

Attualità

2° Salone Nazionale della imprenditoria femminile

GAMMA-DONNA

Belle, eleganti... e importanti



Sembrava una parata di belle ed eleganti signore, quelle che si sono date convegno a Torino al Centro Fieristico Torino Esposizioni e si è poi scoperto che non erano le rappresentanti decorative del jet-set, ma imprenditrici in proprio: direttori, dirigenti d'impresa che, sotto l'insegna Gamma-Donna, hanno dato vita al 2° Salone Nazionale dell'imprenditoria femminile, su iniziativa della Aidda (Associaz. Imprenditrici Donne e Dirigenti d'azienda).

Forse abbiamo usato impropriamente il termine "parata", che richiama la sfilata solenne di un reggimento di soldati, in realtà lo spiegamento delle forze in campo e di supporto, è stato ai massimi livelli di rappresentanza politica e imprenditoriale.

Citiamo tra i più noti il Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, Olga Barbara Pollastrini; la Presidente Nazionale dell'Aidda Laura Frati Gucci; la Presidente della Regione Piemonte Mercedes Bresso; Giovanna Boschis Poliano presidente APID-Confapi.

A prender parte al forum di apertura e alle cerimonie seguenti, c'era ovviamente anche Federmanager che in assenza del Presidente Nazionale Edoardo Lazzati, ha dato l'incarico al Presidente di Federmanager Torino Renato Cuselli.

Dopo il forum e un cerimoniale sobrio ma partecipato, è seguita la rassegna dei padiglioni, o meglio dei box dimostrativi delle opere delle varie componenti dell'Aidda e degli enti che operano in collaborazione diretta o indiretta con i vari produttori. Anche Federmanager era presente con una delegazione di appoggio di cui faceva parte il Presidente Cuselli.

In questa occasione abbiamo arricchito il nostro archivio di una variegata multiforme pubblicità che è praticamente impossibile elencare anche per sommi capi.

Facciamo eccezione per il volume di Michele Florio "Le grandi donne del Piemonte": un libro di oltre 500 pagine (edito dalla Daniela Piazza) ripartite nelle diverse categorie di eccellenza fra le quali, con la suddivisione classica del setto-

re, ci sono anche le donne buone e le cattive, le streghe, le stravaganti e le chiacchierone.

Riteniamo di sicuro interesse riprendere in sintesi parte della relazione del Presidente Federmanager Torino, che fotografa la posizione della donna manager nell'ambito industriale.

Indagine nazionale condotta da Federmanager in occasione del 60° anniversario della fondazione della nostra federazione.

– Incidenza delle donne sul totale dei dirigenti 5,6% (scesa di 1 punto rispetto anno precedente);

– dirigenti donna hanno una retribuzione mediamente inferiore del 20% rispetto agli uomini;

– età media 46,5 anni, il 71% è laureata con il più elevato numero nel settore informatico e con il più basso nel settore economico;

– il 73% coniugata o convivente, il 43% non ha figli quindi le donne sono costrette a sacrificare famiglia e interessi personali per acquisire e poi conservare il loro ruolo;

– il limite delle organizzazioni aziendali italiane (questo gioca a sfavore delle donne e del riconoscimento delle compe-

tenze femminili) è di valutare la presenza e non la produttività, gli uomini si possono e cercano di adattarsi in ufficio al termine della giornata per stringere relazioni, le donne no, il loro ruolo di mogli/madri/massaie/amanti non lo permette;

– le donne manager che fanno carriera hanno aggiunto al vecchio profilo del manager, nuove, specifiche capacità quali:

- attitudine alla flessibilità (conciliazione razionale/emozionale-gestione di più ruoli-più processi in contemporanea);

- capacità operative (ascolto-comunicazione-atteggiamento non gerarchico);

- capacità di esplorazione (intuitocuriosità-creatività);

- abitudine alla gestione di molteplici responsabilità (famiglia e figli generano una ricaduta positiva sulle capacità manageriali).

Credo – ha concluso Cuselli – che sia ora di mettere in atto le soluzioni proposte, di attuare le tante leggi che esistono per dare alla professionalità femminile lo spazio che merita e che ogni giorno si guadagna sul campo. Un'ultima domanda: "non è forse che noi uomini siamo spaventati da questa sfida a competere con un universo sconosciuto e temuto, ma altamente apprezzato?". □

Ad abundantiam riprendiamo dalla ricerca promossa da Federmanager, Donna e manager un binomio possibile alcuni commenti tra quelli più singolari, rilasciate dalle manager intervistate.

Per fare carriera le donne devono dimenticare di essere tali e comportarsi come i "maschietti" * Le donne non sono mai coinvolte nella Lobby del potere riservata ai maschi * Le Donne hanno difficoltà ad essere percepite autorevoli * Una Donna deve lavorare il doppio di un uomo per sperare di arrivare allo stesso livello economico e professionale. Per fare carriera occorrono conoscenze e segnalazioni politiche * Le Donne dovrebbero essere valutate sugli obiettivi raggiunti e non sul tempo passato in ufficio * Le Donne non chiedono mai, danno il massimo sperando che venga riconosciuto * Mi sono sentita spesso ripetere "Troppo brava per essere una Donna, peccato che non sia maschio" * Dopo la Dirigenza ha avuto un figlio. Questo evento è stato considerato dalla Direzione come un handicap * Esiste un certo "sciovinismo" tra i colleghi uomini di pari livello anche se si tende a camuffarlo * Da parte dei superiori è sempre in atto il tentativo di opacizzare il ruolo della Donna. Esiste pertanto una disparità "occulta".

Attualità

Come scoprire il meglio di sé sul posto di lavoro e diventare un manager più efficace

Cosa è il coaching?

Clara Taormina*

Da pochi anni in Italia si sta sempre più diffondendo una metodologia, importata dagli USA, che aiuta i manager in azienda a svolgere in maniera più efficace il proprio lavoro.

E il coaching e, per capire in cosa consiste, possiamo chiamarlo allenamento, prendendo a prestito una parola comunemente usata nel linguaggio sportivo, dove il coaching ha visto, per l'appunto, i suoi esordi.

L'allenatore, il coach, è il professionista che "allena" il manager a sviluppare le capacità di cui ha bisogno per affrontare e risolvere nel modo migliore le situazioni difficili di tutti i giorni. Grazie all'utilizzo di tecniche specifiche, il coach porta il dirigente a scoprire le proprie potenzialità inutilizzate, ad individuare nuovi comportamenti più efficaci.

Come un allenatore sportivo, il coach conduce il manager verso l'effettiva realizzazione di soluzioni vincenti.

Il coaching rappresenta, per certi aspetti, un'alternativa alla tradizionale formazione in aula. Tutti i manager hanno, nel corso della loro carriera, seguito corsi sulla gestione dei collaboratori, sulla delega, sulla comunicazione, sulla gestione del tempo, sul lavoro di squadra e ne hanno interiorizzato i principi fondamentali.

I manager, travolti dagli impegni sempre più incalzanti, o pressati dalle responsabilità crescenti, agiscono velocemente, convinti di ottenere i migliori risultati, ma può succedere che si accorgano, a posteriori, che qualcosa non ha funzionato con i collaboratori, con il capo o con il cliente.

I risultati sperati non arrivano, o arrivano in maniera insoddisfacente.

A quel punto ecco che affiorano disagio, senso di inadeguatezza, confusione, come se tutto ciò che si è imparato non sia servito a nulla, o come se mancasse qualcosa per sentirsi veramente efficaci.

Un consulente esterno all'azienda, esperto nel facilitare il processo di cambiamento e che ha vissuto in prima persona la vita in azienda, è la persona giusta per aiutare il manager.

Inoltre, tanto più il dirigente ricopre un ruolo di responsabilità in azienda, tanto meno trova in azienda un interlocutore adatto a sod-

disfare il suo desiderio di colmare il gap che avverte dentro di sé.

Questo è, infatti, il momento in cui il manager ha bisogno di confrontarsi e, molto probabilmente, di raccontare aspetti di sé che toccano anche la sfera personale, oltre che professionale. Il coach gli offrirà un supporto nell'esaminare il suo modo di agire, nell'allargare il suo repertorio di risposte abituali ai problemi di gestione, nell'affrontare nuove sfide e nell'iniziare un cambiamento.

Il coaching è quindi un'assistenza individuale allo sviluppo delle potenzialità, uno strumento per acquisire consapevolezza su come

si agisce, e aiuta a comprendere da quali principi e valori personali si originano le azioni quotidiane.

Ritrovare la propria zona di "comfort", avere chiari i propri obiettivi e come raggiungerli, sentirsi più

in sintonia con sé stessi e con l'azienda, trovare dentro di sé la "rotta da seguire" sono gli effetti che il coaching produce.

Come si struttura un percorso di coaching

Il coach costruisce con il manager un piano di sviluppo personalizzato perché l'obiettivo di miglioramento riguarda le performance di quel manager, con il suo vissuto personale e professionale.

Il percorso di coaching di articola mediamente in 6/8 incontri ed ogni incontro ha una durata compresa tra le 2 e le 3 ore, con cadenza quindicinale.

La spirale che accompagna la carriera del "capo" non può essere lasciata alla passività degli eventi occasionali, ma studiata subito dopo essere entrati nella stanza dei bottoni.

Le varie sessioni che hanno finalità diverse:

- la prima sessione di coaching è dedicata alla condivisione delle ragioni, delle finalità e delle modalità operative dell'intervento, dei principi, delle regole e responsabilità reciproche. In questa sessione inizia il lavoro di precisazione dello Stato Presente e dello Stato Desiderato, ovvero l'obiettivo che si vuole raggiungere, con un lavoro condiviso di analisi e diagnosi delle aree di miglioramento della performance. Va aggiunto che il coaching è un processo circolare nel quale è molto difficile distinguere con esattezza la fase di diagnosi e quella di cambiamento, nel senso che spesso anche la definizione della diagnosi è generativa di cambiamenti positivi della performance.
- nelle sessioni successive si procede con un lavoro che è contemporaneamente di consapevolezza della propria performance attuale e di individuazione di nuovi e più efficaci comportamenti, con una modalità condivisa e supportata dalla sperimentazione sul campo.

- circa a metà del percorso ipotizzato viene fatto il punto dei risultati raggiunti e l'eventuale ritaratura degli obiettivi e della durata della parte restante del percorso.
- nell'ultima sessione si procede alla valutazione condivisa del risultato ottenuto.

Concludendo, l'efficacia di questo tipo di formazione individuale deriva dal valore aggiunto dell'attenzione rivolta alla persona, nella sua totalità. I manager vivono il coaching come un'opportunità per comprendere realmente cosa li spinge a fare ciò che fanno, e quali risorse personali sono in grado di utilizzare per svolgere sempre meglio il proprio ruolo.

Imparare a tirar fuori il meglio di sé per gestire le mille decisioni di tutti i giorni, genera serenità, fiducia in sé stessi e successi professionali.

Per ulteriori informazioni contattare AP-DAI.

* Clara Taormina - Consulente in Business ed Executive Coaching.

**Osteopata
Massofisioterapia**



**STUDIO
ESPERIA**
di Claudio Diò

Fisiokinesiterapia

Riceve su appuntamento

10036 SETTIMO TORINESE (TO) - Via Goito, 17/L - Tel. e Fax 011 895 05 32

Attualità

Opportuno il "passa-parola" per spiegare chi siamo e che cosa facciamo

Spirito di appartenenza

Pier Giorgio Prato

Molto si è detto e molto si è scritto in questi ultimi giorni sulla scure fiscale che si abbatterebbe sul cosiddetto "ceto medio". I dirigenti che, secondo le stime sui redditi, oscillano tra il "ceto medio ed il ceto ricco", si sentono ancora una volta ingiustamente penalizzati senza nulla poter dire o spiegare.



La protesta non è mancata. Sono state pubblicate lettere aperte come quella del presidente APDAI Renato Cuselli apparsa su "La Stampa" del 28/09/06. Il presidente nazionale Edoardo Lazzati sulle pagine del mensile "Progetto manager" del 23/10/06 ha espresso tutto il disappunto della categoria. Infine la "Manifestazione Nazionale Federmanager" tenutasi a Milano il 6 novembre scorso è stata un successo di partecipazione.

L'esperienza e, diciamo pure, la Storia, c'insegna che poco o nulla cambierà sulle decisioni prese nei nostri confronti.

Quella dei dirigenti continua ad essere considerata una categoria di privilegiati.

Purtroppo viene soltanto messo in evidenza il trattamento economico e non quanto i dirigenti danno alle aziende nelle quali operano. Come se pure non si sapesse che il dirigente può essere licenziato in qualsiasi momento senza che possa usufruire di ammortizzatori sociali.

Le pensioni infine, ottenute con elevati contributi, subiscono, come tutte, la riduzione del potere d'acquisto causato dall'inflazione.

Sembra quasi vi sia una tendenza a disincentivare l'accesso alla categoria.

Sicuramente l'attuale situazione rende difficile convincere ad iscriversi alla nostra Associazione. L'azione di proselitismo portata avanti dall'APDAI ha dato buoni risultati, ma ancora troppi dirigenti non sono iscritti a Federmanager.

Certo i numeri valgono specialmente quando si deve trattare con una controparte.

Nel marzo 2006 su questo periodico chiedevo ai colleghi di restare iscritti a Federmanager spiegando quelli che, secondo me, ne erano i motivi. Ora sono ancor più convinto che occorra essere più numerosi. Occorre che confluiscono in Federmanager sempre più dirigenti in servizio e sempre più dirigenti di alto livello.

I colleghi iscritti possono trasmettere questo "spirito di appartenenza" agli altri dirigenti.

Esserne convinti è molto importante.

Troppi ancora non ci conoscono o ci conoscono soltanto in modo superficiale e non sanno quanto viene fatto per l'interesse della categoria.

Non perdiamo l'occasione di parlarne.

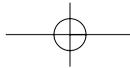
Se aumenta la nostra rappresentatività possiamo sperare che i politici pensino anche ad un nostro concreto coinvolgimento nella "concertazione".

Il non essere schierati con alcuna parte politica non significa mancanza di fiducia nella politica stessa. Anche noi abbiamo le nostre idee da proporre. Anche noi comprendiamo il difficile momento che il nostro Paese sta attraversando.

La ripresa economica la si attua, innanzi tutto, con una "buona conduzione" delle imprese e di questa "buona conduzione" i dirigenti sono una parte molto importante.

Si potrebbe ancora scrivere molto sul "valore aggiunto" che la categoria dà alle imprese e quanto questo "valore" serva al raggiungimento degli obiettivi. Ma chi ci legge, queste cose le sa e le capisce anche troppo bene.

Impegnamoci a farle capire anche ad altri e restiamo uniti in Federmanager. □



Attualità

Comportamenti e modalità con chi comanda e chi collabora

L'etica nel rapporto interno al mondo del lavoro

Elio Valevano

La lettura de "L'insostenibile leggerezza dell'etica" di Angela Savino su Progetto Manager mi ha spinto a dire due parole sulla necessità che questa benedetta etica, per sortire veramente sani effetti, deve incominciare dall'interno delle imprese stesse.

Che l'emergenza etica richieda sempre più una soluzione sembra proprio realistico, come non sembra irreal parlare, nel caso, di emergenza.

È troppo dire che se non si ha coscienza di quella che è la responsabilità sociale dell'azienda ed un forte orientamento verso modelli di comportamento coerenti, il rischio di scomparire dal mercato diventerebbe immediatamente più alto?

Pensando allo sviluppo del business, è proprio stonato pensare che le barriere generate dalla mancanza di cultura sull'etica, sulla storia politica ed economica, sugli usi e costumi del luogo, sui bisogni nell'ottica più market oriented, rappresentano un grosso limite all'azione manageriale specifica?

Ce li poniamo certamente questi temi e viene subito spontaneo prima di tutto di **guardarci addosso**, di vedere come ci muoviamo in casa.

I principi etici nelle Organizzazioni di Impresa

Quando diciamo di bussola dei valori, di distintività dell'agire manageriale, incominciamo a pensare ai comportamenti in Azienda, agli stili di governo, al modo di essere con gli altri, tutti gli altri, al nostro interno. Vivere bene internamente alla nostra comunità diventa pertanto la condizione per presentarci bene sul mercato, di agire con alto senso di responsabilità sociale con il cliente.

Rivediamo comportamenti e modalità di relazione con gli stakeholder, con chi comanda, con chi collabora, con chi dipende, per proseguire in

un percorso di coinvolgimento e partecipazione molto ampio della comunità aziendale.

Coinvolgimento che vede il profondo senso dell'integrazione, partecipazione, che disegna il complesso delle competenze in strutture ove primeggia il respiro dell'adeguata delega e assunzione di responsabilità, ove l'azione di governo è impregnata di risonanza umana, di attenzione distribuita ai valori, di condivisione delle conoscenze e delle finalità, di obiettiva capacità del compenso.

E solo principi etici di forte caratura che vadano oltre ad ogni miopia e riferimenti ad una coscienza dell'anima che vivifica l'Organizzazione di impresa.

È la voglia di dar corso ad un orientamento collettivo che infonde forza e perseveranza per far fronte alla complessità dei cambiamenti che di momento in momento il mondo moderno ci riserva.

E constatiamo – leggiamo in una testimonianza riportata da Gian Carlo Marchesini nel suo volume *L'impresa etica e le sue sfide* – "La trasformazione della catena gerarchica in team di lavoro, della mansione in ruolo, delle procedure in processi, del compito in risultato, del comando in coinvolgimento, della continuità in allineamento alla discontinuità, delle certezze in accettazione consapevole del dubbio."

Diventa inconfutabile la considerazione che le distanze in Azienda si riducono, diventa palese la necessità di un dialogo sostenuto ed interlocutorio.

L'etica di un'impresa, naturalmente, dovrebbe trasparire in un suo modo riconoscibile dall'esterno e condiviso da tutto l'ambiente interno.

Come le linee di governo, allora, non potranno pretendere dai loro collaboratori comportamenti etici senza osservarne le regole, così il collaboratore si appresterà a dare i suoi apporti e contributi di responsabilità.

La risonanza dei comportamenti

Il "fare squadra", come capacità di lavorare in gruppo, di lavorare per obiettivi comuni, di comu-

nicare con gli altri e di saperli ascoltare, va senz'altro bene. Stona forte, invece, la ricerca del clan, la formazione della cordata. Il vantaggio competitivo per un'azienda nasce sempre più da una gestione ottimale di un intreccio di conoscenze portate da professionisti, capaci di lavorare in squadra, ove l'apertura relazionale coinvolge il "gruppo". Lì non ci può essere spazio per i rapporti di comodo, perché deleteri per la comunità, per un'azione manageriale sorretta da miopie o interessi particolari.

Il tentativo è di rendersi prezioso e insostituibile e, a mo' di cuculo, si persegue lo scopo di crearsi l'agognata situazione di privilegio nella nicchia del proprio manager. E qui, ovviamente, tutti i mezzucci vengono ritenuti validi.

Troppo ovvio e banale, poi, sarebbe parlare di guerre fra clan, di bucce di banana, di irragionevolezza nei rapporti.

Le "ricorrenze valutative" sono ben un'altra bella occasione di eticità. Lasciamo perdere l'equità richiesta da una simile circostanza, parliamo del dialogo valutativo. Con il mio valutando metto tutto sul tavolo (comportamenti, obiettivi, risultati, efficacia) sin dall'inizio del periodo programmato, ritorno a parlarne durante il periodo, ne discuto (seno ed esprimo i miei pareri) al termine dello stesso. Etica non è forse anche chiarezza e trasparenza, coraggio del proprio mestiere?

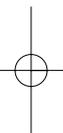
Il "compenso" è un drammatico momento del "distinguo", del "differenziare". È una traduzione del dialogo valutativo. C'è natura economica, ma vale certamente di più il significato morale.

Ecco allora il richiamo violento alla realtà di essere manager da una parte e di essere partecipe collaboratore dall'altra. Senz'altro è un forte momento etico: il saper governare per il primo, la ragionevolezza dell'analisi per il secondo.

Così potremmo dire per ogni situazione di mobilità, sia orizzontale che verticale. E forse qui con qualche implicanza in più, perché i fattori che vi incidono sono veramente di varia natura.

La "trasparenza nelle finalità e nei mezzi" è un altro bell'argomento in fatto di etica. Richiedo ed indirizzo, ma devo far capire, comunicare ed informare. Proclamo i valori delle risorse, ma devo lasciare i giusti spazi di azione, devo saper delegare e responsabilizzare.

Inutile andare oltre. La canzone è chiara e di lavoro nelle nostre aziende da fare ce n'è. E anche qui torna in ballo il cambiamento. □



L'esperienza della Fondazione Anti Usura CRT

Prevenire l'usura

Andrea Chiezzi

Lunedì 11 settembre presso il Salone d'Onore della Fondazione CRT, alla presenza del Presidente del Consiglio regionale del Piemonte Davide Gariglio, del Presidente della Fondazione Anti Usura CRT Ernesto Ramojno e del prof. Gastone Cottino, vicepresidente della stessa Fondazione e professore emerito dell'Università di Torino, è stata presentata la pubblicazione *"Prevenire l'usura. L'esperienza della Fondazione Anti Usura CRT"*, edita dall'Osservatorio regionale sul fenomeno dell'usura del Consiglio regionale del Piemonte e curata da Antonio Rossi ed Andrea Chiezzi.

Il volume vuole costituire un nuovo contributo di conoscenza ed analisi del "rischio d'usura" nella nostra regione, conformemente alle finalità di informazione e sensibilizzazione proprie dell'Osservatorio regionale sul fenomeno dell'usura, organismo consultivo composto da tecnici ed esperti istituito nel 1996 dal Consiglio regionale.

L'Osservatorio si propone ormai da dieci anni nella nostra regione come punto di riferimento per le istituzioni e le formazioni sociali che a vario titolo operano nel difficile campo del contrasto e della prevenzione dell'usura. Il principale obiettivo che l'Osservatorio persegue è quello di mantenere sempre alta l'attenzione su un fenomeno caratterizzato da silenzio, omertà, paura e vergogna, attraverso il monitoraggio, l'informazione e una costante azione di formazione nei confronti dei giovani, ed in particolare degli stu-

denti delle scuole superiori piemontesi.

"Prevenire l'usura" è l'ideale seguito della ricerca svolta dall'Osservatorio nel 1999 sull'attività di prevenzione della Fondazione "San Matteo Insieme contro l'usura", a quel tempo unica fondazione antiusura operativa in Piemonte, e pubblicata tra "I tascabili di Palazzo Lascaris" con il titolo *"Storie di ordinaria usura"*.

A distanza di alcuni anni l'Osservatorio ha ritenuto opportuno fare nuovamente il punto sulle attività delle fondazioni antiusura, organismi cui la legge n. 108 del 1996 contro l'usura demanda espressamente il compito di prevenzione del fenomeno, prendendo questa volta in esame l'operato della Fondazione Anti Usura CRT, costituita alcuni anni dopo la "San Matteo".

Il volume ripercorre l'attività svolta dalla Fondazione Anti Usura CRT in Piemonte dal settembre 1998 (l'anno della sua istituzione) al 31 dicembre 2005: sette anni durante i quali la Fondazione ha fornito soccorso ad un numero sempre crescente di soggetti – famiglie, in larga parte, ma anche piccoli imprenditori, artigiani, ecc. – in gravi difficoltà finanziarie e a rischio di finire in mano agli usurai.

L'aiuto è stato fornito principalmente attraverso l'assistenza tecnica e l'informazione economica e giuridica gratuita, la costituzione di un fondo di garanzia affinché le banche convenzionate fossero in grado di erogare finanziamenti a privati e imprese e la promozione di collegamenti con i consorzi di garanzia fidi per le imprese.

Le richieste di aiuto rivolte alla Fondazione sono costantemente aumentate, passando dalle 148 del 1999 alle 458 del 2005. Cor-

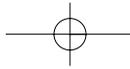
relativamente sono aumentati gli interventi finanziari della Fondazione, dalle 38 erogazioni del 1999 si è arrivati alle 86 del 2005.

Complessivamente in sette anni la Fondazione ha fornito aiuto o consulenza a quasi duemila soggetti e ha garantito finanziamenti per oltre 5 milioni di euro.

Il volume, oltre a ripercorrere i principi ispiratori e le modalità operative dell'attività della Fondazione – i cui operatori, deve essere sottolineato, prestano la loro opera gratuitamente a titolo di volontariato – esamina quattordici casi esemplari, selezionati tra centinaia trattati, per fornire un quadro concreto delle situazioni a "rischio d'usura" nella nostra regione.

Si tratta di vicende emblematiche, riguardanti condizioni sociali e situazioni economiche diverse, che dimostrano come il rischio usura possa riguardare trasversalmente l'intera società e possa scaturire da eventi e difficoltà che chiunque può dover affrontare nella vita di ogni giorno. La messa in cassa integrazione, un'avversa congiuntura di mercato o un errore nella gestione della propria attività imprenditoriale, la malattia di un familiare, l'improvviso accollo di spese impreviste sono, fra gli altri, gli eventi che possono improvvisamente far precipitare una situazione finanziaria magari già precaria per i numerosi ed indifferibili impegni di ogni giorno (dal mutuo per la casa, alle spese per i figli e la scuola, sino al conto del dentista da saldare). Operai, pensionati, piccoli artigiani, ma anche professionisti e lavoratori dipendenti del ceto medio: le richieste di aiuto rivolte alla fondazione antiusura non escludono alcuna categoria sociale e dimostrano ancora una volta la trasversalità del fenomeno.

Scopo della pubblicazione non è soltanto quello di mettere, giustamente, in luce il meritorio lavoro di aiuto, consulenza e solidarietà svolto dalle fondazioni antiusura, ma anche di fornire elementi di valutazione e giudizio per rafforzare le iniziative di prevenzione della piaga dell'usura, indispensabili insieme a quelle di contrasto e repressione del fenomeno criminale. □



Attualità

Una struttura strategica del servizio sanitario pubblico

Un piano di riqualificazione per l'ospedale Molinette

Gianfranco Guazzone

Troppo spesso la nostra attenzione sul sistema sanitario e sulle sue strutture si manifesta solo nel momento del bisogno quando inevitabilmente lo stato d'animo è turbato e sussiste una giustificata presunzione della priorità-eccezionalità del proprio caso. Inevitabile lo scontro con un servizio sovente spersonalizzato che opera, con tutti i comprensibili limiti dei singoli operatori, in condizioni tutt'altro che ottimali e con risorse insufficienti per far fronte ad una domanda di sanità che esigerebbe dalla struttura ospedaliera almeno lo stesso livello di qualità del vivere quotidiano.

Per provare fino in fondo queste sensazioni non è sufficiente una lunga coda o la snervante attesa per un esame. Bisogna, impauriti dal male, svestirsi degli abiti civili e mettersi "in pigiama": il mondo cambia improvvisamente,

l'individuo lascia spazio all'ammalato ed entra in un tritattutto dove diritti, gerarchie e ritmi della vita si scompongono e lo mettono in crisi.

È vero che in quel contesto si prende atto del forte stacco con la realtà esterna e ci si trova a fare i conti con un'organizzazione che spesso non risponde alle nostre aspettative, ma quello è un momento d'osservazione viziato dal proprio stato psicofisico. Per comprendere con maggiore obiettività cosa succede dentro un ospedale, bisogna osservarlo da fuori "da sani", per coglierne le complessità gestionali, per cercare di intuire come possono esplicarsi professionalità e senso di responsabilità in situazioni frequentemente al limite dell'emergenza.

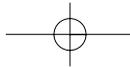
Come non partire da quella immensa "citadella del dolore" che è le Molinette per meglio evidenziare le problematiche e le necessità di riordino del complesso sistema sanitario? Ci siamo rivolti all'attuale commissario, dr. **Giuseppe Galanzino**, ponendogli alcune domande.



d. Spesso, per tentare di raggiungere livelli ottimali nell'erogazione del servizio sanitario, si deve partire non tanto dalla singola struttura quanto dal sistema, dalla sua organizzazione e razionalizzazione.

r. *L'approccio elaborativo e propositivo deriva da quanto definito dall'Assessorato alla Salute della Regione Piemonte ed essenzialmente: dalle criticità aziendali evidenziate al momento della nomina del Commissario (1° maggio 2006) e dal lo schema definito dall'Assessorato stesso, finalizzato principalmente all'avvio di azioni di qualificazione dei processi erogativi, all'appropriatezza ed efficacia delle prestazioni ed all'attivazione di processi riorganizzativi per il superamento, già nel breve periodo, di inefficienze gestionali per avviare le azioni di progressivo rientro dal disavanzo.*

d. Riorganizzazione, pianificazione, ma anche resistenze e difficoltà operative cosa



Attualità

dobbiamo attenderci? Si possono perseguire anche risultati economici?

r. *Nel breve periodo, l'organizzazione sanitaria non è in grado di produrre, contestualmente ad azioni di qualificazione sanitaria, apprezzabili economie. La condizione indispensabile è l'intervento di sistema, peraltro delineato nei documenti programmatori della Regione Piemonte. Si tratta nello specifico delle indicazioni di gestione centralizzata o a livello sovra-aziendale di funzioni generali sanitarie, amministrative, tecniche e logistiche.*

Per quanto riguarda l'azienda Sanitaria Ospedaliera San Giovanni Battista di Torino abbiamo recentemente varato un piano di riqualificazione dell'assistenza e di riequilibrio economico - finanziario a breve termine che delinea i principali interventi da realizzare nel corso della restante parte del 2006 e nel 2007

d. Cosa prevede questo piano?

r. *Più in generale il Piano prevede un graduale passaggio da una organizzazione fortemente frastagliata (circa 130 Strutture Complesse tra Sanitarie ed Amministrative), che storicamente hanno usufruito di un eccessivo grado di autonomia*

gestionale, con conseguente difficoltà nel controllo delle attività e dei costi di gestione, ad una struttura di tipo dipartimentale con la riunificazione ed aggregazione operativa omogenea delle Strutture che fanno attività analoghe.

d. A quando i primi risultati, cosa cambia?

r. *È previsto per il 2007 l'avvio della sperimentazione gestionale per i primi quattro dipartimenti, i cui responsabili avranno ad inizio anno l'attribuzione degli obiettivi e del budget necessario per gestire l'organizzazione dell'assistenza di ricovero con modalità dipartimentali, che, pur salvaguardando la distinzione delle responsabilità cliniche delle strutture complesse, assicuri un'organizzazione razionale delle risorse strumentali disponibili e del personale infermieristico, tecnico e di supporto all'attività di degenza. Insomma una gestione dipartimentale della logistica e delle risorse umane.*

d. Abbiamo sentito parlare di razionalizzazione, di abbattimento dei costi...

r. *È vero il Piano prevede altresì l'acorpamento di una serie di attività simili od uguali, che costituiscono all'interno*

dell'Azienda, doppioni operativi, quali i laboratori analisi e l'anatomia patologica, il day hospital e gli ambulatori, la day surgery, l'attività delle sale operatorie ed il rientro presso la sede Molinette di attività di ricovero attualmente allocate in altri presidi dipendenti e la sospensione delle attività presso le Case di cura.

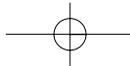
d. L'utente apprezza tutto questo ma chiede garanzie per la propria salute.

Cosa risponde poi ai malumori che si manifestano all'interno?

r. *Nella sostanza il Piano si prefigge l'obiettivo di mantenere l'attuale alta qualità delle prestazioni, l'attuale quantità dell'offerta, avviando un processo di razionalizzazione e riorganizzazione aziendale che abbatta i costi dell'inefficienza.*

Tutti devono comprendere che solo in questo modo l'Azienda Molinette, ma più in generale il Servizio Sanitario pubblico, potrà evitare un futuro ridimensionamento del proprio ruolo, in quanto il sistema economico complessivo non è più, come noto, in grado di fronteggiare la sempre crescente domanda di servizi da parte dei cittadini. □





Attualità

La superpotenza asiatica da tre miliardi e mezzo di persone

Cina, India e dintorni

Federico Rampini*

Sono tre miliardi e mezzo. Sono più giovani di noi, lavorano più di noi, studiano più di noi. Hanno schiere di premi Nobel per la scienza. Guadagnano stipendi con uno zero in meno dei nostri. Hanno arsenali nucleari ed eserciti di poveri. È "Cindia": Cina e India, il dragone e l'elefante. Cindia non indica solo l'aggregato delle due nazioni più popolate del pianeta: è il nuovo centro del mondo, dove si decide il futuro dell'umanità. Tutto il meglio e tutto il peggio dipende da loro. Le speranze di progresso così come i rischi di catastrofi, il riscatto dalla miseria e la guerra all'inquinamento, la libertà o la repressione, la salvezza o l'orrore: la partita del XXI secolo si gioca qui.

In totale, Cindia e i suoi paesi satelliti (le cosiddette "tigri asia-

tiche", ma anche il Giappone in una nuova fase di crescita economica) sono cinque volte la popolazione dell'intero continente europeo inclusa la Russia, otto volte l'Unione europea allargata a 25 membri, 13 volte gli abitanti degli Stati Uniti. Più di metà dell'umanità è concentrata in quest'area, ed è questa la metà che cresce. Cresce sia demograficamente che economicamente.

Il dragone e l'elefante si apprestano a riconquistare il post che appartenne loro per millenni: quello delle due civiltà più antiche, più ricche, più avanzate durante gran parte della storia dell'umanità. Riemergono infatti, dopo una parentesi di decadenza, due universi che hanno un passato di 5000 anni, una tradizione storica sconosciuta perfino agli europei. Due nazioni che hanno a lungo primeggiato nella scienza e nella tecnica, che hanno dato al mondo alcuni dei più sublimi tesori dell'arte, dove sono nate grandi religioni e importanti filosofie laiche.

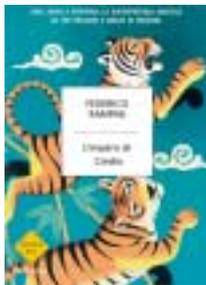
Oggi vi è però fra loro una differenza radicale che ne fa due modelli alternativi. L'India è la più vasta democrazia esistente al mondo, un esempio di plu-

ralismo e di tolleranza unico per un paese di quelle dimensioni. Anche la Cina sprigiona un fascino irresistibile, ma di segno opposto: è il più imponente modello di Stato autoritario, funzionale e modernizzatore, che ha saputo in pochi decenni traghettare dalla miseria al benessere 300 milioni di persone.

Federico Rampini si spinge oltre i confini della Cina, per raccontare, in una collezione di storie di vita quotidiana, di ritratti di grandi capitalisti di cui noi ignoriamo persino il nome, e di racconti di viaggio, questo enorme impero nascente. E per cercare di rispondere a una delle domande chiave del nostro futuro: Cina o India? Oppure Cindia? Vincerà la ricetta cinese, quella indiana, o un misto fra le due? E con quali conseguenze per il resto del mondo? Come ha giustamente dichiarato Bill Gates: "Tutti mi chiedono che ne sarà della sfida tra Cina e India. Io mi preoccupo di più della nostra sfida contro Cina più India".

* Federico Rampini, corrispondente della "Repubblica" da Pechino. È autore di numerosi saggi, tra cui *Le paure dell'America* (Laterza, 2003), *Tutti gli uomini del presidente. Bush e la nuova destra americana* (Carocci 2004), *San Francisco - Milano* (Laterza 2004), *Il secolo cinese* (Mondadori 2005). Nel 2005 ha vinto il Premio Luigi Barzini per il giornalismo.

Testo ripreso dalla presentazione del volume L'impero di Cindia di Federico Rampini, Ed. Mondadori, pagg. 370, € 18,00.



“L'uomo della strada”

L'industria dimenticata: il turismo

Gianni Silvestri

La maggioranza degli economisti italiani, soprattutto politici, soffrono di alcuni cronici difetti:

- parlano troppo e con un linguaggio difficile
- sbagliano spesso le previsioni anche a breve termine
- propongono i soliti rimedi
- amano la teoria e poco la pratica
- non indagano di persona su quanto succede in altri paesi progrediti.

Abbiamo sentito diversi ministri parlare di priorità industriali, di incentivi alla produzione, di aggregazione delle piccole aziende, di investimenti industriali nel sud ecc. Tutti ne hanno parlato, ma nessuno ha affrontato in maniera approfondita e con proposte concrete lo sviluppo di un'industria che potrebbe essere tra le prime in Italia: il turismo.

Abbiamo nel mondo il più grande e bel patrimonio artistico, culturale, storico, folcloristico e culinario, quindi un'ottima materia prima, ma ci facciamo superare in Europa dalla Francia e dalla Spagna, quest'ultima con una recente ed intelligente politica relativa alla grande potenzialità economica del turismo. Da noi si fanno programmi e progetti, che si attuano in minima parte ed in maniera disordinata. La mano pubblica gestisce spesso la burocrazia e non lo sviluppo. L'organizzazione ed il coordinamento sono spezzettati tra ministeri, enti, regioni, province, comuni ecc., ognuno dei quali difende innanzitutto i propri interessi.

Facciamo un esempio. Cosa trova il turista andando in Francia ed in particolare in Provenza per stare qui vicino? Già lungo l'autostrada francese incontra ogni 40-50 km centri con alberghi dal basso e medio costo, distributori, ristoranti, shopping center ecc. Giunto sul posto, consultando un numero telefonico gratuito può trovare tra i numerosi alberghi di una catena quello a lui più confacente sia dal punto di vista economico sia del confort. I ristoranti espongono dettagliati e diversi menù con relativi prezzi. Una efficiente macchina organizzativa facilita i trasporti ai luoghi di visita. Propone pacchetti turistici con elevati sconti. Offre gratuitamente una dettagliata e semplice documentazione scritta e parlata sul sito turistico. Poche rovine romane, una vecchia chiesa od oratorio, una zona vinicola con relativa cantina e ristorante, ben segnalati negli itinerari turistici francesi, attraggono pullman ed auto di visitatori sicuri di trovare le infrastrutture adatte alle diver-

se possibilità di borsa. (A parte gli Autogrill, da noi sulla Milano-Bologna trova 2 solitari Motel molto cari). (Ai primi di settembre ho visitato alcuni bellissimi castelli in Romagna e nelle Marche. Uno era chiuso il pomeriggio festivo, un altro per sciopero. Mancanza o scarso materiale informativo. Qualche menù a prezzo fisso, indicato all'esterno ma senza il dettaglio delle portate. In compenso vedi dei paesi o piccole città con monumenti antichi in ottime condizioni pressoché sconosciuti anche a livello nazionale. Novara stessa ha monumenti e musei interessanti ma è scarsa di infrastrutture per accogliere e mantenere il turismo).

Ma allora io, uomo della strada, cosa propongo?

Per esempio Venezia è una delle poche meraviglie del mondo, ma con limitata recettività ed a prezzi esorbitanti.

Con l'ausilio anche di Organizzazioni turistiche e capitali internazionali si crea in un'area aperta un centro-satellite non lontano da Vene-

zia e dall'aeroporto. Questo centro offrirà al turista un'accoglienza con tutti i servizi proporzionati alle sue possibilità economiche. Oltre ad alberghi, ristoranti, self-service, divertimenti, shopping-center, ecc. un campo da golf potrebbe circondare l'area, attirando anche gli amanti di questo sport in forte crescita. Un servizio rapido di "navette" garantirebbe su corsie preferenziali i collegamenti non solo con Venezia ma con altre città d'arte come Padova, Verona, Ferrara, Mantova. Tours particolari verrebbero organizzati alle Ville Venete, alla Laguna, alle Dolomiti ecc. Analoghi centri-satelliti potrebbero sorgere in prossimità di Firenze, Napoli, ecc.

Concludo con una frase non troppo paradossale di un mio amico, importante manager di una grande catena alberghiera americana, che alcuni anni fa tribolava con la burocrazia italiana per realizzare un albergo a Roma: "Se affidaste a noi la gestione del vostro immenso patrimonio turistico, Vi garantiremmo in pochi anni la più importante ricchezza del paese". Forse aveva ragione... □



APPRENDERE L'INGLESE IN IRLANDA



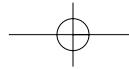
INTERNATIONAL STUDY CENTRE



- 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 Apdri - Via S. Francesco da Paola, 20 - 10123 Torino - Tel. 011 562 55 88



AGENDA: notizie e scadenze

LAVORO

Offerta lavoro

CERCO collaboratori o consulenti. Esperto marketing e comunicazione, elabora progetti organizzativi finalizzati all'incremento del giro d'affari di aziende in ogni settore. Consulenze di realizzazione siti Web, programmi personalizzati. Sviluppo e realizzazione di campagne web marketing, web advertising e grafica multimediale. Telefonare 011-562.55.88.

FASI

Con riferimento all'articolo pubblicato su "La Stampa" in data 2/11/2006 avente per titolo "Campane a morto per gli enti inutili" precisiamo che **non si tratta del Fasi** ma del FASDAI (fondo assistenza sanitaria dirigenti aziende industriali), che è stato appunto sostituito del FASI. Forniamo questa precisazione perché alcuni iscritti Fasi hanno telefonato, allarmati, chiedendo chiarimenti. □

NUOVE CONVENZIONI Thermae di Salsomaggiore

Sconto 20% sulle tariffe delle cure termali a pagamento e su quelle complementari alle cure erogate in regime mutualistico, sia presso lo stabilimento Zoja che presso i reparti cura degli alberghi Porro e Valentini, con esclusione delle prestazioni massoterapiche, fisioterapiche, di tutte le prestazioni del Centro di Idrokinesiterapia, delle visite specialistiche e degli abbonamenti per cure tradizionali, già previsti.

Com'è noto, infatti, tutti i cittadini possono fruire, una volta all'anno, di un ciclo di cure termali a carico del SSN (due cure relative ad una sola diagnosi), su prescrizione del medico di base, redatta su ricettario U.S.L. **Terme di Salsomaggiore S.P.A. via Roma, 43039 Salsomaggiore (PR) - tel. 0524 582611 - fax 0524 576987**

Croce Verde Torino Cerca volontari

La Croce Verde cerca persone che si occupino di trasporti urgenti svolti in collaborazione col personale medico specializzato; trasporti d'istituto nel caso di trasporti da o tra presidi ospedalieri o abitazione a carattere non urgente. Sono inoltre organizzati servizi supplementari nell'ambito della Protezione Civile e in occasione di grandi manifestazioni. Il servizio di volontariato della Croce Verde si svolge di giorno e di notte. Esiste anche la squadra di montagna a cui possono richiedere di accedere solo i militi con almeno due anni di anzianità effettiva e il Nucleo di Protezione Civile.

Le persone devono essere maggiorenni, di sana e robusta costituzione, non avere carichi penali pendenti ed essere disponibili a ricevere un'adeguata preparazione attraverso corsi di apprendimento teorico. I colloqui informativi si svolgono a Torino, in via Doré 4, ogni mercoledì alle ore 21.00.

Per informazioni telefonare allo 011.549000 - 011.562.16.06. □

Una costante tensione verso l'innovazione e lo sviluppo

Pronti a cogliere l'attimo

In questa epoca di globalizzazione in cui le persone e le aziende devono andare all'estero perché l'innovazione non è più qui, il nannismo culturale è un problema enorme.

Le organizzazioni sono disabitate a valorizzare il capitale intellettuale perché l'economia meccanica non richiedeva e non amava più di tanto questa "intrusione".

È dunque un cambiamento di paradigma non facile a volte doloroso ed inspiegabile per molti. Fare economia con la testa anziché con le braccia. Ma perché possa esserci un confronto di intelligenze su un problema, occorre avere a che fare con un contesto sociale in cui sono in molti a pensare: occorre cioè una **società orientata alla produzione di conoscenza** e non una società che deleghi a pochi creativi il compito di far funzionare la testa.

È per questo che l'innovazione non può essere considerata solo un fatto tecnico, un metodo rigido che determina il successo di un'idea, di un'iniziativa, di una proposta, è piuttosto il frutto di un'attitudine mentale, di una predisposizione psi-

cologica che va alimentata con la ricerca, il confronto, lo scambio di più punti di vista. La convinzione di fondo è quella di un'organizzazione del futuro che apprende grazie ad un'osmosi fertile di idee, creatività, proposte con altri mondi: il giornalismo, la cultura accademica, la ricerca. Le organizzazioni e i manager riconoscono oggi la necessità di "sfidare" la complessività dei cambiamenti in atto, focalizzandosi su nuove opportunità di crescita e competitività mediante l'uso di strumenti formativi innovativi e diversificati.

Il futuro è imprevedibile, complesso, interconnesso. Bisogna essere pronti a cogliere l'attimo. E bisogna molto spesso inventarsi questo attimo creativo, mediante l'apprendimento continuo in rete e una costante tensione verso l'innovazione e lo sviluppo. Il futuro appartiene a chi sa immaginarlo e il motore della creazione è il dream, dei singoli e dei gruppi.

Roberto Panzarani

Presidente Studio Panzarani & Associates

Stakeholder o shareholder?

Chiamato in causa dall'amico Andrea Rossi, mi corre l'obbligo della seguente precisazione.

In Inghilterra l'azionista di un'azienda è detto "shareholder" mentre nel Nordamerica diventa "stockholder". Questo corrisponde alla ben nota distinzione tra British English (BE) e American English (AE), per cui è attribuito, ma forse è un apocrifo, a George Bernard Shaw l'apoftegma: "England and America are two countries divided by a common language". Gli "stakeholder" di un'impresa sono, invece, tutti i soggetti che a vario titolo detengono interessi nella stessa, sono quindi non solo gli azionisti, ma anche i vertici aziendali, i dirigenti e i dipendenti, i clienti e i fornitori, gli enti e le istituzioni del territorio. Uno shareholder (o stockholder) è certamente uno stakeholder ma non è detto che uno stakeholder sia uno shareholder (o stockholder): la categoria degli stakeholder include, in definitiva, quella degli azionisti.

Un matematico, un fisico, un ingegnere o un logico

– ne sono restati così pochi oggi – direbbero che la condizione di shareholder (o stockholder) è sufficiente per quella di stakeholder, ma non è necessaria. Viceversa, la condizione di stakeholder è necessaria per essere uno shareholder ma non è sufficiente: infatti non tutti gli stakeholder sono azionisti. Sono certo che con le ultime considerazioni ho contribuito a confondere ulteriormente la idea, ma, ahimè, le scienze "dure" richiedono sempre un'elaborazione intellettuale faticosa e senza scorciatoie. O, come insegnava Vilfredo Pareto nel suo corso di Economia politica a Losanna, in natura non esistono pasti gratis.

Angelo Luvison

Ringraziamo il collega Angelo Luvison presidente della FE.PI per la dotta ed elegante spiegazione. Il confronto tra stakeholder e shareholder è nato nel corso dell'Assemblea di Novara di cui abbiamo fatto cenno nella cronaca della provincia (n. 242, ottobre 2006).

Benecard Blu in regalo ai soci CIDA Piemonte

Con l'avvicinarsi delle feste scatta ogni anno la corsa agli acquisti. Miliardi spesi in regali che si rivelano spesso inutili. È difficile trovare un dono che riesca ad essere insieme originale e utile e non di rado si tratta proprio della cosa a cui non avevamo proprio pensato! Da considerazioni come questa, ha preso spunto l'iniziativa dell'Augusta Assicurazioni, di regalare a tutti gli associati della CIDA Piemonte la **Benecard Blu**, la carta che apre una corsia preferenziale in campo assicurativo con agevolazioni e iniziative "su misura". Un esempio? La nuova copertura contro gli scippi studiata appositamente per Cida Piemonte, che ha riscosso notevole successo perché costa meno di prodotti analoghi venduti da reti bancarie e assicurative e al contempo offre una copertura molto maggiore, estesa a tutto il nucleo familiare. Regalare ai soci la **Benecard Blu** aiuta tutti ad essere più previdenti. L'idea è: "regala a te stesso o ai tuoi cari una polizza! Certamente non avrai sprecato il tuo denaro in oggetti inutili. In più avrai protetto al meglio te stesso e le persone che ami". Grazie alla nuova carta, oggi tutto questo è possibile ed anche a costi contenuti. Molti ora potranno scoprire che regalando una polizza si spende meno del consueto: nemmeno cento euro per dimostrarci originali e pratici! Nell'augurare buone Feste a tutti e a ciascun socio CIDA, ricordiamo che è possibile ritirare la propria **Benecard Blu** presso una qualunque agenzia Augusta. Gli indirizzi sono sugli elenchi telefonici sul sito www.augusta.it e sui pieghevoli disponibili presso la sede CIDA di Torino.

Per ulteriori informazioni rivolgersi all'ufficio assistenza sanitaria Federmanager - via San Francesco da Paola, 20 - Torino

Varie

Pensare l'impossibile

Scienza e immaginazione

Cercida

Quando si parla di conoscenze coordinate e coerenti, organizzate logicamente da principi e da metodologie rigorose, si parla di scienza, di una rivoluzione che consente la scoperta di qualcosa e una contrapposizione contro qualcos'altro, una macchinazione che non dominiamo più e che invece ci domina.

I limiti di questa avventura chiamata scienza sono semplicemente i limiti della nostra immaginazione apparentemente invalicabili, anche se altre persone più immaginifiche saranno in grado di superarli proprio attraverso un'immaginazione autentica e non illusoria. Chi in passato osò pensare in astronomia qualcosa di diverso da quello che ritenevano giusto i suoi censori dell'epoca, tra i quali francescani e domenicani, fu condannato.

Il filosofo Giulio Giorello mette all'interno dell'innovazione scientifica il problema del perché della sofferenza, del dolore, della morte, che fa cercare senza soste il segreto dell'immortalità: un mito che getta una luce su un nodo di questioni che oggi più che mai sono al centro di quella ricerca scientifica che si pone come obiettivo la lotta contro le malattie e la morte e contro la malattia delle malattie che è l'invecchiamento. Sappiamo che i risultati ottenuti sono importanti, ma non definitivi. Questo fa capire che è proprio dall'impresa scientifica che vengono

talvolta le risposte più interessanti e grandi domande filosofiche.

Le conquiste della fisica e della chimica hanno consentito di costruire teorie e mettere a punto macchinari che adesso permettono di "analizzare come siamo fatti noi dal punto di vista biologico, ma anche di studiare strutture come il sistema nervoso centrale, quindi di porre di nuovo interessanti domande sulla natura della coscienza, della memoria, dello stesso inconscio".

L'impresa scientifica permette quindi di riprendere e affinare domande su quello che siamo. Risposte che non saranno mai definitive, ma a loro volta precarie, correggibili e rivedibili. L'immaginazione invece, è creazione attiva e finalizzata a fondere percezioni diverse, pensiero e ragionamento. □

Danza di luci sul mare

Di fronte alla produzione pittorica di Federico Chiales, ci è venuta spontanea una intervista del filosofo Jean Guittou, a colloquio con Heidegger, di cui era un grande estimatore. Chiosando una definizione dell'"essere", Heidegger propose: "l'Ente-Essere arriva in molti modi allo splendore dell'apparire" (*Profili paralleli*, pag. 388). *Questo splendore è la rivelazione che l'arte dà del reale, che sovente sfugge a noi osservatori disattenti.*

Le fantasie cromatiche di Chiales adombrano le cose, le ripropongono in questa nuova luce che appunto è metafisica, cioè al di là della fisica. □

I "Quaderni" di San Filippo

Ci arriva in redazione ogni trimestre una copia della rivista *Quaderni*, diretta da Rocco Leuzzi, edita dal circolo "Partecipare per testimoniare" della Basilica di San Filippo, presieduta da Sergio Gaiotti.

È un fascicolo che si propone il confronto culturale con i problemi e le ideologie del nostro tempo in linea ovviamente con la dottrina della Chiesa.

Su questo numero – sempre ricco di analisi e spunti per una documentata riflessione – c'è un invito che siamo lieti di trasmettere ai nostri lettori.

L'Associazione culturale "A. De Gasperi"

promuove una prestigiosa scuola di formazione socio-politica

indipendente da partiti politici, gratuita ed aperta a tutti.

La docenza è affidata a professori universitari e specialisti di chiara competenza.

I corsi si tengono a Torino, presso il Collegio San Giuseppe, via San Francesco da Paola, 23, tel. 011.812.350 ogni martedì sera, dalle ore 20.30 alle ore 23.00, da ottobre a maggio. □



Combattere sempre, non lamentarsi, non rassegnarsi, fare il nostro dovere. Secondo Goethe il nostro dovere è la necessità del giorno

Il corso della vita

Giovanni Reverso

È indubbio che la vita, qualunque vita, intesa come un essere vivente in divenire e possibilmente in movimento, abbia, ha un corso.

Il corso della vita incomincia col suo nascere, poi si sviluppa, cresce e, in seguito, con l'ultima trasformazione, termina disgregandosi con la morte che pone la parola fine ad ogni possibile o impossibile realizzazione. Finché c'è vita c'è speranza, in tanti affermano e con ragione. Non bisogna mai disperare. Chi si dispera accelera la fine, e va contro la logica, salvo i casi di grande sofferenza in cui accelerare la fine diventa una non ancora riconosciuta necessità.

Quindi il corso della nostra vita, è come un treno che corre con poche o tante fermate, con fermate lunghe o brevi, verso il capolinea, cioè l'ultima stazione oltre la quale non ci sono più rotaie visibili, salvo quelle invisibili, per le quali la storia cambia nome o resta senza nome. Freud sosteneva che nessuno dentro di sé crede alla propria morte. Eppure la morte è un dato di fatto che abbiamo davanti agli occhi ogni giorno, giorno dopo giorno. Accettiamo allora questo dato di fatto, anche se non sappiamo quando accadrà, ma che accadrà, questo è sicuro, forse è l'unica cosa sicura che ci sia. Non sappiamo come né quando né dove, ma di sicuro avverrà. Pertanto solamente la morte dovrebbe arrestare il corso della nostra vita.

Non le avversità, che certamente ci saranno, perché dentro di noi, se lo vogliamo veramente, abbiamo la possibilità di superarle. Diceva Voltaire: "Più s'insiste sulle nostre disgrazie, più forte è il loro potere di nuocerle". Quindi cerchiamo di circoscriverle per meglio annullarle. *Lamentarsi*

il meno possibile, perché chi si lamenta non fa che creare tormento al tormento accrescendolo.

"La vita è una catena. Forse tutti i fatti, gli eventi della vita, sono concatenati l'uno all'altro". Ecco dunque che questa catena non deve essere interrotta, ma rafforzata, in modo che non si spezzi, ma ci traini lungamente e, possibilmente, serenamente verso l'ultima stazione. Bisogna anche non rassegnarsi, perché la rassegnazione è la virtù dei deboli. E i deboli non vanno avanti, si fermano e aspettano sempre qualcuno che li spinga, ma chi li spinge non li spinge dove essi vogliono, e così perdono il meglio della vita. Non dimenticare che non esiste vittoria senza battaglia e non esiste affermazione in qualunque campo senza dura e tenace lotta. Tutto ciò che noi immaginiamo nasce dalla nostra memoria, per cui non dobbiamo avere paura di accettare anche cose che ci sembrano strane e non fattibili, se non oggi, un giorno lo possono essere.

Non abbattersi mai, nella vita si può scendere fino a toccare il fondo, ma proprio perché si è toccato il fondo, si può cominciare a risalire, più decisi, più forti e più risoluti di prima, in modo da recuperare il tempo perduto e ritornare a essere vincenti.

Dobbiamo cercare di fare sempre il nostro dovere, magari accettando l'affermazione di Goethe: "Qual è il nostro dovere? *La necessità del giorno*". *E, giorno dopo giorno, cercare di arrivare alla sera soddisfatti di come abbiamo passato la giornata: lavorando, studiando e anche amando.* Non si deve dare troppa importanza alle cose, ben sapendo che ogni cosa riveste l'importanza che noi attribuiamo ad essa. Quando si desidera veramente qualcosa, bisogna essere pazienti e non avere fretta, a volte è necessario saper aspettare.

"È come una ferita sempre aperta, la ferita dell'amore, della vita e della morte". Non saprei che interpretazione dare. Qui si tratta di affrontare tre diverse ferite, ma sono ferite? E sono sempre aperte? Quella della morte sicuramente. Si chiuderà con l'avvento della morte stessa, ma le altre? L'amore è una forza, una gioia e un piacere, qualche volta anche un tormento che deve passare e essere superato. E la vita, la vita deve continuare, continuare ad oltranza, ma occorre non essere soli, perché, come ha scritto A. Cechov: "Per chi è solo, ovunque è il deserto".

Termino con questa frase: "È pur vero che noi disponiamo delle cose della vita, mentre la vita dispone di noi". E allora? Una cosa è certa, siamo sempre con noi stessi.

Dirclub Piemonte

2007 - Anniversario del Club

Ci stiamo avvicinando al compimento dei nostri vent'anni.

Il Dirclub si prepara a festeggiare un avvenimento importante e carico di tante storie vissute insieme e insieme condivise nello spirito di corpo, che è fondamento dello stare bene gli uni con gli altri.

Venti anni dunque vissuti nella cultura della fedeltà e della stabilità, tra una voce e altre voci che costruiscono rapporti e motivazioni umane, pacifiche e giuste.

L'amicizia e l'armonia sono contente quando la gente si incontra, si parla, quando si cammina insieme per mete comuni.

Vent'anni dunque, grazie alla cura linda, vivace e sapiente di chi lo ha pensato e governato nel tempo.

G. A.

Grazie Airaghi per le parole che hai voluto dedicare al nostro Club. Anche a nome di coloro che hanno "governato" il Dirclub prima di me nei trascorsi 20 anni, posso dire che è stato un piacere aver contribuito ad amalgamare, riunire manager con personalità e caratteri diversi, di aver promosso nuovi contatti, nuove amicizie. Per il 2007 stiamo pensando ad incontri che siano degni di questa importante ricorrenza. Nell'avvicinarsi a questo traguardo e nel percorrere questi ultimi mesi del 2006, ci sovviene che questa è l'ultima occasione di quest'anno, per trasmettere i nostri messaggi. Ne approfittiamo quindi, anche se con un certo anticipo, per augurare a tutti i manager Buon Natale e Buon 2007, a nome mio e di tutto il Consiglio Direttivo.

Sergio Nara



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

Varie

La scossa e l'anima

Chi scrive ricorda di aver letto su un periodico francese "Planète" una frase attribuita ad André Malraux "Il prossimo secolo (cioè, il presente, il XXI) sarà metafisico o non sarà".

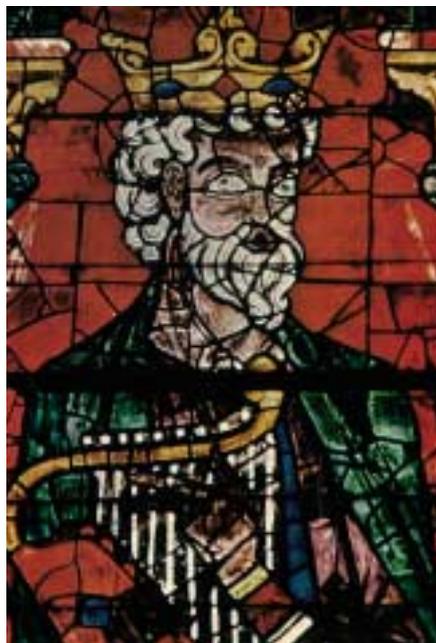
Sono parole da interpretare, oppure anche lessicalmente sono di chiara evidenza? Il Presidente del Sindacato Torinese Cuselli, nel corso della presentazione dell'ultima Assemblea, esordiva con queste parole: In questi ultimi tempi si parla molto di anima, senza costringerla in canoni religiosi e in diatribe filosofiche.

L'editoriale dello scorso numero fa dell'anima addirittura la protagonista, prendendo spunto dal pronunciamento di investitura del Presidente del Consiglio Prodi che invoca una forte scossa sul piano etico.

Se è questo che ci abbisogna a chi tocca dare la scossa, ovvero chi deve e può ricondurci alla consapevolezza, ovvero alla coscienza di ciascuno di noi?

Voltaire, citato da Montpassant, di fronte a un grande evento ha detto: "coltiva il tuo orticello!" non significa forse pensa a te stesso, insomma i cosiddetti fatti tuoi? Sembra difficile – fatta la diagnosi – trovare la terapia.

Ci si può risalire alle cause. Accerchiati dai molti troppi schiamazzi, per carità forse anche necessari, perché a cominciare dal calcio con i suoi deliri (si muore: per una rissa, per la caduta degli spalti) e le sue gratuite violenze; le guerre medio orientali senza fine, dopo l'ultima – sembrava – Il guerra mondiale; le minacce dei musulmani sempre più aggressivi; le ostilità intestine; gli scontri della politica, della maxi politica sino a quella condominiale e poi la sera il martellare delle televisioni, tutto



congiura alla sordità mentale, obnubilamento della coscienza, perdita della capacità di giudizio... Infine si va a dormire straniati con il timore che il domani sia identico all'oggi, sino a contare i giorni, già dal lunedì per arrivare al sabato, il giusto riposo della fine settimana, la corsa al mare che odora di fritto.

Quando mai risentiremo sulla scogliera di Nervi l'onda regale maestosa che si spezza lanciando in aria frammenti di luce che arrivano dal profondo con gli echi delle nostre meditazioni.

Se queste sono, fra le molte, le cause del malessere, si suppone mondiali, a chi dare la colpa? Il filosofo Umberto Galimberti tuona contro il progresso tecnologico. In effetti col computer non mi trovo a mio agio, ma forse vale la pena soffermarsi sul seguito dell'analisi di Cuselli che conferma, in qualche modo, la previsione di Malraux.

L'evoluzione del manager nell'impresa e nella società

In questi ultimi tempi si parla molto di anima senza costringerla in canoni religiosi e in diatribe filosofiche.

Si parla di anima dell'impresa, di anima del manager, di anima del lavoro.

L'anima di cui si parla è un vento positivo, una passione nuova, una potenza generativa: è uno slancio innovativo, una curva della vitalità che non sempre coincide con quella del bilancio economico-finanziario.

Un'anima non contrapposta e divisa dal corpo, dalla concretezza del vivere e del fare.

Se ne parla in convegni di manager, se ne parla e se ne vede nel cinema (il posto dell'anima – i colori dell'anima – ecc. ecc.), se ne legge sui libri, tra gli altri James Hillman, che è un grande analista nel codice dell'anima – l'anima – l'anima dei luoghi; si perché anche i luoghi e le aziende hanno un'anima.

Insomma l'anima con i suoi significati ed ambiguità al centro dell'attenzione è un fenomeno che riemerge.

Il revival dell'anima ha forse a che fare con la sua necessità.

In un'epoca di forte secolarizzazione anche gli uomini di impresa sentono il bisogno di occuparsene.

L'anima dell'impresa è un mix di rispetto, profitti e regole ed implica il ritorno al mito della nascita, alle origini, alle motivazioni profonde che l'hanno creata e fatta nascere.

L'anima del manager è quella che unisce professionalità, competenze, etica e responsabilità.

L'anima del lavoro unisce motivazioni, cultura, entusiasmo.

Riscoprire l'anima nel lavoro e nell'impresa permette di operare meglio, di competere, il che non significa "mors tua - vita mea", ma cercare di raggiungere insieme e lavorare per lo stesso obiettivo.

Questo, a mio parere, deve essere uno dei primi passi da compiere nell'evoluzione del manager nell'impresa e nella società.