzare i vari linguaggi in un unico sapere in grado di condurre il management e i suoi collaboratori verso gli obiettivi dell'impresa.

Il seminario sarà aperto a tutti i dirigenti delle aziende industriali della provincia che hanno aderito a Fondirigenti mediante il versamento del contributo dello 0,30% degli oneri previdenziali.

CENTRO MEDICO PRIOTTI

Odontoiatria
Multidisciplinare

C.so Vittorio Emanuele II, 52 - 10123 TORINO
Tel. 011 546876 - 011 538691
centromedicopriotti@libero.it

- RADIOLOGIA E PANORAMICA DIGITALE
- SI SEGUE PROTOCOLLO TESTATO PER LA RIMOZIONE PROTETTA DELLE AMALGAME DI MERCURIO
- LABORATORIO ODONTOTECNICO IN SEDE
- Convenzionato in forma diretta FASI e FASDAC, in forma indiretta con i principali Fondi Sanitari e Associazioni di categoria.
- Visite gratuite di prevenzione dentale tutto l'anno.
- Visite su appuntamento.

Il Centro è aperto dalle 8,30 alle 19,30 dal LUNEDÌ al VENERDÌ e SABATO mattina.



Torino, 1980. Ai cancelli della Dea di Grugliasco

Quando strinsi la mano a Bertinotti

Renato Cuselli

...Quel giorno in cui strinsi la mano a Bertinotti... stiamo parlando del più celebre esponente della sinistra, ora assunto alla carica di Presidente della Camera dei Deputati.

Era un di quelle giornate calde, caldissime degli scioperi, cariche di tensioni e paure, si osteggiavano i "crumiri", la circolazione era spesso bloccata dai manifestanti, la produzione non decollava. Bertinotti era venuto a parlare ai cancelli della Dea di Grugliasco; il mio ufficio era proprio sopra l'improvvisato palco ove l'oratore stava arringando i lavoratori, non ricordo esattamente quale fu la frase che fece scattare la mia reazione istintiva, ma scesi e facendomi largo fra i dimostranti, approfittando della mia mole un po'... imponente riuscii a trovarmi faccia a faccia con Bertinotti.

Mi presentai e dopo avergli contestato le parole incriminate, gli dissi "Lei ha espresso la Sua opinione ed io Le dico la mia, semplicemente, venga a vedere questo stabilimento e constati di persona se sono vere o no le Sue affermazioni".

Rimase un attimo perplesso, poi disse "raccolgo volentieri il Suo invito, ora non posso, ma La ringrazio e vedrò di venire quanto prima" allungò quindi la mano.

La foto riporta questo evento.

Bertinotti non venne, sono passati più di dieci anni, entrambi abbiamo cambiato "mestiere", ma sono pronto a rinnovare l'invito: VENGA A TROVARCI ONOREVO-



LE BERTINOTTI. Molte cose sono cambiate, ma nell'ambito del mondo politico rimane una certa ostilità nei confronti della categoria dirigenziale, di questo vorrei discutere con Lei Onorevole.

I rapporti di subordinazione non sono facili per natura, questo vale per tutti perché ciascuno di noi ha una persona, un gruppo, un'associazione, un apparato cui deve dare conto.

Il dirigente in più ha anche un obiettivo che - sia o no il responsabile diretto - è tenuto a rispettare.

L'impoverimento dei nostri ranghi, decimati da una serie di licenziamenti che non tende ad arrestarsi non ci fa però abbassare la testa rendendoci nel contempo sempre più orgogliosi di appartenere ad una classe che ha fatto le fortune del paese.

Di questo orgoglio e del desiderio di essere ancora utili all'Azienda Italia vorremmo parlare con Lei Onorevole Bertinotti, che in svariate circostanze ha saputo porsi come autorevole interprete della verità che non è di nessuna parte, ma di TUTTI.

DIRIGENTE D'AZIENDA

www.ildirigente.it
Periodico di Federmanager Piemonte
in collaborazione con:
Federmanager Aosta
CIDA e Federazioni aderenti

Direttore emerito

Antonio Coletti

Direttore responsabile

Carlo Barzan

Condirettori

Andrea Rossi,
Roberto Granatelli

Comitato di redazione

Mario Benedetti,
Arturo Bertolotti,
Marcello Carucci,
Claudio Cavone,
Sergio Favero,
Andrea Freni,
Gianfranco Guazzone,
Antonino Lo Biondo,
Stefano Moscarelli,
Ezechiele Saccone,
Giuseppe Scoffone

Corrispondenti dalle Province

Luigi Caprioglio (Alessandria),
Ezio Mosso (Asti),
Giuseppe Nobile (Biella),
Gianni Formagnana (Cuneo),
Giovanni Silvestri (Novara),
Pierluigi Lanza de Cristoforis (VCO),
Renzo Michelini (VerCELLI)

Direzione, redazione e amministrazione

c/o Federmanager Torino
Via S. Francesco da Paola, 20 - 10123 Torino
Tel. 011.562.55.88 - Fax 011.562.57.03
info@federpiemonte.it
ildirigente@federpiemonte.it
amministrazione@federpiemonte.it

EDITORE

FEDERMANAGER PIEMONTE

Presidente Angelo Luvison
Vice Presidente Andrea Freni
Tesoriere Vittorio Ambrosio
c/o Federmanager Torino
presidenza@federpiemonte.it

Fotocomposizione e Stampa

G. Canale & C. S.p.A. - Borgaro T.se (TO)
Spediz. in abb. post. Pubblicità 45% art. 2
c. 20/b Legge 662/96 filiale di Torino. Auto-
rizzazione del Tribunale di Torino N. 2894
del 13 settembre 1979

Pubblicità

ALL MEDIA Pubblicità: 10137 Torino
Corso Siracusa, 152 - Tel. 011.311.90.90
Fax 011.311.95.48



Associato all'USPI
(Unione Stampa Periodica Italiana)

Lettere e articoli firmati impegnano tutta e solo la responsabilità degli autori.



DIRCLUB PIEMONTE
Club Dirigenti e Manager d'azienda

Per valorizzare il tempo libero
Per creare contatti interpersonali
Per produrre amicizia

10128 TORINO - Corso Re Umberto, 138
Tel./Fax 011.318.64.42 - Cell. 338.938.71.34
e-mail: dirclub.piemonte@virgilio.it
www.dirclubpiemonte.it

GIOIELLERIA

L'ISOLA del TESORO

C.so Cosenza, 54/A
10137 TORINO
Tel. 011 3601030



Lettere

I soliti dipendenti tartassati

Ugo Zannini

Ci risiamo! Paga sempre Pantalone!

Le anticipazioni sulla finanziaria 2007 riporterebbero le aliquote al 43%-45% per redditi sopra i 70000 euro.

È il solito sistema per tartassare chi, come noi, ha un reddito da lavoro dipendente.

In questo modo tra ritenute sociali e addizionali varie si lascia il 60% dello stipendio per la parte eccedente.

Possibile che non si riesca a far passare il principio che le aliquote esistenti sono già vessatorie per i redditi dichiarati e che il problema sta nel sommerso.

La giustizia fiscale, nelle società moderne, dà la misura della democrazia, crea gli strumenti per la giustizia sociale, premia il merito.

Penso debba essere l'obiettivo primario per tutte le associazioni che rappresentano le persone oneste.

Evadere le tasse, commettere, oggi, reati

finanziari, è da considerarsi alla stregua di chi rapina una banca, con l'unica differenza, semmai, che procura più danni.

Mi chiamo Zannini Ugo sono un associato dal 1997 e lavoro dal 1977 molto stanco di vivere al fianco di ladri che ostentano impunemente i frutti delle loro ruberie, grazie alle quali godono di agevolazioni sociali sottraendole a quelli che ne hanno veramente diritto e bisogno.

Scusatemi lo sfogo.

Saluti e buon lavoro.

un diritto di critica, indispensabili in un sindacato democratico.

La storia del nostro sindacato è anche storia di errori, che vanno affrontati e riconosciuti: credo sia impossibile e dannoso essere d'accordo su tutto.

Come esempio significativo nel recente passato, è sufficiente pensare alla posizione dell'APDAI a favore della confluenza dell'INPDAL nell'INPS, a lungo osteggiata a livello nazionale.

Grazie comunque per l'attenzione. Buon lavoro.

Diritto di critica

Rinaldo Strazzarino

Caro Direttore,

asserire che il nostro periodico non può avere una linea editoriale contraria all'operato del Sindacato nelle sue articolazioni, mi sembra se non altro discutibile, perché significherebbe la negazione di un confronto e di

Nel rispondere a Sciarrino non ho previsto il caso in cui vi sia un contrasto vero, cioè su temi di fondo della politica sindacale, fra il livello nazionale e quello territoriale. In questo caso il nostro periodico, pur dando ampio spazio alla posizione degli Organi nazionali, non può che interpretare, nel modo più intelligente e delicato possibile, la posizione del proprio Editore, che è Federmanager Piemonte.

C. B.

LAVORO

Ricerca lavoro

COMUNICATO N. 1112

DIRIGENTE in pensione con vasta esperienza manageriale acquisita in Italia ed all'estero nelle aree tecnico-produttive, conoscenza di francese, inglese e spagnolo, esamina proposte di collaborazione come "Temporary manager" e/o consulenza in Italia e/o all'estero.

Telefonare Federmanager-Torino: 011/562.55.88

COMUNICATO N. 1113

FIGLIO di dirigente, 32 anni, laurea in economia e commercio, ottima conoscenza dell'inglese, offresi per mansione nell'area del Controllo di Gestione preferibilmente in società multinazionali.

Telefonare Federmanager-Torino: 011/562.55.88

APPRENDERE L'INGLESE IN IRLANDA



INTERNATIONAL STUDY CENTRE

- Legalmete riconosciuto dall'Irish Department of Education.
- Corsi durante tutto l'anno.
- Programmi estivi speciali per adulti.
- Programmi di attività/studio per i più giovani (Giugno - Agosto).
- Sistemazione presso famiglia.
- Sconto ai membri dell'Unione Regionale CIDA del Piemonte. (Si prega allegare l'inserzione quando si effettua l'iscrizione)
- Preparazione per l'esame: Cambridge First Certificate, Advance and Proficiency; IELTS e TOEIC

Per ulteriori dettagli rivolgersi a:

*The International Study Centre - 67 Harcourt Street Dublin 2 Ireland
Tel: (00) (353) (1) 4782766 - Fax: (00) (353) (1) 4781490 - E-mail: isc@indigo.ie - http://www.iscdublin.com
Segreteria Apdai - Via S.Francesco da Paola, 20 - 10123 Torino - Tel. 011 562 55 88*