

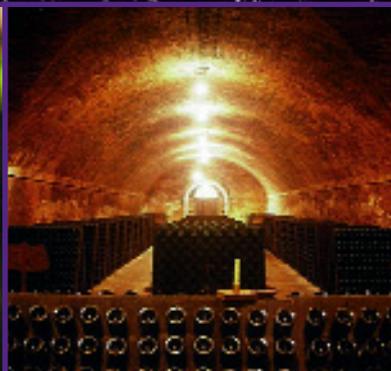


DIRIGENTE

d'azienda



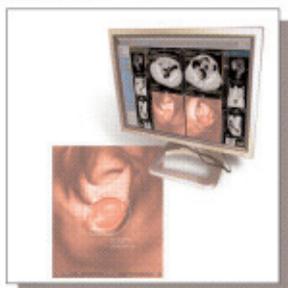
*Monferrato, Langhe e Roero
Patrimonio dell'umanità*



IL C.I.D.I.M.U. S.p.A. annuncia che a partire da gennaio 2008 sono presenti presso l'Istituto di via Legnano, 23 (Torino)
DUE IMPORTANTI NOVITÀ TECNOLOGICHE



CAD COLON



Il tumore al colon-retto è la seconda patologia tumorale in occidente per incidenza e mortalità sia negli uomini (dopo il cancro al polmone) che nelle donne (dopo il cancro al seno).

Le caratteristiche di questa patologia (ereditarietà, assenza di sintomi e maggior rischio oltre i 50 anni) fanno della prevenzione l'arma più importante per evitarne lo sviluppo. Il **CAD Colon** è l'evoluzione più sofisticata e più attuale della colonscopia virtuale; è un esame estremamente preciso e non invasivo e rappresenta lo strumento diagnostico ideale per

l'identificazione precoce delle lesioni cancerose e pre-cancerose. **Il 2008 anno della prevenzione del tumore del colon-retto è anche l'anno dell'affermazione nel mondo di una tecnologia nata a Torino.**

RM G-SCAN

Il **G-Scan** è un apparecchio per Risonanza Magnetica per certi aspetti rivoluzionario: è specifico per l'imaging di tutte le articolazioni corporee e della colonna vertebrale ed è in grado di studiare il paziente sia in posizione supina sia in posizione eretta ossia in carico fisiologico. Nella posizione verticale, per via del carico naturale che si viene a creare, si riproducono gli anomali rapporti tra le diverse strutture dell'apparato muscolo-scheletrico spesso causa di patologie che non sono diagnosticabili quando il paziente è in posizione orizzontale. E' pertanto intuitiva l'importanza di poter esaminare i

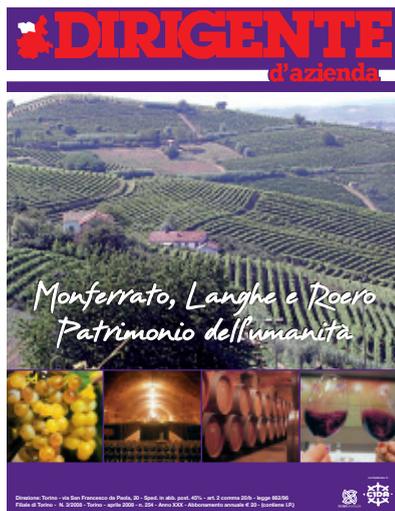


La nuova RM, **la prima presente in Piemonte** apre orizzonti finora inesplorati nel campo della Diagnostica medica.

Servizi proposti dall'Istituto Diagnostico C.I.D.I.M.U. S.p.A.
 Via Legnano, 23 - 10128 Torino Tel. 011. 56 16 111 Fax 011. 56 23 367
 Sito Internet: www.cidimu.it - E-mail: info@cidimu.it

Sommario

aprile 2008 n. 254



COPERTINA

4 Asti. Programmi di un anno

EDITORIALE

5 Le due facce del precariato *Renato Cuselli*

SINDACALE

6-7 Rinvio del Congresso nazionale ordinario
Mario Cardoni ■ Fondazione IDI.
Angelo Luvison eletto v. Presidente

CIDA

8-10 I programmi elettorali dimenticano i dirigenti *Giorgio Corradini* ■ Nuova disciplina delle dimissioni volontarie *M.C.* ■ Rinnovato il coordinamento Nazionale Giovani Dirigenti *Marco Bertolina-Riccardo Giolitti*

PREVIDENZA

12 Com'è andata a finire per le pensioni *Arturo Bertolotti*

FORMAZIONE

14-27 Non c'è futuro se non si coltivano i talenti *Massimiliano Cannata*
Intervista a G. Perrone presidente Fondirigenti ■ DIRCLUB *Lina Del Core*, nuovo presidente ■ Proposta di legge d'iniziativa popolare ■ Esperienza. La valorizzazione dell'esperienza *Elio Valevano* ■ L'azienda condivisa *Marco Canetti* ■ Olivetti. Davanti alla fotografia del 1911 *Mario Benedetti* ■ Il miracolo dell'ing. Camillo ■ Il manager e le emozioni *Elio Valevano* ■ Galileo. Navigatore satellitare europeo *Emilio Cornagliotti*

17-20 **Convenzioni per gli iscritti Federmanager con tessera CIDA**

OPINIONI

29-32 A ruota libera. L'Italia allo sfascio *Gianni Silvestri* ■ Finis Italiae. Esempi di solidarietà *Arturo Bertolotti* ■ Il dovere dell'informazione *Gianfranco Guazzone* ■ Vecchiaia, beltà e innocenza *Giulio Airaghi*

LETTERE

33-34 Pensionati, castigati dai nostri stessi Enti *Ezio Poli* ■ Testimonianze di affettuoso cordoglio per la morte di Antonio Coletti da *Luciano Anelli*, *Giovanni Delfanti*, *Giovanni Rattalino*, *Arcangelo Mandacci*



5

Precariato: una piaga sociale in crescita.

10

Giovani Dirigenti... Programmi e proposte.



24

Ricordi ed emozioni di un olivettiano d'antan.



27

L'Europa in prima fila nella ricerca applicata.



Canelli

Nell'impossibilità di pubblicare la cronaca dell'Assemblea di federmanager Asti, per ricordare l'evento abbiamo dedicato la copertina a quell'area che interessa tre importanti centri: Monferrato, Langhe e Roero, che per ragioni storiche economiche e culturali sono in lista di attesa per essere definite "patrimonio dell'umanità".

Qui sopra la panoramica di Canelli dove si è tenuta l'Assemblea dei dirigenti di Asti la cui cronaca sarà pubblicata nel prossimo numero.

In copertina: una immagine suggestiva della campagna astigiana con la simbolica sequenza della produzione viti-vinicola.

Le immagini di copertina sono state gentilmente fornite dalla Camera di Commercio di Asti.

Questo numero è stato chiuso in tipografia il 1 aprile 2008.

Copertina 254

Se Torino è stata promossa Capitale del mondo di Design – così recita necessariamente nell'inglese internazionale Torino World Capital Design – quale nobiliare riconoscimento dovremmo dare ad Asti? Capitale del vino? Ci sembra riduttivo e inadeguato, perché le iniziative in corso nella giovane Provincia denunciano una vitalità ed un orgoglio di chi ha una consapevolezza di valori ed eccellenze che finora le sono state negate.

Non parliamo del Palio. Antica tradizione che appartiene al folclore e che già si è imposta nelle analoghe coreografiche feste.

La prima sorpresa ci è venuta dal singolare premio letterario: "Scrivi il paesaggio del vino". Singolare il tema nella originalità del bando che abbina alla scrittura il paesaggio, che la nostra civiltà delle immagini trascrive alla figura in quel rapido impasto di colori meglio riprodotti da pitture e fotografie.

L'ha vinta Bruno Gambarotta, l'eccentrico narratore della nostra terra, Ironico cronista fedele che non teme gli storici di professione, irresistibile negli exploit in cui racconta se stessa; l'abbiamo sentito e applaudito una sera a Saint Vincent, in un assolo esilarante e mordace.

Scusate l'inciso. Torniamo ad Asti con la **Fiera di primavera** che apre domenica 6 aprile. È il 1° evento fieristico dell'anno che si svolge nelle vie del Centro Storico della nostra Città e che annuncia l'arrivo della primavera.

La prima domenica del mese i mercanti confluiscono da ogni parte dell'Italia con le loro merci e le specialità delle loro terre, anche esotiche, portando una ventata di freschezza e di novità tipica dell'inizio della nuova stagione; sulle bancarelle i visitatori possono quindi trovare tutto ciò che serve per trasformare il proprio guardaroba con le nuove proposte della moda oppure rinnovare la biancheria della propria casa.

Questa è solo l'introduzione alla successiva fiera della città di Asti (30 aprile-11 maggio) in cui si innestano due importanti manifestazioni: la Fiera Carolingia e il Vinissage.

La Fiera Carolingia è la più antica, la più conosciuta e la più grande delle Fiere Astigiane.

La sua origine risale alla fine del XIV secolo quando otto giorni prima e otto giorni dopo la Festa del Santo Patrono della Città, San Secondo, si svolgeva una grande Fiera lungo una parte dell'attuale Corso Alfieri a cui partecipavano mercanti provenienti da varie parti del Paese con tanti tipi di merci e prodotti tipici che riuscivano sempre ad incontrare i gusti dei visitatori.

È arrivato il momento del vino, ovvero della verifica sul campo da parte dei visitatori del Vinissage.

Vinissage

Per il terzo anno la città di Asti propone "Vinissage", vetrina piemontese sui vini naturali provenienti da agricoltura biologica e biodinamica e soprattutto espressione della "naturalità" della vinificazione.

Questo Salone raduna vignaioli italiani e



francesi uniti dalla convinzione che la qualità dei vini nasca da una vendemmia sana e da un buon lavoro in vigna, ma che a questo debba far seguito un impegno in cantina basato sul massimo rispetto per la naturalità dell'uva.

I vignaioli presenti a Vinissage presentano vini unici a livello organolettico, che "parlano" a chi è disposto a saperli ascoltare: questi vini sono un'autentica espressione del legame e dell'indennità tra il vino ed il territorio, i quali, non hanno certo la pretesa di essere gli unici vini buoni, hanno però il vantaggio di essere solo uva fermentata e di rappresentare il gusto del loro territorio, del loro vitigno e del vignaiolo.

La presenza di Asti di tante aziende, provenienti da tutta Italia e da diverse zone della Francia, non può che suscitare l'interesse degli appassionati che ne vorranno approfittare.

Vinissage aspetta con entusiasmo quanti vorranno condividere od anche solo conoscere per curiosità questi vini, offrendo anche la possibilità di continuare la degustazione a casa loro, acquistando bottiglie direttamente dalle aziende presenti. Il piacere di un momento... può continuare nel tempo e Vinissage vuole offrire l'opportunità di condividere con i suoi vignaioli la loro scelta di vita. L'apertura del Salone è prevista per sabato 10 maggio alle ore 15.00 con ingresso fino alle ore 19.00, presso il Palazzo del Michelerio, in Corso Alfieri 381 a Asti. Continuerà nella giornata di domenica con ingresso dalle ore 10.30 alle ore 19.00. Saranno presenti circa quaranta aziende vitivinicole ed alcune aziende di altri prodotti biologici del territorio.

Unesco

Abbiamo accennato che Asti non è solo vino e ne dà testimonianza il più importante capitale del più vasto programma del Territorio, che abbraccia anche le province di Alessandria e Cuneo, ed è la documentata richiesta con la quale si è presentata la candidatura dei paesaggi tipici di viti vinicoli del Piemonte, il Monferrato, le Langhe e il Roero, che chiedono di essere iscritti nell'elenco presso l'UNESCO, del patrimonio dell'umanità.

Così recita il documento.

Non è solo il paesaggio delle vigne ma anche la profonda identità culturale del vino e di un territorio storico che ha fatto della civiltà contadina e della collina un bene inestimabile che contraddistingue l'economia e la storia del Piemonte e dell'Europa. Le Province interessate e la Regione stanno predisponendo con la supervisione della Direzione Generale dei Beni Culturali e del Paesaggio la documentazione utile a sostenere la candidatura presso la commissione internazionale dell'Unesco con sede a Parigi. A.R. □

DIRIGENTE D'AZIENDA

www.ildirigente.it

Periodico di Federmanager Piemonte
in collaborazione con:
Federmanager Aosta
CIDA e Federazioni aderenti

Fondato da
Antonio Coletti

Direttore responsabile
Carlo Barzan

Condirettori

Andrea Rossi, Roberto Granatelli

Segretaria di Redazione
Daniela Parisi

Impaginazione e iconografia
Enza Gonella

Rassegna stampa
Augusto Bot

Comitato di redazione

Mario Benedetti, Arturo Bertolotti (*Collaboratore*),
Marcello Carucci, Claudio Cavone,
Sergio Favero, Andrea Freni,
Gianfranco Guazzone, Antonino Lo Biondo,
Stefano Moscarelli, Pier Giorgio Prato,
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*)

Dirigente d'azienda viene inviato agli iscritti, in abbonamento compreso nella quota associativa a: Parlamentari, Segreterie Partiti Politici, Autorità regionali e locali, Uffici Stampa, Ministeri, Istituzioni varie, Finanziarie, Camere di Commercio, Università, Aziende a PP.SS. e Private, Rappresentanti Enti e Associazioni, Stampa ordinaria e specializzata e TV locali, Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e degli Imprenditori, Consiglieri Federmanager, Unioni Regionali CIDA, Presidenti CIDA - FASI - Consed

Pubblicità

c/o Federmanager Piemonte
ildirigente@federpiemonte.it
tel. 011.562.55.88

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. Autorizzazione del Tribunale di Torino N. 2894 del 13 settembre 1979 - Iscrizione al ROC. numero 15699



Associato all'USPI
(Unione Stampa Periodica Italiana)

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

La tiratura di questo numero è stata di 9.500 copie



Si può ribaltare la tragedia dell'irraggiungibile posto fisso con la continuità nelle retribuzioni

Le due facce del precariato

Renato Cuselli

Si può essere precari sul lavoro, ma avere un sussidio statale quando l'occupazione non c'è, e utilizzare queste interruzioni per una opportunità di crescita professionale

Stiamo vivendo un'epoca storica in cui si verificano grandi cambiamenti culturali soprattutto nella concezione di "lavoro". Pensiamo solamente a come sarebbe oggi il lavoro senza computer, e-mail, telefoni cellulari e Internet; l'evoluzione della tecnologia ha portato a grandi cambiamenti ed in un futuro sempre più prossimo verrà messo in discussione il concetto stesso di "posto di lavoro". La più grande trasformazione è, agli occhi di tutti, la fine dell'epoca delle grandi industrializzazioni di stile fordista o taylorista, con orari rigidi, scanditi da sirene e controllati tramite i famosi cartellini, contrapposta all'inizio di una nuova era in cui il lavoro tornerà ad essere labile e flessibile come era nelle società contadine dove il lavoro non era scandito dai turni, bensì dalle stagioni.

Ho detto labile e flessibile, due aggettivi che si addicono molto bene alle nuove tipologie di lavoro. Queste nuove trasformazioni, in Italia, paese ancora ancorato alla cultura del posto fisso, hanno creato un dualismo nel mercato del lavoro; da un lato i lavoratori più anziani, più tranquilli e con molte tutele e dall'altro i lavoratori più giovani, precari e flessibili e con pochissime tutele. La flessibilità per i giovani si traduce in Italia nei più bassi salari di ingresso nel mondo del lavoro dell'area Euro. È inutile pensare che le cose torneranno come prima, perché non è vero che il lavoro a tempo indeterminato prenderà nuovamente piede; chi illude e fomenta le masse con il miraggio che tutti potranno avere il posto fisso è palesemente nel falso, e ben lo sa. Poco o nulla è stato fatto nel passato per cercare di adeguarsi alle nuove esigenze, chi è nel mercato del lavoro, c'è con annessi e connessi, e chi non c'è beh... cerchi di sopravvivere come può.

Ritengo doveroso porre l'attenzione su una tematica poco rilevata e cioè la suddivisione del "precariato del lavoro" e "precariato del salario". In Italia questi due tipi di precariato sono la stessa cosa, mentre nei paesi nordici esiste una profonda separazione. Si può essere precari nel lavoro, ma avere sussidi statali sufficienti per poter mantenere una vita, nei momenti di mancanza di lavoro, comunque dignitosa.

Con una visione del genere anche la precarietà del lavoro verrebbe affrontata non come una tragedia, ma come una nuova opportunità per crescere professionalmente, trasformando la precarietà in creatività. Questo nuovo modello di pensiero elimina le incertezze nel futuro e perdere il lavoro non riduce alla depressione il lavoratore, ma lo spinge, con l'ottimismo dettata da una garanzia di sussidio salariale, a cercare nuove esperienze e crescere nella promozione di se stesso. Esiste lo spazio, nei bilanci pubblici, per poter attuare una riforma di così grande portata? Adesso no, forse, ma l'attuazione di riforme strutturali a lungo-medio termine può iniziare a piccoli passi. Secondo il governatore della Banca d'Italia - Mario Draghi - "Occorre un contratto di lavoro che permetta di spalmare i costi della flessibilità su tutti e non solo sui giovani" aggiungendo inoltre "...una coraggiosa riforma del sistema di introduzione e, in particolare, dell'istruzione superiore... che solleciti ad investire seriamente in capitale umano... avrà successo se li aiuterà a scoprire nella flessibilità la creatività, nell'incertezza l'imprenditorialità".

In effetti sono in corso di esame diverse soluzioni, ma la più concreta e realistica sembra quella che è allo studio in Francia e riproposta qui da noi da T. Boeri e P. Garibaldi che consisterebbe nel contratto unico. Questa soluzione prevede l'avvio per tutti come precari ed ai diversi rinnovi contrattuali aumenterebbero le tutele, cosicché le aziende avrebbero tempo di valutare il lavoratore, senza vincolarsi e dall'altra, il lavoratore vedrebbe accrescere il suo bagaglio professionale e le garanzie fino al traguardo dell'agognato posto fisso.

È bene ricordare che, alla fine degli anni settanta, fu proprio il sindacato a chiedere l'introduzione del contratto di formazione lavoro, non distante concettualmente, alla soluzione di Boeri e Garibaldi.

Quindi spazio al legislatore, affinché si creino nuovi ammortizzatori sociali, lo sviluppo di servizi pubblici e privati, un sistema di tutele minime, perché la generazione intermittente non diventi una generazione di cittadini dimezzati.

Purtroppo oggi si tende a confondere la mobilità con il precariato, in realtà mentre la mobilità consente al lavoratore di investire su una professione o comunque costruire una propria carriera pur spostandosi da un settore ad un altro ma all'interno di uno stesso ente, sia da azienda ad azienda, e quindi accresce il proprio valore professionale senza perder i benefici maturati, il precariato al contrario è costituito da una serie di contratti a termine che non cumulano nel tempo vantaggi economici o professionali perché non consentono al lavoratore di progredire nel proprio cammino professionale. L'incertezza legata al contratto a

progetto o al precedente contratto di collaborazione coordinata e continuativa, spesso utilizzati per dare vita a forme di precariato, permette al datore di lavoro, il quale rinnova per diversi anni la stessa collaborazione, di aggirare il problema del licenziamento.

Un recente studio quantifica in circa 4 milioni i lavoratori con forme contrattuali precarie e non sempre un periodo di lavoro flessibile diventa l'anticamera a forme contrattuali più stabili. Un altro dato significativo evidenzia che tra i precari non sono presenti solo giovani, alla prima esperienza lavorativa, ma anche una non trascurabile presenza di over 40 (circa il 30%).

Un altro dato non trascurabile, circa 300 mila lavoratori, sono i cosiddetti precari storici della scuola, laddove per precari storici, si intendono i docenti inseriti nelle graduatorie per concorsi e titoli.

In questo quadro tragico, ma realistico, si inseriscono a pieno titolo i manager, i dirigenti, che solitamente fra i più pagati nel contesto aziendale, sono anche i più precari. Lo rileva una ricerca realizzata da Federmanager, associazione del settore che conta circa 80.000 iscritti. Le risoluzioni consensuali nei rapporti di lavoro, secondo l'indagine, ha segnato nel 2007 rispetto al 2006 un notevole incremento, rilevante anche nei primi mesi del 2008.

Colpa di una economia stagnante forse o piuttosto di un nuovo modo di concepire i rapporti all'interno dell'azienda? Un altro segnale preoccupante arriva dall'abbassamento dell'età dei dirigenti in mobilità, che mediamente si attesta nella fascia 44/55 anni, quindi in un periodo di piena capacità lavorativa da parte dei professionisti.

Secondo l'indagine la risoluzione consensuale, è la prima causa dell'interruzione del rapporto di lavoro, andando a coprire il 55% dei casi, anche se spesso l'iniziativa parte dalle aziende per cui la consensualità è indotta, nella maggior parte dei casi il rapporto viene concluso attraverso uscite incentivate, mentre i pensionamenti rappresentano una quota marginale. Le altre ipotesi di risoluzione riguardano licenziamenti (38%) e dimissioni (7%). L'aumento delle mobilità porta come diretta conseguenza ad un incremento del mercato dell'outplacement, vale a dire delle politiche di ricollocazione dei dirigenti. Le società di out placement aderenti alla convenzione Federmanager registrano un numero di persone in crescita del 30-40% rispetto al 2005, anche se i tempi si allungano con dirigenti che restano inoccupati fra 8 e 10 mesi prima di trovare una nuova occupazione. □

Questa è la sintesi della relazione tenuta dall'autore al Convegno promosso dal Centro Studi San Tommaso Moro dal tema Bene comune e lavoro

Riunione del Consiglio Nazionale dell'8 marzo 2008

Rinvio del Congresso nazionale ordinario

Il Consiglio ha approvato a maggioranza la delibera della Giunta di rinviare la data del Congresso nazionale ordinario per il rinnovo degli Organi federali motivando tale rinvio dall'esigenza di:

- effettuare un Congresso nazionale straordinario mirato alla definizione di nuove regole statutarie sulla base delle quali indire il Congresso ordinario per il rinnovo degli Organi federali;
- predisporre entro il 2008 il documento contenente le richieste del rinnovo contrattuale, previo coinvolgimento delle Associazioni territoriali.

Per la realizzazione di tali e ben definiti obiettivi su cui si fonda tale prorogatio di scopo, il Consiglio nazionale ha approvato il seguente timing:

15 aprile 2008

Entro tale termine dovranno pervenire alla Giunta Esecutiva dalle Associazioni e dai Sindacati territoriali le proposte di integrazione o modifica del documento della stessa Giunta Esecutiva del 9 febbraio 2007 già a disposizione del territorio. Saranno tenuti in considerazione i documenti già pervenuti qualora non ne venissero ripresentati altri da parte degli stessi proponenti.

15 maggio 2008

Entro tale data il documento della Giunta, rielaborato dalla stessa Giunta alla luce delle proposte e dei suggerimenti che saranno pervenuti, verrà diffuso sul territorio e portato all'esame e alla conseguente approvazione del Consiglio nazionale.

20-21 giugno 2008

Il Consiglio nazionale esaminerà e delibererà le modifiche statutarie da presentare al Congresso nazionale straordinario.

Sarà approvato anche il bilancio consuntivo del 2007.

12-13 settembre 2008

Il Congresso nazionale straordinario approverà il nuovo testo statutario.

7-8 novembre 2008

Il Consiglio nazionale delibererà il documento per il rinnovo del Ccnl da inviare a Confindustria; esaminerà le proposte da parte di un eventuale "Comitato di Saggi" di candidature alla Presidenza federale; approverà il bilancio preventivo del 2009; procederà alla elezione degli Organi degli Enti collaterali in scadenza.

19-20 dicembre 2008

Il Congresso nazionale ordinario procederà

al rinnovo dei vertici federali e degli altri Organi (attualmente Collegio dei Probiviri e Collegio dei Revisori dei Conti) sulla base delle regole che saranno stabilite dal nuovo Statuto.

gennaio 2009

Insiediamento del nuovo Consiglio nazionale con le elezioni dei rimanenti Organi federali.

Si ricorda, inoltre, che parteciperanno al Congresso nazionale convocato in sede straordinaria per le modifiche dello Statuto, i delegati effettivi attualmente in carica, vale a dire i delegati effettivi al Congresso nazionale ordinario del 25 - 26 febbraio 2005. Il relativo elenco è allegato alla precedente nostra circolare n. 2077 del 19 novembre 2007.

Mentre, al Congresso nazionale ordinario del 19 - 20 dicembre 2008 che procederà al rinnovo delle cariche federali parteciperanno i nuovi delegati che saranno indicati dalle Unioni Regionali.

Come preannunciato con la nostra precedente circolare n. 2077 del 19 novembre 2007, nei prossimi giorni sarà trasmessa la tabella che indicherà il numero dei delegati spettanti a ciascuna Unione Regionale, sulla base dei dati associativi al 31 dicembre 2007 per i quali risultino interamente versati i contributi associativi a Federmanager entro lo scorso 28 febbraio.

Naturalmente, la validità della tabella resta subordinata al mantenimento delle attuali regole statutarie che disciplinano la composizione del Congresso nazionale.

Federmanager Academy

Il Consiglio nazionale ha deliberato a maggioranza di dare mandato alla Giunta per avviare la trattativa con Aon allo scopo di definire il progetto per la costituzione di "Federmanager Academy", compresi i relativi patti parasociali e il business plan, da sottoporre all'approvazione dello stesso Consiglio nazionale nella prossima riunione fissata il 20 - 21 giugno 2008.

Si coglie l'occasione per fornire una breve descrizione dell'iniziativa "Federmanager Academy".

Federmanager Academy non sarebbe un vero e proprio ente di formazione e, quindi, non avrebbe la mission di realizzare direttamente dei corsi formativi con la necessità di dotarsi di una propria e adeguata struttura. Ma, come avviene ad esempio per le scuole di formazione del sistema Confindustria, sarebbe un soggetto con lo scopo di "confezionare", per conto di Federmanager e delle Associazioni territoriali, dei "prodotti formativi" indi-



viduando sul mercato, come un broker, i soggetti che attuano i corsi di formazione qualitativamente più adeguati.

Federmanager Academy assumerebbe anche la veste di un ente gestore a valenza nazionale, in grado di supportare Federmanager e le Associazioni territoriali, in specie quelle che non hanno al proprio interno le necessarie competenze, nella definizione di tutte quelle attività che sono propedeutiche alla realizzazione del corso formativo e che vanno dalla individuazione dei fabbisogni formativi, alla individuazione dei "pivot" presenti all'interno delle Associazioni territoriali da coinvolgere nella fase preparatoria, alla definizione del target dei dirigenti che saranno i fruitori del progetto formativo, fino alla definizione e realizzazione degli aspetti puramente organizzativi dell'evento.

Elezione Vice Presidente Fondazione Idi

Angelo Luvison dell'Associazione di Torino, unico candidato e già componente del Consiglio di Amministrazione della Fondazione Idi, è stato eletto con n. 45 preferenze Vice Presidente della stessa Fondazione per il periodo residuo del mandato in corso con scadenza a marzo 2009.

Esito della votazione

Aventi diritto al voto	n. 64
Votanti	n. 60
Voti validi espressi	n. 45
Schede bianche	n. 15

Alla carica di componente del Consiglio di Amministrazione della Fondazione Idi lascia vacante da Angelo Luvison, subentra Michele Borghi dell'Associazione di Livorno, quale candidato non eletto alla precedente elezione con la quale vennero rinnovati gli Organi della Fondazione Idi. □



Invito all'assemblea dei dirigenti APDAI-Federmanager Torino

Come preavviso e invito a tutti gli iscritti e non di Federmanager Torino si comunica che l'Assemblea ordinaria annuale dei Soci si terrà a Torino il 17 maggio 2008 alle ore 9.00 nella Sala Cavour del Centro Congressi Torino Incontra di Via Costa 4, (a fronte del parcheggio Valdo Fusi).

L'assemblea è divisa tra l'adempimento degli obblighi statuari in apertura e successivamente un convegno sul tema di scottante attualità: **"L'innovazione non ha età-la filiera delle competenze"**.

Già il titolo preannuncia un dibattito sui metodi di una nuova generazione protagonista di scalate ai vertici delle aziende, forte della padronanza degli innova-



tivi mezzi di comunicazione e i più maturi antagonisti che vantano risultati e conoscenze che vanno al di là della vera tecnica per obiettivi.

Al tavolo della Presidenza sono stati chiamati Docenti di chiara fama e sperimentati industriali che sul campo, giorno per giorno, si cimentano con successo tra le insidie di una concorrenza sempre più agguerrita.

Certamente non ci saranno né vinti né vincitori, sicuramente però un interessante confronto/dibattito con risultati di sicuro interesse e utilità.

Il programma dettagliato della giornata sarà pubblicato sul prossimo numero del "Dirigente d'Azienda".

R.C.



Angelo Luvison, vice presidente Fondazione IDI

Nell'ultimo Consiglio Nazionale Federmanager (8 marzo) Angelo Luvison, presidente del FEPI, è stato eletto vice presidente della fondazione IDI, di cui era già consigliere. Siamo lieti della nomina e formuliamo al nostro rappresentante i rallegramenti certi che saprà dare nuovo impulso allo sviluppo della Fondazione che storicamente è il primo dei Centri di formazione creato a Milano dall'Apdai

L'IDI (Istituto Dirigenti Italiani, www.fondazioneidi.it), costituito tra Federmanager e Confapi, ha come scopo principale la formazione per i manager delle PMI. Per il mandato in corso, ne è Presidente l'imprenditore Gian Mario Mandrini, anche Presidente di API-Novara e Vice Presidente di Confapi. Gli associati IDI sono quasi 800 PMI e circa 1600 Dirigenti. Nel 2007 l'IDI ha organizzato più di 50 corsi con una presenza complessiva di circa 600 partecipanti.



Il programma del primo semestre 2008 è riportato, fra l'altro, a pag. 9 del nostro giornale "Dirigente d'azienda" (n. 253), nel numero di gennaio-febbraio 2008.

Alcune fra le principali direttrici di sviluppo già individuate per l'IDI nel 2007 e da perseguire ulteriormente sono:

1) allargamento dell'offerta formativa in tre grandi aree: "Contesti competitivi e manage-

ment", "Comportamento manageriale", "Strumenti di gestione d'impresa e impatto delle nuove tecnologie";

2) ampliamento della base dei destinatari, cioè dirigenti in senso stretto, quadri e alte professionalità in genere, "imprendirigenti";

3) ripresa di corsi ad hoc sul territorio, ove richiesto;

4) ricerca di sinergie con accordi di programma/partnership con Istituzioni similari, anche a livello europeo;

5) supporto agli Associati nell'accesso ai finanziamenti per la formazione (per esempio il cosiddetto 0,30%). □

ERRATA CORRIGE

Riceviamo una garbata lettera del Presidente del FASI Adriano Cappellari, con la quale ringrazia il Presidente e tutta la Redazione per il rilievo dato all'evento dei trent'anni del FASI.

Purtroppo – è ciò che accade nelle circostanze più rilevanti, mai o quasi mai negli episodi di minor rilievo – sotto la foto del Presidente Cappellari abbiamo posto la didascalia Presidente CIDA invece di Presidente FASI.

È appena il caso di rilevare che nelle tre pagine dedicate al Fondo Sanitario, pari a circa dieci mila battute, solo quattro battute sono fuori posto.

Questa è la bellezza del refuso, che anche solo per una lettera può far capovolgere il significato di una frase, quando non di tutto l'articolo.

Certo ci scusiamo con Cappellari, con Corradini, con i lettori, ci ripromettiamo di non farlo più; ma inutile, quando sul giornale in tipografia, dopo aver letto e riletto e con la certezza che anche questa volta un burlone di refuso ci farà arrossire dalla vergogna, sotto il timbro tipografico "visto si stampi", apporremo oborto collo, la nostra firma. □

Sull'argomento accordo bipartisan di tutti i partiti

I programmi elettorali dimenticano i dirigenti

Dobbiamo ricordare alla "politica" che macchine e maestranze non possono funzionare se manca una intelligenza organizzativa. Per questo viene dato l'incarico ai dirigenti

Giorgio Corradini*

In questi giorni sono stati resi noti i programmi elettorali che i vari schieramenti intendono realizzare una volta conquistata la maggioranza governativa. I programmi, si sa, sono destinati a rimanere spesso dei "libri dei sogni", essendo difficile, per la classe politica, mantenere tutti gli impegni presi con i cittadini prima del voto. Per alcune categorie, peraltro, è negato perfino il diritto a "sognare", sia pure nel modo disincantato e un po' scettico che può avere un elettore italiano. Mi riferisco ai dirigenti e alle alte professionalità, pressoché ignorate nei programmi dei partiti, al pari dei loro valori: il merito, la responsabilità e il rischio.

Nel programma del Pd l'unico riconoscimento concreto per la funzione e il ruolo della dirigenza consiste nella vaga e frettolosa previsione di incentivi alle imprese che si doteranno di "manager diversi dal proprietario". Meglio che nulla. Peccato, però, che nel recente passato il centro-sinistra, proprio su questo terreno, abbia deluso profondamente: una legge



del 1997 prevede incentivi alla ricollocazione dei dirigenti nelle pmi. Il provvedimento andava rifinanziato per il 2007 sulla base di alcuni provvedimenti attuativi. Il ministero del lavoro e il ministero dell'economia hanno avuto 12 mesi per emanarli. Ma il visto della Corte dei conti, per i ritardi ministeriali, è arrivato solo a metà gennaio con il risultato che i fondi necessari sono andati in economia, ovvero sono per il momento inutilizzabili. Sempre il governo sostenuto da una maggioranza

di centro-sinistra, poi, non ha esitato a negare, per il 2008, la scala mobile sulle pensioni dei dirigenti con un provvedimento palesemente incostituzionale.

D'altra parte, anche nel programma del Pdl lo spazio riservato alla dirigenza è davvero modesto. La parola "manager", infatti, compare una sola volta e precisamente nel capitolo dedicato alla sanità, come se la funzione dirigenziale non fosse necessaria che in quel settore. Perfino l'ormai famoso "decalogo" di Confindustria tace allegramente sulla funzione manageriale, che pure dovrebbe rappresentare, per gli

imprenditori, una risorsa da valorizzare. La conclusione, per la dirigenza, è amara: nessuno, o quasi, si interessa alle sue problematiche, neppure mentendo, per darle illusioni pre-elettorali. Anzi, un po' tutti sembrano ignorare le sue criticità: dalla previdenza complementare dei giovani, alle difficoltà di collocamento degli ultracinquantenni, ai pensionati che vedono i loro trattamenti subire un graduale appiattimento ed essere perfino congelati, nel 2008, della già ridotta scala mobile.

***Presidente Cida
Italia Oggi 14-03-08**



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

- Legalmente 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).

APPRENDERE L'INGLESE IN IRLANDA



INTERNATIONAL STUDY CENTRE



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

- Sistemazione presso famiglia.
- Sconto ai membri di Federmanager Piemonte. (Si prega di allegare l'inserzione quando si effettua l'iscrizione).
- Preparazione per l'esame: FCE, CAE, CPE.

Entro maggio le convenzioni previste per l'assistenza da parte delle organizzazioni

Nuova disciplina delle dimissioni volontarie



La Legge 17 ottobre 2007 n. 188 ha introdotto nuove disposizioni sulle modalità di risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie, prevedendo all'art. 1, comma 1, che la lettera di dimissioni o di recesso dalla prestazione lavorativa dei lavoratori subordinati o autonomi debba essere presentata, a pena di nullità, su appositi moduli predisposti e resi disponibili gratuitamente dalle Direzioni Provinciali del Lavoro, dagli Uffici Comunali e dai Centri per l'Impiego.

Tale disposizione trova applicazione nei confronti di tutti i datori di lavoro pubblici e privati, per tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato (quindi anche per i dirigenti), nonché con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di collaborazione di natura occasionale, di associazione in partecipazione o con contratti di lavoro instaurati dalle cooperative per i soci lavoratori.

Lo scopo della norma è quello di scongiurare l'abusato fenomeno delle c.d. "dimissioni in bianco", firmate da molti lavoratori in maniera contestuale all'inizio del rapporto, su pressione del datore di lavoro.

A tal fine, si prevede che i modelli per presentare le dimissioni, che devono essere realizzati secondo le direttive indicate con decreto del Ministero del Lavoro, da emanarsi entro 90 giorni dall'entrata in vigore della legge, dovranno obbligatoriamente riportare un codice alfanumerico progressivo di identificazione, la data di emissione, nonché spazi, da compilare a cura del firmatario, destinati all'identificazione del lavoratore, alla tipologia contrattuale, alla data di stipula o ad altri elementi ritenuti utili.

A differenza di quanto originariamente stabilito dalla legge, che prevede che i moduli siano disponibili anche sul sito internet del Ministero del Lavoro, ma non specificando che tale modalità di comunicazione debba applicarsi in maniera esclusiva, con il Decreto 21 gennaio 2008, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 42 del 19 febbraio 2008, il Ministero del Lavoro ha invece predisposto

esclusivamente un modulo telematico, valido su tutto il territorio nazionale, con il quale il lavoratore dovrà manifestare la propria volontà di recesso dal contratto di lavoro, rendendo nulle le dimissioni presentate in altra forma.

Il dirigente che voglia rassegnare le proprie dimissioni dal posto di lavoro, quindi, a partire dalla data di entrata in vigore del decreto citato, fissata per il 5 marzo 2008, dovrà necessariamente utilizzare la procedura informatica predisposta dal Ministero del Lavoro, compilando il modulo on-line per le dimissioni volontarie (composto da 5 sezioni da riempire con i dati relativi a lavoratore, datore di lavoro, rapporto di lavoro, dimissioni e dati invio) a cui si accede dal sito del Ministero (www.lavoro.gov.it).

Tale operazione, tuttavia, non potrà essere eseguita in autonomia dal lavoratore interessato, ma occorrerà rivolgersi obbligatoriamente ad una delle sedi degli enti abilitati a prestare assistenza (Direzioni Provinciali del Lavoro, Uffici Comunali e Centri per l'Impiego), che entro il 5 marzo p.v. dovranno predisporre gli appositi servizi di assistenza.

I moduli, come previsto dalla Legge n. 188/2007, hanno validità di 15 giorni dalla data di emissione.

Una volta compilato e trasmesso elettronicamente al Ministero del Lavoro, il modulo va stampato e consegnato al datore di lavoro, il quale dovrà procedere con la consueta comunicazione di cessazione del rapporto entro 5 giorni dalla consegna del modulo stesso.

Con un nuovo decreto del Ministero del Lavoro, da emanarsi entro 180 giorni successivi all'entrata in vigore della Legge n. 188/2007 (cioè entro il prossimo mese di maggio), dovranno inoltre essere definiti i contenuti di apposite convenzioni con le quali identificare le modalità attraverso le quali sarà possibile per i lavoratori, inclusi i dirigenti, ricevere assistenza per la compilazione del modulo di dimissioni anche tramite le organizzazioni sindacali dei lavoratori (compresa, evidentemente, Federmanager) e i patronati.

Mario Cardoni

Dal Ministero del Lavoro, nuove precisazioni (circolare del 25 marzo 2008)

La nuova normativa non trova applicazione nei seguenti casi:

- **risoluzione consensuale**, da cui si evince l'accordo tra le parti (lavoratore e datore di lavoro) a rescindere il contratto di lavoro;
- **dimissioni incentivate**, che si verificano quando il datore di lavoro può favorire le dimissioni del dipendente offrendo un incentivo economico per lasciare il posto di lavoro;
- **cessioni di contratto**, in cui la cessazione del rapporto di lavoro non avviene con atto unilaterale bensì con accordo trilaterale;
- **cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato per decorrenza dei termini**;
- **collocamento in quiescenza**;
- **dimissioni di componenti di organi di amministrazione e di controllo di società** purché si configurino come rapporti di lavoro autonomi.

Modalità operative

In attesa di un nuovo decreto ministeriale con cui identificare le modalità attraverso le quali sarà possibile per i lavoratori, inclusi i dirigenti, ricevere assistenza per la compilazione del modulo di dimissioni, il Ministero ha stabilito che il modulo telematico prima di essere consegnato al datore di lavoro, potrà essere compilato direttamente dal lavoratore o presso uno dei soggetti preposti (Direzioni Provinciali del Lavoro, Uffici Comunali, Centri per l'Impiego).

Valgono le seguenti modalità:

- il lavoratore può compilare *direttamente* il modulo, previa autotentificazione (user id e password) utilizzando il sito del Ministero del Lavoro (www.lavoro.gov.it);
- in alternativa il lavoratore può compilare il modello avvalendosi della collaborazione degli Enti sopra indicati che ne cureranno l'invio on-line. □

Coordinatore nazionale, Francesco Castelletti

Rinnovato il Coordinamento Nazionale Giovani Dirigenti

Bisogna valorizzare e riconoscere il merito di ciascun manager - con queste parole si è aperta l'assemblea nazionale dei giovani dirigenti di Federmanager a seguito dell'8° Meeting Nazionale Giovani Dirigenti.

I lavori sono stati aperti dalla coordinatrice nazionale Angela Savino, che ha presentato alla platea di delegati le attività svolte dal coordinamento uscente nei 2 anni del suo mandato;

Tali attività, durante il biennio trascorso, si sono sviluppate attraverso quattro Gruppi guidati dai membri dell'Esecutivo stesso che possiamo qui riassumere:

– **Il Gruppo "Lavoro e Servizi di Base"**, con il compito di generare contenuti e competenza su tali servizi e sostenere il network dei giovani dirigenti "esperti" dei servizi

– **Il Gruppo "Competitività e temi management"**, con il compito di generare contenuti e competenza sui temi di forte impatto comunicativo e di rappresentanza della categoria.

– **Il Gruppo "Comunicazione"**, con il compito di sviluppare i canali di comunicazione ai vari livelli, di intraprendere azioni di "marketing" e di diffondere nel network le best practices territoriali e i contenuti sviluppati dagli altri Gruppi

– **Il Gruppo "Formazione"**, con il compito di orientare le strategie della Federazione in quest'ambito, promuovere azioni per l'allargamento dell'adesione a Fondirigenti, promuovere azioni per facilitare l'accesso dei dirigenti all'offerta formativa, sostenere il network dei referenti territoriali per la formazione.

Questi gruppi di lavoro hanno dato luogo ad incontri e convegni che, nell'ambito delle varie tematiche, hanno permesso di confrontarsi con Imprenditori, docenti universitari e consulenti aziendali.

Terminata la presentazione dei lavori svolti, si è passati all'elezione per il rinnovo del coordinamento.

Si sono candidati ben 36 delegati provenienti da svariate associazioni territoriali proponendo così una interessante ed auspicata partecipazione al coordinamento di delegati provenienti da realtà diverse tra loro.

Ben due candidati della nostra associazione faranno parte del nuovo coordinamento: **Valter Cucciatti** e **Riccardo Giolitti**, ai quali va il mio personale augurio per un lavoro proficuo ed continuativo nel biennio.

Sono stati inoltre eletti Francesco Castelletti Coordinatore Nazionale e Andrea Bucci Vice-Coordinatore Nazionale.

In qualità di membro del precedente coordinamento nazionale ho avuto il piacere di

conoscerli e di lavorare con entrambi e ritengo che abbiano la capacità e la professionalità per creare un'ottima squadra e far sì che il Coordinamento Nazionale Giovani Dirigenti continui ad essere una voce importante all'interno della nostra federazione.

A loro e a tutto il nuovo Coordinamento i miei auguri per un biennio di alto livello di rappresentanza.

In ultimo, come membro uscente, vorrei fare un saluto ed un ringraziamento per il lavoro svolto e la collaborazione ricevuta in questi 2 anni a tutti i colleghi del precedente coordinamento ed in particolare alla coordinatrice ed alla giunta uscente.

Mario Bertolina

Neo eletto Riccardo Giolitti

Ringraziando l'amico Bertolina

Ringraziando degli auguri l'amico Bertolina, mi soffermo sulla relazione del coordinatore uscente Angela Savino che ha proposto molti spunti di riflessione interessanti, variamente ripresi da vari interventi durante il convegno: la questione morale, la cultura della crescita, i mali della nostra società e del nostro tempo, le nostre responsabilità e quelle dei nostri governanti.

Il messaggio che lanciamo al mondo politico che davvero voglia sciogliere il nodo dell'emergenza di una crescita virtuosa del nostro sistema è quello di creare le premesse e le politiche per:

– un sistema scolastico e universitario di primo livello (magari favorendo la concorrenza fra istituti) affinché la scuola non sia più considerata una fabbrica di somari (dossier tg2/2006);

– un sistema di welfare che aiuti le famiglie non agiate ad accedere a sistemi di educazione di primo livello, che al contempo riduca la disuguaglianza che un sistema fortemente meritocratico è accusato di instaurare;

– un sistema di recruiting basato sul merito e non sulle relazioni/conoscenze; oggi il sistema di recruiting anche aziendale è essenzialmente basato sulla relazione, enfatizzando il carattere fortemente protettivo/familiare della nostra società civile, quello pubblico clientelare;



Mario Bertolina



Valter Cucciatti

– la diffusione di sistemi di valutazione delle performance/risultati con tutte le possibili declinazioni in vari ambiti dalla scuola, alle aziende, alla pubblica amministrazione, alla politica, motivati da agevolazioni fiscali e meccanismi incentivanti;

– bisogna attuare necessarie liberalizzazioni affinché si favorisca una sana concorrenza e si favorisca l'accesso a professioni che oggi sono considerate delle caste, ma bisogna farlo in modo coraggioso non tiepido.

Compito del nuovo coordinamento sarà di mantenere vivo questo dibattito sulla realtà in cui viviamo e di esprimere il nostro punto di vista. È necessario creare consenso sulle nostre idee e promuovere le nostre questioni con competenza ed efficacia.

Il mio augurio al coordinamento entrante è tuttavia quello di riuscire ad andare al di là dei messaggi e di generare concrete proposte da fare alle nostre molteplici controparti. La nostra forza deve essere la coesione e la condivisione degli obiettivi, ma il risultato del nostro lavoro deve essere innovazione ed iniziativa. Lavorando su buone idee e con una base di competenza organizzativa è possibile portare valore aggiunto che darà da un lato credito alla nostra associazione e dall'altra il ruolo positivo che ci deve competere.

Riccardo Giolitti



NOGARD

Odonto
Stomatologia

San Giorgio
S.p.A.



Dal 1986 a Torino due Centri Odontoiatrici al servizio di tutti.
Strutture e tecnologie di alta qualità professionale e organizzativa.



Centro Odontoiatrico Infantile

C.so Duca degli Abruzzi 34, Torino

☎ 011.500.689/011.548.605



Centro Odontoiatrico Adulti

C.so Stati Uniti 61/A, Torino

☎ 011.548.605/011.547.114

Operatori. L' équipe odontoiatrica è composta da 43 operatori: 14 professionisti specializzati nelle diverse branche odontoiatriche, 15 assistenti alla poltrona, 9 segretarie e 5 odontotecnici. Il gruppo di lavoro si avvale di tecnologie e strumenti avanzati per la Prevenzione e per la Cura delle Malattie della bocca e dei denti di tutte le età. Ogni prestazione Odontoiatrica è realizzata esclusivamente da medici specialisti e odontoiatri in possesso di tutti i titoli e requisiti di legge.

Specialità. Prevenzione, Igiene Orale, Conservativa, Endodonzia, Parodontologia, Implantologia, Estrattiva, Pre-protetica, Protesi fissa e Protesi mobile, Articolazione Temporo-Mandibolare, Patologie del Cavo Orale, Ortodonzia, Pedodonzia.

Struttura. Le strutture odontoiatriche si sviluppano su 700 metri quadrati, con 18 unità operative allineate ai migliori standard tecnologici, 4 Centri di Sterilizzazione per strumenti e apparecchiature, 8 apparecchi radiografici a minima esposizione ionizzante, 1 ortopantomografo, 2 sale didattiche, 1 sala conferenze di 40 posti con sistema di video-proiezione collegato alle unità operative, 2 sale d'attesa, 2 centrali tecnologiche, sistema di archiviazione dati computerizzato. I Centri osservano le Normative della legge 626/94 in materia di sicurezza e sono certificati secondo la Norma UNI EN ISO 9001 2000.

ISO 9001 CERTIFIED ORGANISATION



Convenzioni. Entrambi i Centri sono convenzionati con i più importanti Fondi Sanitari di categoria, di Assistenza Sanitaria Nazionale. *Convenzioni in forma diretta:* FASI, FASDAC, REALE MUTUA, BLUE ASSISTANCE, CASAGIT, FISDE, FASDIP. *Convenzioni in forma indiretta:* MANAGERITALIA, FASCHIM, UNISALUTE, AUGUSTA, FASDIR, ASIDAL, ASSILT, MICHELIN, NEW MED, ASSIDA-STET, EMVAP. A tutti gli Iscritti a Fondi Sanitari di Categoria, non menzionati, agli Iscritti CIDA ed ai loro familiari, verranno applicate le tariffe preferenziali convenzionate con il FASI.

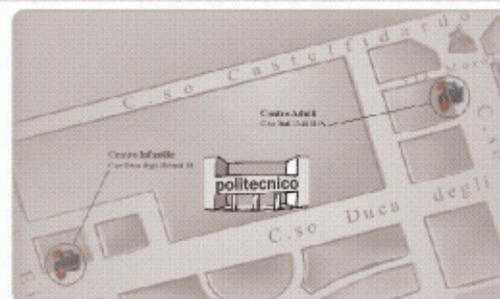
Tariffe. Applicazione delle tariffe minime previste dall' Ordine dei Medici. Per ogni "piano di cura" viene fornito al paziente un preventivo dettagliato e un'approfondita informazione didattica.

Finanziamenti. La Nogard, ha stipulato con Finemiro (Gruppo San Paolo) una convenzione che dà la possibilità di rimborsare le cure dentarie in soluzioni finanziarie con interessi interamente a carico dei Centri, mantenendo inalterati i costi per il paziente.

PER TUTTO L'ANNO 2008 I CENTRI ODONTOIATRICI SAN GIORGIO SONO STATI DESIGNATI DAL FASI E DAL FASDAC, COME STRUTTURE DI RIFERIMENTO PER VISITE GRATUITE DI PREVENZIONE DENTALE. SI ESTENDONO TALI VISITE PREVENTIVE DI CONTROLLO A TUTTI GLI ISCRITTI AI FONDI SANITARI DI CATEGORIA, FAMILIARI COMPRESI.

I CENTRI SONO APERTI DALLE 8:00 ALLE ORE 20:00 CON ORARIO CONTINUATO, DAL LUNEDÌ AL VENERDÌ E SABATO MATTINA PER CASI URGENTI, VISITE IMMEDIATE

Informazioni telefonare allo 011.548.605
Sito internet: www.nogard.it e-mail: nogard@nogard.it



Legge Finanziaria 2008 e protocollo sul Welfare

Com'è andata a finire per le pensioni

I contenuti dei due provvedimenti indicati nel titolo rappresentano una sconfitta significativa delle aspettative della categoria, e più per dovere di riporto che per soddisfazione, proviamo a ripercorrere i diversi argomenti presi in considerazione dai nuovi dettati legislativi

Arturo Bertolotti

1) Regole di accesso alla pensione

La Federmanager si era associata alle richieste degli altri sindacati confederali nel richiedere lo smorzamento graduale dello "scalone" d'accesso previsto dalla legge Maroni (L.243/2004) e la semplificazione del dispositivo delle "finestre" di accesso. Il nuovo dispositivo di legge prevede, per i lavoratori dipendenti (e quindi anche per i dirigenti), e per le pensioni di anzianità:

- dal 1/1/2008 al 30/6/2009: 58 anni di età e 35 di contributi;
- dal 1/7/2009 al 31/12/2010: quota 95, cioè 59 + 36, oppure 60 + 35;
- dal 1/1/2011 al 31/12/2012: quota 96, cioè 60 + 36, oppure 61 + 35;
- dal 1/1/2013 la riforma raggiunge il suo assetto definitivo con quota 97, cioè 61 anni di età e 36 di contributi oppure 62 + 35.

(Questi valori, di anzianità contributiva combinata con l'età, valgono per i lavoratori dipendenti che, nell'anzianità contributiva comprendono soltanto contributi provenienti da lavoro dipendente. In presenza anche di contribuzioni da lavoro autonomo, la determinazione del diritto alla pensione si complica, ma per motivi di sintesi espositiva, tralasciamo il caso).

Sino a questo punto il dispositivo adottato è sufficientemente chiaro; la cosa si complica quando si parla di finestre di accesso. Infatti si prevede, per pensioni con **anzianità inferiore a 40 anni:**

- per requisiti raggiunti entro il 30 Giugno di ogni anno, accesso alla pensione dal 1 Gennaio dell'anno successivo (con almeno 57 anni di età);
- per requisiti raggiunti entro il 31 Dicembre di ogni anno, accesso alla pen-

sione dal 1 Luglio dell'anno successivo (sempre con 57 anni di età).

Per pensioni acquisite con **40 anni di anzianità contributiva**, le finestre restano 4, e cioè:

- per requisiti raggiunti entro il 31 Marzo, accesso alla pensione dal 1° Luglio dello stesso anno, con almeno 57 anni di età entro il 30 Giugno;
- per requisiti raggiunti entro il 30 Giugno, accesso alla pensione dal 1° Ottobre, con 57 anni di età entro il 30 Settembre;
- per requisiti raggiunti entro il 30 Settembre, accesso alla pensione dal 1° Gennaio dell'anno successivo;
- per requisiti raggiunti dal 31 Dicembre, accesso alla pensione dal 1° Aprile dell'anno successivo.

Tali condizioni peggiorano le condizioni di accesso preesistenti che ammettevano, per questo tipo di pensione, l'accesso dal mese successivo quello di raggiungimento dei requisiti.

È chiaro che il rapporto di lavoro va chiuso non in corrispondenza del raggiungimento dei requisiti di età e di anzianità contributiva, ma in coincidenza delle finestre di accesso per evitare periodo non coperti da retribuzione ma neppure da pensione. Da parte nostra consigliamo di effettuare con congruo anticipo le verifiche di anzianità contributiva e di identificazione della finestra appropriata prima di iniziare la trattativa di chiusura del rapporto di lavoro con il proprio datore (Servizio di Assistenza Previdenziale APDAI, consulenti, ecc.).

Il giornale "IL SOLE 24 ore" del 24 Dicembre 2007, a pag.6, riporta una tabella con le date future di accesso alla pensione calcolate in funzione dell'età che il soggetto ha a fine 2007; a titolo indicativo riportiamo alcuni valori significativi:

La tabella prescinde dai requisiti di anzianità contributiva che vanno verificati caso per caso; per le pensioni di vecchiaia è considerato il raggiungimento di 65 anni di età.

2) Clausole di salvaguardia

Sono previste norme di salvaguardia per coloro che hanno maturato i requisiti nel corso dell'anno 2007, validi secondo la precedente legge Dini. Non esponiamo tali requisiti per non appesantire il contenuto dell'articolo già sufficientemente "barocco" e rimandiamo gli interessati ad effettuare le opportune verifiche a mezzo dei consulenti.

3) Blocco della perequazione delle pensioni in essere

L'argomento costituisce il boccone più amaro della nuova legge; la Federmanager aveva fermamente chiesto la rivalutazione piena delle pensioni a prescindere dal loro importo. Il nuovo dispositivo, con un provvedimento che definiamo retori-

Età nel 2007	Pensione di anzianità	Pensione di vecchiaia
20 anni	2048	2052
30 anni	2038	2042
35 anni	2033	2037
40 anni	2028	2032
45 anni	2023	2027
50 anni	2018	2022
55 anni	2012	2017
56 anni	2010	2016
57 anni	2007	2015
58 anni	2007	2014
59 anni	2007	2013
60 anni	2007	2012

co e punitivo, prevede invece il blocco totale per il 2008 delle pensioni aventi un importo lordo pari o superiore a 3489,12 Euro mensili, equivalenti a otto volte il trattamento minimo INPS per i lavoratori dipendenti.

Ciò significa, in modo capzioso, definire la soglia della ricchezza a 45.000 Euro l'anno, a prescindere dalle condizioni effettive del soggetto anziano (la più modesta delle case di ricovero ha un costo superiore a 50.000 Euro l'anno!); significa introdurre un ulteriore prelievo fiscale effettuato alla fonte sulle pensioni e assoggettare alcuni soggetti ad un'ulteriore decurtazione del 2-2,5% vita natural durante. Significa che i soggetti che hanno una pensione inferiore al limite indicato, verranno a raggiungere coloro che hanno una pensione superiore, pur avendo requisiti oggettivi di pensione inferiori (contributi versati, anzianità contributiva).

4) Diritto di cumulo

Condizioni invariate. La circolare Federmanager N.2080 del 12.12.2007 riferisce di un incontro tra la Direzione Generale della Federazione e la Segreteria Tecnica del Ministro del Lavoro nel

corso della quale è stato confermato l'orientamento verso la liberalizzazione completa del cumulo. Occorre un provvedimento di legge apposito che potrebbe essere emesso dal Governo su delega del Parlamento.

5) Contributo di solidarietà

È l'altro boccone amaro della nuova legge. Il provvedimento è tuttora pendente e dovrebbe garantire complessivamente 700 milioni di Euro nell'arco di 10 anni, da reperire a carico di coloro che sono appartenuti alle passate gestioni previdenziali in seguito trasferite all'INPS (INPDAL, Fondo Elettrici, Fondo Telefonici, Bancari, ecc.), secondo criteri e massimali retributivi o pensionistici da definire. Questa norma, come la precedente, troverà attuazione con delega attribuita al Governo.

6) Riscatto laurea e totalizzazione contributi

Con le nuove norme il riscatto della laurea sarà sempre possibile e utile ai fini del conseguimento dell'anzianità contributiva richiesta. Le nuove condizioni di riscatto sono facilitate rispetto a quelle precedenti. Sarà inoltre più facile ottene-

re la totalizzazione dei periodi contributivi maturati presso diverse gestioni previdenziali nel corso della vita lavorativa, comunque di tipo obbligatorio (INPS, Inarcasse, ecc.). In particolare è stata ridotta la durata minima degli spezzoni da ricongiungere portandola da sei a tre anni e introdotta la possibilità di rateizzazione del riscatto senza aggiunta di interessi.

7) Prosecuzione volontaria

Per i soggetti che hanno fatto domanda di prosecuzione volontaria con decorrenza antecedente il 20 Luglio 2007 (data di definizione del protocollo sul Welfare) sono mantenuti i requisiti e le finestre di accesso della precedente Legge Dini. □



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

GARANZIA DI RISULTATO PER PROTESI

Convenzione diretta con
F.A.S.I. - FASDAC - BLUE ASSISTANCE

Orario: Lun - Ven: 8,30 - 19,00
Sab: 8,30 - 12,30

TORINO - Corso Giulio Cesare, 186 - Tel/Fax 011.24.65.639
TORINO - Corso Fiume, 14 - Tel.011.660.46.60
VALPERGA (TO) - Via Martiri della Libertà, 36 - Tel.011.24.65.639

Intervista a Giuseppe Perrone presidente Fondirigenti

Non c'è futuro se non si coltivano i talenti

Il Presidente Giuseppe Perrone spiega in quest'intervista struttura e finalità di quest'ampia attività di indagine che ha il duplice obiettivo di indagare le caratteristiche dell'impresa italiana, colte in rapporto all'evoluzione dei modelli manageriali attuati dagli altri Paesi

Massimiliano Cannata

“Il miglior minuto che si spende è quello investito nelle persone” Il Presidente di Fondirigenti Giuseppe Perrone richiama il celebre motto di Kenneth Blanchard per sottolineare con forza l'auspicio di un salto culturale che possa mettere al centro del sistema economico e produttivo italiano: capacità, preparazione e talento. “Nell'economia della conoscenza vince chi sa” non basta osservare il time to market, se non cominciamo a privilegiare il time to mind che vuol dire alimentare, ricostruire e rilanciare il patrimonio intangibile delle professionalità.

Presidente Perrone il Rapporto di Fondirigenti focalizza un tema cruciale per il futuro del Paese: la necessità di investire nelle competenze. Possiamo riassumere finalità e struttura di questo importante studio sull'universo delle nostre imprese?

Il Rapporto è il risultato di un'ampia attività di indagine che, negli ultimi due anni, ha coinvolto circa 1.000 tra manager, imprenditori e rappresentanti della business community italiana. Il lavoro che abbiamo portato avanti si è caratterizzato per l'uso sinergico di diversi strumenti: indagine desk, indagini sul campo, interviste, focus group e workshop di approfondimento tematico. L'obiettivo è molto chiaro: tracciare il profilo dell'impresa italiana, inquadrare le competenze manageriali, vedere quanto pesano sullo sviluppo effettivo del sistema, avviando nel contempo un raffronto del modello manageriale italiano con quello degli altri Paesi. Il nostro impegno è orientato a strutturare un percorso di formazione manageriale orientata dalla effettiva domanda che ci viene dal tessuto produttivo per ridare centralità al merito e alle capacità, che sono gli aspetti che fanno del manager un valore aggiunto per l'intera economia nazionale.

La pubblicazione del vostro Rapporto



arriva in un contesto economico e produttivo caratterizzato a livello mondiale da luci e ombre. Le sfide della competizione globale, l'innovazione dei mercati, le turbolenze della new economy hanno inasprito i fattori della concorrenza. A questo si aggiunge la revisione in negativo dei ritmi di crescita. Nel corso della presentazione a Reggio Emilia Lei ha lanciato molte indicazioni al Paese che produce. È preoccupato per il futuro?

Non sono pessimista, ma preoccupato sì, perché bisogna ancora lavorare sodo per far emergere le qualità del nostro tessuto produttivo. A Reggio Emilia ho lanciato un monito molto preciso: stiamo attenti! i nostri manager sono tra i più preparati, competenti e creativi, ma il Paese tende a non valorizzarli come meritano. Questo è un rischio che non possiamo correre. Credo sia venuto il momento di compiere un salto di visione e di cultura. È il nostro stesso rapporto con il lavoro che deve mutare prospettiva. In tanti altri Paesi i processi economici ed organizzativi che determinano il profitto non sono caricati da accezioni negative, il luogo di lavoro viene correttamente considerato come la principale fonte di conoscenza professionale e di crescita personale. Lo stesso deve succedere in Italia. In questa prospettiva Fondirigenti sta operando con un network fatto di 70.000 dirigenti e 13.000 azien-

de, perché vogliamo far comprendere a chi ha responsabilità decisionali a tutti i livelli, le opportunità che possono aprirsi da una diversa sensibilità e percezione del valore del lavoro.

Quali sono le competenze che vanno riqualificate per sostenere i ritmi della globalizzazione?

La forte percezione del mutamento genera nel nostro tessuto manageriale una forte domanda di formazione. Non stiamo genericamente vivendo dentro la società della conoscenza, bensì in un universo complesso che richiede conoscenze molto mirate e pertinenti rispetto alle aree di business che si vogliono coltivare. Voglio richiamare qualche dato. Il 64% delle imprese intervistate ha evidenziato un orientamento strategico legato alla differenziazione del prodotto e alla qualità dei servizi. Il 40% delle imprese ritiene che la propria capacità concorrenziale sia legata a strategie organizzative. Le imprese che basano la propria capacità concorrenziale solo sui costi rappresentano solo l'8% del campione. A questo quadro va aggiunta la domanda da parte degli imprenditori di rafforzare il quadro delle competenze di tipo strategico e interpretativo. Acquisire abilità specifiche per tradurre e anticipare il cambiamento diventa un passaggio essenziale nell'economia complessa, almeno quanto la padronanza di abilità tecniche, organizzative e relazionali, anch'esse indispensabili per muoversi nella nuova dimensione delle reti globali.

L'innovazione di prodotto e di processo e l'internazionalizzazione sono le strategie competitive considerate più efficaci dai nostri imprenditori. Meno fiducia viene riposta nelle joint venture e negli accordi commerciali. Questo orientamento va letto come l'indice di un cambio di epoca rispetto al capitalismo domestico che ha dominato la prima fase della nostra industrializzazione?

Sono diversi gli elementi che vanno considerati. Il primo fattore è legato al ritorno, che si è registrato negli ultimi

sette anni in Italia, della cosiddetta economia reale. L'introduzione dell'euro ha rotto lo schema tradizionale della svalutazione competitiva, la quale ha storicamente consentito agli operatori economici, anche i meno validi, di salire sul treno della ripresa, scaricando le proprie inefficienze all'interno della competizione sui prezzi a livello internazionale. Il secondo elemento è rappresentato dall'impatto travolgente della Cina e dell'India, oltre che di altri Paesi emergenti molto aggressivi, che hanno sollecitato la nostra capacità di esportazione, specie con riferimento a quel paniere di beni dove era possibile competere direttamente sui prezzi. Il terzo fattore è costituito dallo processo di riposizionamento e di ristrutturazione delle imprese, che ha caratterizzato in particolare gli ultimi tre anni, andando contro corrente rispetto ad una certa rappresentazione "declinista" che si è impegnata a colorare a tinte fosche il nostro futuro. Va detto che una risposta positiva è arrivata dalle migliaia di piccole e medie imprese del nostro made in Italy che sono riuscite a ristrutturare sistemi produttivi, strategie commerciali, asset organizzativi, riuscendo ad aumentare il volume delle esportazioni, che nell'ultimo anno sono cresciute a ritmi elevati. Queste rappresentano la parte che ha saputo meglio interpretare il fenomeno della globalizzazione. Capitalizzare questi risultati, ampliando questa esperienza positiva significherà per l'Italia rimanere nel novero dei Paesi avanzati.

Dal Rapporto emerge che le risorse investite dalle Pmi per conquistare i mercati stranieri rimangono molto esigue, così come gli investimenti diretti all'estero che l'Italia utilizza in minima parte rispetto a molti paesi occidentali. L'attività di Fondirigenti in che modo



può contribuire a stimolare la propensione all'internazionalizzazione delle nostre aziende?

Se cruciale si conferma il ruolo dei corpi intermedi, penso prima di tutto a Confindustria ma anche a Federmanager, essenziale si rileverà il rafforzamento dei fondi interprofessionali, mi riferisco in particolare a Fondirigenti, che è una struttura capace di generare un'azione culturale incentrata su un pacchetto di servizi alle imprese. Lo sviluppo di piani formativi mirati, l'agenzia del lavoro, l'analisi puntuale dei fabbisogni, sono prestazioni che rivolghiamo all'universo imprenditoriale e che possono contribuire ad esplicitare al meglio le esigenze formative dei manager. Per rispondere puntualmente alla domanda: se si vanno a vedere quali sono i maggiori ostacoli al processo di internazionalizzazione, al di là della dimensione, che certo ha un peso in un Paese come il nostro dove il 95% delle aziende conta meno di 10 addetti, si scorge in cima alle statistiche la mancanza di adeguate competenze manageriali, dalla conoscenza del mercato, alla gestione del marketing, al dominio dei fattori interculturali. Questo dimostra chiaramente che solo il lavoro sulla formazione del capitale umano, sugli asset cosiddetti intangibili potrà rilanciare la nostra economia di fronte all'aggressività delle "tigri" asiatiche.

Pochi investimenti in R&S e parziale coinvolgimento dei manager nelle attività innovative. Agli indici della ricerca e all'innovazione sono sempre più legati i trend della crescita. Come si fa ad ovviare a questi gravi handicap che fanno precipitare molto in basso l'Italia nel raffronto con gli altri paesi dell'UE?

L'innovazione è un concetto complesso cui si connettono parametri legati non solo al volume di investimenti finalizzati alla ricerca e sviluppo che come dimostrano gli ultimi dati dell'OCSE rimangono per l'Italia pari all'1,1% del PIL mentre la media europea si attesta al 2% e paesi come la Francia e la Germania hanno raggiunto il 2,5%. L'evoluzione del design e dei processi ha un peso molto importante. La prima tipologia di innovazione è legata all'applicazione ingegneristica sulla sostanza e sulla forma dei prodotti industriali. La seconda, molto praticata, dalle piccole e medie imprese, è leggibile in un processo combinatorio, che presuppone una padronanza degli strumenti e delle tecnologie ICT. Nelle organizzazioni più piccole succede un

fenomeno particolare, di cui bisogna tener conto: diventano essenziali le competenze dei singoli manager e l'applicazione di schemi e metodi non formalizzati demandati all'imprenditore. L'innovazione si innesca così, da questo circuito virtuoso di coinvolgimento che facilita quei processi non lineari di creatività e di discontinuità da cui scaturisce il cambiamento, la rottura della ripetitività. È nata dall'osservazione di questo particolare ambito, l'esigenza di sottolineare quel valore dell'"implicito" in azienda, che figura tra le cinque leve del successo aziendale individuate dal Rapporto di quest'anno.

Il passaggio generazionale è sempre un punto dolens, che viene richiamato puntualmente quando si parla di leadership e di formazione della nostra classe dirigente. Per quale ragione?

L'età media elevata degli imprenditori italiani fa presagire che nei prossimi 10 anni molte aziende del nostro Paese dovranno trovarsi ad affrontare un ricambio, con tutto quello che i "riti" di passaggio comportano. La metà delle imprese analizzate dal nostro campione ha fatto un'esperienza del genere. Qual è il punto critico? Che sebbene nella quasi totalità dei casi il passaggio generazionale abbia comportato un cambiamento nello stile direzionale, solo nel 27% tale mutamento ha condotto ad una maggiore apertura dell'organizzazione verso figure manageriali esterne. Nel 64% dei casi si è assistito ad una ridefinizione dei ruoli interni. Questa sostanziale continuità dell'organizzazione spiega perché, nei casi considerati, solo il 18% delle imprese ha vissuto il momento del passaggio generazionale con tensioni a livello familiare. In prospettiva va detto che se i dirigenti e le imprese da cui dipendono sapranno vivere questi processi di trasformazione in positivo, si potranno aprire occasioni importanti per far crescere le imprese e spazi significativi per il management. Richiamerei un ultimo dato che può far luce su quello che stiamo dicendo: un'impresa su 5 comincia a considerare la possibilità concreta di avviare un processo di managerializzazione. Significa che in futuro la gestione unicamente familiare non basterà e che anche il profilo del nostro capitalismo, da qui a poco, potrà subire sensibili mutazioni. □



DIRCLUB PIEMONTE
Club Dirigenti e Manager d'azienda

Elezioni del Consiglio Direttivo DirClub Piemonte degli anni 2008-2010

Consiglio direttivo Dirclub Piemonte - anni 2008-2010

Presidente: Lina **Del Core**
Vice presidente: Eligio **Bessone**
Tesoriere: Ercole **Svaicari**
Segretaria: Anna **Lanfranco**
Consiglieri: Giulio **Airaghi**, Michele **Aprà**,
Mario **Bianco**, Giuseppe **Cino**, Giancarlo **Maroglio**,
Silvio **Massa**, Sergio **Nara**, Carlo **Serratrice**.
Revisori:
Presidente: Piero **Quattrocchi**, Wanda **Nazio**,
Giovanni **Baudrocco**.
Probiviri:
Presidente: Cesarino **Giani**, Luigina **Balocco**,
Piero **Griginis**.

Alla Presidenza Lina Del Core

Gentili amici del Club

eccomi ancora disponibile all'impegno di presiedere al Dirclub Piemonte per il triennio 2008-2010.

È stata una decisione rapida e spontanea, inaspettata anche per me, dettata soprattutto dal piacere, onore ed entusiasmo di coltivare il legame di bella amicizia e assicurare la continuità degli intenti del nostro Club che ci ha visti uniti da oltre 20 anni.

Ringrazio innanzitutto per il buon lavoro e la dedizione del Consiglio uscente, con il

Cari Soci Dirclub,

Le votazioni per il rinnovo del Consiglio Direttivo del Club sono state fatte e a seguito dei risultati Vi ringrazio per i voti che avete voluto indirizzarmi.

Purtroppo ragioni di ordine superiore non mi permettono di dedicare al Club tutto il tempo che invece ho dedicato nel triennio appena trascorso e pertanto ho preferito rinunciare a ripresentare la mia candidatura per la Presidenza. Mi è dispiaciuto moltissimo, ma non potevo fare diversamente.

Lascio però il Dirclub in buone mani, a

presidente Sergio Nara e il vice-presidente Carlo Serratrice che hanno profuso tanto impegno personale.

Ringrazio i colleghi e i componenti dell'attuale Consiglio che mi hanno dato carica e fiducia e assicuro fin da ora, farò il possibile affinché risulti ben riposta.

Seguiranno le date degli appuntamenti del Club per rivederci presto!

Un caro saluto

Lina Del Core Torre

Lina Del Core superesperta del Club stesso.

Auguro al nuovo Presidente quindi un buon lavoro, i risultati non mancheranno.

Un ben tornato nel Consiglio Direttivo ad Eligio Bessone, nuovo Vicepresidente, e un buon lavoro anche al nuovo Tesoriere Ercole Svaicari.

Ringrazio tutti coloro che mi hanno dato la loro collaborazione nel passato triennio, sia dall'interno sia dall'esterno del Club ed un particolare ringraziamento alle Federazioni Dirigenti: Federmanager Torino e Manageritalia Torino.

Sergio Nara

Prevenzione e cura delle malattie della bocca e dei denti in pazienti adulti e bambini.


Ge.S.O.
GESTIONE SALUTE ORALE



PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE SPECIALISTICHE

Prevenzione
Igiene orale
Parodontologia
Chirurgia orale, conservativa
Endodonzia
Protesi fissa e mobile
Implantologia
Patologie del cavo orale
Articolazione temporo mandibolare
Pedodonzia
Ortodonzia

Via Settimo, 83 - San Mauro Torinese (TO)

Per informazioni e appuntamenti

Tel. **011 8985456** - E-mail: **geso@virgilio.it**

Nei mesi di Aprile-Maggio e Ottobre-Novembre visite di controllo gratuite agli iscritti FASI, CIDA e loro familiari.

**CONVENZIONATO IN FORMA DIRETTA E/O INDIRETTA CON I PIU' IMPORTANTI
FONDI SANITARI ITALIANI (FASI, FASDAC, ASSILT, FIDENI, NEW MED, ecc.)
USUFRUISCONO DELLE TARIFFE IN CONVENZIONE ANCHE I FAMILIARI DEGLI ISCRITTI AI FONDI SANITARI**

CONVENZIONI PER GLI ISCRITTI FEDERMANAGER CON TESSERA CIDA RIPORTATE ANCHE SUL SITO WWW.APDAI.IT

ABBIGLIAMENTO

Torino e Provincia

Gino Baudino

Torino - Via Pigafetta 49 - Tel. (011) 59.13.04 - Fax (011) 50.51.37

e-mail : info.ginobaudino.it Sito : www.ginobaudino.it
Abbigliamento elegante uomo-donna, calzature. Rivenditore ufficiale : AVIREX - BREMA - CANALI - CARACTERE - CORNELIANI CC - CLARKS - DUBLO - FRED PERRY - GAIA - GANT scarpe - INGRAM - RAYURE - SAXONE - WOOLRICH. Sconto 10% sui prezzi di vendita, escluso promozioni o saldi di fine stagione ed eventuali offerte speciali.

La lobbia Donna

Torino- Via Bertola 9 - Tel. (011) 56.21.322
Boutique abbigliamento donna con marchi: Fabrizio Lenzi, Marella, Caractère Malè Parmi, Gunex, Trussardi, TaViani, Outrage, Bugiarda, ecc. - Sconto 10%.

Texitalia s.r.l. - Polar Outlet

Torino - lungo Dora Colletta 113/8 - Tel. (011) 248.70.89 - Fax (011) 248.18.59 - e-mail: info@texitalia.it
Produzione propria capi abbigliamento uomo, donna, bambino; microfibra e lana cotta. Ampia scelta di accessori, sciarpe, stole, mantelle, guanti, cappelli, homewear, coperte di varie dimensioni, vestaglie - Sconto 20%.

Vantaggi Torino

Via Po 18 bis - Tel. (011) 81.22.552 - Fax (011) 81.22.552
Negozio abbigliamento donna: Marella, Penny, Black, G. Zama, Anje-B.J. - Sconto 10%.

CUNEO

Botta & B

Cuneo - C.so Nizza 1 - Tel. (0171) 67.030 - C.so Nizza 7 - Tel. (0171) 69.03.10
Mondovì - P.za C. Battisti 3 - Tel. (0174) 42.130 - P.za S. Pietro 1 - Tel. (0174) 47.979
Moda uomo, donna, sportswear, sartoria - Sconto 7% su listino.

ALBERGHI

Torino e Provincia

Grand Hotel Sitea Torino

Via Carlo Alberto 35 - Tel. (011) 51.70.171

Albergo I categoria (disponibili sale per riunioni, meeting, banchetti) - 20% sulle tariffe - 10% sul servizio ristorante.

Mercure Torino Crystal Palace

Via Nizza, 11 - 10125 Torino - Tel. (011) 66.80.273 Fax (011) 65.99.572

e-mail : info@mercuretoringcrystalpalace.it
Sconto del 10% sulla tariffa del giorno (esclusi periodi fieristici e/o di alta stagione) - Cocktail di benvenuto - Connessione Internet Gratuita.

AGENZIE DI VIAGGIO

Torino e Provincia

San Carlo Viaggi Torino

Via S. Tommaso 18 - 10121 Torino - Tel. (011) 56.22.766 - Fax (011) 56.22.384 - email: info@san-carloviaggi.it

Agenzia Viaggi, Incentives, Conventions e Congressi, biglietterie - Sconto 6% su tutti i pacchetti - sconto 8% per tutti i pacchetti del Gruppo Alpitour - sconto 8% per tutti i pacchetti del Gruppo di Viaggi del Ventaglio - sconto del 50% sulla quota apertura pratica. Biglietteria aerea: sconto del 50% delle fee di servizio applicate.

AGENZIE IMMOBILIARI

Interacta s.a.s. - Torino

C.so Duca degli Abruzzi 63 - Tel. (011) 568.36.29 - Fax (011) 568.38.76 - sito: www.interacta.it email: interacta@interacta.it

Vendita di stabili, appartamenti, ville, locali commerciali, negozi, uffici - Locazione di stabili, appartamenti, ville, locali commerciali, negozi, uffici - Perizie immobiliari, anche asseverate presso il tribunale di Torino - Ricerche catastali varie e accatastamenti - Condizioni praticate: Mediazione vendita: Torino e prima cintura. Per chi ci affida un immobile da vendere in esclusiva non applicheremo il ns. usuale 3% di mediazione, ma praticheremo solo l'1,5% - Mediazione affitti: Torino e primissima cintura. Per tutti coloro che ci affideranno un immobile da locare, oltre alla ns. rinomata esperienza e cura nella scelta dell'inquilino, non chiederemo nessuna mediazione ai proprietari. Stesura contratti gratis - Richiesta di appartamenti in acquisto/locazione sconto 15% sulle mediazioni. Su tutte le consulenze immobiliari (perizie, accatastamenti, valutazioni e contrattualistica varia, ecc.) praticheremo uno sconto dal 10% al 20% sulle ns. parcelle.

APPARECCHI ACUSTICI

Torino e Provincia

Tibervox s.n.c. di Rinaldi Nicola & C.

Torino - Via Rosmini 5 - Tel. (011) 669.88.39 - Fax (011) 650.88.88 - e-mail: info@tibervox.it

Apparecchi acustici, riparazione apparecchi acustici (anche se acquistati altrove), taratura e calibrazione strumentazione audiologica, auricolari su misura, accessori per deboli d'udito (telefoni amplificati, cuffie tv senza fili, sveglie a vibrazione) - Sconto 15%.

ARTICOLI SANITARI

Torino e Provincia

A.S.M.O.T. s.r.l.

Torino - Via Nizza 39 - Tel. (011) 65.88.65 - Fax (011) 650.55.17 - e-mail: asmot@libero.it

Articoli medico sanitari, materiali di medicazione, calze elastiche, apparecchi aerosol, inalatori, sfigmomanometri, calzature da riposo ecc. - Sconto 10% esclusi i prodotti in promozione.

ARTICOLI SPORTIVI

Jolly Sport s.r.l.

Torino - Via Nizza 51 - Tel. (011) 650.75.53

Sci, calcio, nuoto, attrezzature da palestra, golf, rollerblade, tennis tavolo, snowboard, hockey. Abbigliamento: sconto 20% sui capi di abbigliamento esclusi quelli con prezzo imposto, sconto dal 20% al 30% sull'attrezzatura sportiva. Sull'attrezzatura e l'abbigliamento da golf la trattativa verrà effettuata direttamente in sede. Corso di golf di 5 lezioni con maestro, palle e ferri € 75,00. Ampio parcheggio interno.

CENTRI SPORTIVI

Centro Salute ES

Torino - Via Pietro Micca 9 - Tel. (011) 19.70.70.56 - Fax (011) 19.70.70.57 - e-mail: info@centrosalutes.it
www.centrosalutes.it

Il Centro Salute ES offre servizi volti ad agire su tre temi importanti: 1) dolori articolari e mal di schiena, 2) sovrappeso, 3) stress - ipertensione combinando in modo armonioso sport, interventi, kinesioterapeutici e benessere, 4) spazio movimento.

Sconto 10% ad esclusione della quota di iscrizione al centro, pari a Euro 30,00 annuali.

CANCELLERIA-PRODOTTI PER UFFICIO

Mega

Torino - C.so Matteotti 12/a - Tel. (011) 546348 - Fax (011) 5617210

Torino - Via Andrea Doria 6g - Tel. (011) 532296 - Fax (011) 5136021

Articoli di cancelleria, ufficio, prodotti per l'elettronica, scuola, articoli casa, articoli regalo e oggettistica delle migliori marche. Libri e dizionari. Sconto 20% escluso gli articoli con etichetta di colore rosso e saldi. Sconto 15% libri e dizionari.

CONSULENZA PER OUTPLACEMENT

Career Counseling s.r.l.

Torino - Via Galliani 5/B - Tel. (011) 66.90.427 - e-mail: careerto@careercounseling.it

Milano - Piazza De Angeli 9 - Tel. (02) 480.16.486 - e-mail: careermi@careercounseling.it

Roma - Via Cavour 275 - Tel. (06) 47.82.59.83 - e-mail: careerrm@careercounseling.it

Treviso - Piazza Dei Signori 4 - Tel. (0422)54.60.68 - e-mail: careertv@careercounseling.it

www.careercounseling.it.

LEADER IN PROGETTI DI OUTPLACEMENT, CI OCCUPIAMO CON SUCCESSO DELLA TUA CARRIERA

DBM Italia

Torino - Via Assietta 27 - Tel. (011) 542.965 - Fax (011) 549.142 - e-mail: lbarbaso@dbmmitalia.com - www.dbmitalia.com.

Consulenza di Outplacement

CONSULENZA FINANZIARIA

Deutsche Bank S.p.A.

Torino - Corso Vittorio Emanuele II 197 bis - Tel. (011) 433.36.97 - Fax (011) 433.31.41

Conti correnti, mutui ipotecari, prodotti di investimento, finanziamenti, gestione del risparmio - Conti correnti gratuiti, agevolazioni.

OREFICERIE-GIOIELLERIE

GIORGIO RISSONE GIOIELLI

Torino - Via della Rocca, 6/F - Tel e Fax : 0039.011.889473 - E-mail: giorgio.rissone@libero.it

Raffinata Boutique nel centro di Torino nella via delle Gal-

lerie d'Arte: Giorgio Rissone, creatore e disegnatore di gioielli, si contraddistingue per la straordinaria leggerezza delle sue montature, dove brillanti, rubini e smeraldi, sono inseriti con eleganza e gusto in montature quasi impalpabili, spesso completati da sfondi rodinati. Si gioca con l'oro classico, bianco e giallo, così come con le varianti del rosa e del rosso.

Oggetti firmati ed unici nella collezione esposta nelle sue vetrine.

Gli appassionati del gioiello inedito e creativo, potranno trovare infinite possibilità per rinnovare un gioiello di famiglia o "vestire una pietra".

Massima portabilità, sia in termini economici che di stile; vale la pena entrare per conoscere come "nasce un gioiello"!

Trattamento preferenziale con sconti agli abbonati dell'associazione.

OTTICA-FOTO

Istituto Ottico Fulcheri

Torino - Via Lagrange 4 - Tel. (011) 56.24.078

Montature da vista, lenti graduate, lenti a contatto (prove e controlli gratuiti), occhiali da sole (anche graduati). Sconto 10% (con esclusione di articoli già in offerta).

Olent Ottica

Torino - C.so Vinzaglio 26 - Tel. (011) 54.19.09 - www.olent.it

Occhiali da vista, lenti a contatto, liquidi, consulenza optometria sconto 20%. Occhiali da sole protettivi, sistemi per ipovisione, binocoli, meteorologia, sistemi di misura e scientifici sconto 10%. Durante le campagne e/o offerte promozionali su tutti gli articoli solo sconto 5%.

Opto-vision s.r.l.

Torino - Via Tunisi 118/D - Tel. e Fax (011) 31.90.228 - e-mail: info@optovision.it - www.opto-vision.it

2° Punto Vendita - Corso Dante 76 - 10126 Torino - Tel. e Fax (011) 67.71.27

Strumenti scientifici, LAC usa e getta, occhiali vista-sole, LAC tradizionali morbide, rigide e semirigide - LAC per ortocheratologia - Sconto 10% strumentazione scientifica - 20% occhiali da vista, da sole, lenti a contatto tradizionali.

Ottica Gallery

Torino - (Piazza Castello), Galleria Subalpina 32 - Tel. (011) 561.73.93 - Fax (011) 0671119

e-mail : otticagallery@tex97.com

Occhiali vista, lenti a contatto, liquidi, consulenza optometrica, sconto 20% - Occhiali da sole protettivi, sistemi per ipovisione, binocoli, meteorologia, strumenti di misu-

ra e scientifici, visual training optometrico, sconto 10%. Durante le campagne e/o offerte promozionali, su tutti gli articoli, solo uno sconto 5%.

Ottika più

Torino - Corso Traiano 3 - Tel. (011) 31.79.791 - Corso De Gasperi 27 - Tel. (011) 568.16.19 - Piazza Statuto 26 (angolo Via Cibrario) - Tel. (011) 48.27.78

Occhiali progressivi, occhiali completi da vista e da sole delle griffe più prestigiose. Lenti a contatto, cosmetiche e per astigmatici. Prodotti per la manutenzione. A scelta possibilità di copertura con polizza esclusiva. Sviluppo e stampa a colori anche dal digitale a prezzi altamente concorrenziali - Sconto 20% eccetto articoli in promozione.

Ottica Montanaro

Torino - Via Cibrario 36 - Tel. (011) 484259

Occhiali da vista e sole delle migliori marche - Lenti a contatto e accessori - Sconto 15%.

Ottica San Federico

Torino - Galleria S. Federico 6 - Tel. (011) 54.21.14

Specialisti lenti progressive, contattologia personalizzata - Servizio di assistenza biennale per occhiali vista e annuale per occhiali sole e sport - Sconto 20% su tutti gli articoli.

PELLETERIE

Baronio & C.

Torino - Via Garibaldi 46 ang. p.zza Statuto - Tel. (011) 436.63.88 - www.baronioborse.it

Valigeria morbida e rigida. Vasto assortimento di pelletteria e ombrelli. Idee regalo e liste nozze. Nuove linee di borse e borsette. Abbigliamento outdoor uomo/donna, grandi e piccoli accessori per il Viaggio - Sconto 10%

PRODOTTI ALIMENTARI

Macelleria-salumeria Carlo Stefanetto

Leini (TO) - via Torino 45 - Tel. e Fax (011) 998.10.25 - Grugliasco (TO) - via Olevano 89 - Tel. (011) 414.31.47

Macelleria, prodotti di gastronomia, panetteria, salumeria e formaggi delle migliori marche.

Sconto 5% ogni 50,00 € di spesa.



“Tieniti forte, andiamo lontano.”

Investire con profitto ti porta lontano, vicino ai tuoi sogni. Per questo è nata **Augusta Crescita Dinamica**, la polizza vita che ti offre tutti i vantaggi di un piano di accumulo gestito secondo le tue esigenze e con alte potenzialità di incremento. Con la garanzia della reversibilità, la libertà nei versamenti e l'esperta gestione del tuo capitale, **Augusta Crescita Dinamica** ti aiuta a condurre in porto i tuoi desideri.



*Prima della sottoscrizione leggere la nota informativa e le condizioni di polizza.



Proposta di legge di iniziativa popolare

Invito a firmare

Ai nostri dirigenti in pensione depressi o arrabbiati, a seconda del temperamento personale, per il blocco della perequazione automatica varato con il collegato all'ultima legge finanziaria, è importante segnalare l'iniziativa messa in atto dalle organizzazioni di lavoratori anziani ANLA, ANSE (Enel) e UGAF (Fiat).

Si tratta di una proposta di legge di iniziativa popolare che affronta i tre punti cruciali per i pensionati:

- La perequazione automatica. Si chiede il ripristino a partire dal 1/2009 nella misura del 100% fino a sette volte il trattamento minimo INPS e nella misura del 70% per gli importi superiori.

- Il trattamento dei superstiti. Si chiede l'esclusione dei redditi di lavoro dal computo ai fini del raggiungimento dei tetti che determinano la decurtazione.

- Le pensioni di annata ante 8/95. Si chiede una revisione che tenga conto della dinamica salariale successiva.

Essendo stata accolta l'ammissibilità della proposta dalla Corte di Cassazione (Gazzetta Ufficiale del 31/10/2007) siamo nella fase della raccolta delle firme, ne occorrono 50.000.

Io invito tutti i nostri soci, amici e familiari ad aderire e quindi ad andare a firmare nei punti autorizzati alla raccolta che si possono conoscere anche richiedendolo alla nostra associazione.

Quando faccio questo appello, la prima domanda che mi viene rivolta è: che possibilità di successo ha l'iniziativa? Da quanto mi risulta leggi di iniziativa popolare ratificate tali e quali dal Parlamento non ne conosco, ma è evidente che si tratta di uno strumento di pressione perfettamente democratico e legale che non può essere ignorato. Questa funzione è molto importante e pertanto anche i dettagli delle proposte sono meno rilevanti e si potranno certamente affinare e migliorare in tempi successivi.

Federmanager non è fra i promotori dell'iniziativa perché questo non è il suo modo normale di operare; essa ha sempre giustamente privilegiato iniziative dirette nei confronti delle istituzioni per raggiungere obiettivi di interesse della categoria.

La dirigenza italiana ha infatti il diritto di esser ascoltata prima delle decisioni che ci riguardano, anzi prima di tutte le decisioni che influiscono sulle problematiche economiche e sociali del Paese. Per questo c'è la partecipazione al CNEL e le audizioni garantite come CIDA; per questo ci sono i contatti diretti con parlamentari e membri del Governo, per questo ci sono gli inviti alle manifestazioni come quella tradizionale di Milano prima del varo della legge finanziaria.

Ma non per questo si devono escludere altre forme di intervento ed una iniziativa quale la proposta di legge popolare è particolarmente opportuna in un momento in cui per il rinnovo del Parlamento c'è l'attesa di un interlocutore diretto.

Certo le iniziative popolari hanno bisogno di un apparato di sostegno che un sindacato come il nostro non può avere, ma abbiamo la fortuna di poter aderire ad una cosa già avviata con l'impegno di altri cui dobbiamo essere grati; approfittiamone!

Del resto nella società ci sono molte forme di intervento sui problemi; un'altra via che viene spesso indicata è quella del ricorso alla magistratura. Anch'essa è indubbiamente una via legittima e percorribile, ma io la considero ancora più lontana dal normale processo di sviluppo della politica sindacale. La via giudiziaria va usata con cautela come estrema ratio per la difesa dei diritti quando le altre hanno fallito.

In conclusione invito tutti i lettori ad andare a firmare e a fare opera di propaganda; io ho già provveduto presso il Municipio di Ivrea.

Ritorniamo sull'argomento visto che fino ad oggi, inspiegabilmente, le adesioni sono state inferiori alle aspettative.

Ci si augura che tutti i lavoratori dipendenti di ambo i sessi (sia ancora in servizio o già in pensione), i loro parenti ed amici, purché cittadini italiani maggiorenti, non si facciano sfuggire questa opportunità per richiamare l'attenzione dei Parlamentari, della classe politica e della pubblica opinione sulla necessità di



porre rimedio al delicato annoso problema delle iniquità dell'attuale sistema che anno per anno riduce sensibilmente il potere d'acquisto delle pensioni.

Si ribadisce che l'adesione all'iniziativa può essere effettuata presso l'UGAF - corso Massimo D'Azeglio, n. 25 - nei giorni di martedì, mercoledì e giovedì dalle ore 9.30 alle 12.00 e dalle 15.00 alle 18.00, entro il prossimo mese di aprile.

Giulio Giolitti

Nota. La raccolta firme effettuata presso l'UGAF di Torino scade il 30 Aprile 2008; quella effettuata presso le Circozioni del Comune scade il 31 Maggio 2008.

Previdenza complementare

Dalla Direzione Centrale Prestazioni e Sostegno al reddito INPS sono pervenute le modalità di accesso alle prestazioni del Fondo di garanzia INPS per i mancati versamenti ai fondi di previdenza complementare. Data la complessità dei casi e delle relative norme in carenza di spazio, daremo più particolari notizie nel prossimo numero di maggio.



I seminari Federmanager Torino

La valorizzazione dell'esperienza

È stato un seminario complesso. Praticamente si è parlato dei valori professionali, del valore di competenze, capacità, conoscenze che l'uomo ed il lavoro hanno accumulato, che sempre più diventano la linfa vitale ed essenziale delle Imprese, ma ci sono stati anche i contorni che hanno incuriosito e lasciato il segno nei partecipanti. Incominciamo dai contorni

Elio Valevano

Il Politecnico per il territorio

È l'ing. Mario Vittone, Chief Operating Officer dell'Incubatore Imprese Innovative del Politecnico di Torino, che ci parla del progetto "I3P".

È lo studio e la ricerca al servizio del "fare impresa".

Il proposito:

- favorire la nascita di nuove imprese;
- offrire servizi di accompagnamento e tutoraggio;
- fornire spazi adeguati.

Un buon Business Plan consente all'iniziativa di entrare nel Sistema Incubatore e per tre anni l'Iniziativa, il germe, è seguita, tutelata, sostenuta, sviluppata. Il pagamento del servizio dà garanzia di impegno reciproco e sono ormai decine e decine le entità aziendali che hanno preso consistenza e sono diventate felici e produttive realtà.

L'attività dell'Incubatore copre tutto l'aspetto gestionale di impresa. E l'intreccio gestionale vuole valutazione e consigli, impone supporto al Team Building, tutoraggio ed affiancamento, monitoraggio e check-up aziendali, dà spazio ai finanziamenti, lancia un polo di "venture capital", spinge all'internalizzazione.

Interessante l'esposizione e ci dice quanto è forte la voglia di impresa della nostra terra. Ed il discorso è stato seguito, da tutti, pensando anche allo spazio ed alle occasioni che l'area lavoro dà all'esperienza da fare e da sviluppare.

Valorizzare e gestire l'esperienza

Qui entriamo nel clou del tema di oggi e sul palcoscenico si alternano Florence Baptiste di Poliedra progetti integrati, esperta in sviluppo delle risorse umane, Mauro Mander, consulente di sviluppo organizzativo, psicologo, esperto di gestione di gruppi di lavoro, Claudio Soldà dell'Adelco Italia, SpA, CSR Manager. Ma il discorso va oltre le rappresentanze dei tre personaggi.

Il seminario voleva essere occasione per confrontarsi insieme al Management

delle aziende piemontesi sul tema dell'ageing e sull'impatto che il cambiamento demografico in atto sul mercato del lavoro e sulle imprese e viene subito a galla che l'allungamento della vita lavorativa, i cambiamenti verificatisi nei suoi aspetti fondamentali (età di ingresso sul mercato del lavoro, età media di uscita dal lavoro, riforma dell'età pensionabile, evoluzioni tecnologiche ed aggiornamento delle competenze) richiedono una maggior attenzione alla gestione delle risorse umane e al rapporto tra cicli di vita professionale e cicli di vita personale.

E questa gestione deve saper abbracciare tutta la gamma dei lavoratori e saper analizzare tutta la gamma dei loro problemi.

Da qui, nasce anche il discorso del valore dell'esperienza e ne discende, nel nostro caso, il "PRO 45" - Progetto "Ricomincio da 45", cofinanziato dal Fondo Sociale Europeo e pilotato da Tecnorete Piemonte srl con l'apporto di Poliedra e Fondazione Adecco, di cui sopra, e tanti altri. Mi scuso, se non mi dilungo negli elenchi, ma chi vuole saper di più del tutto, può consultare il sito www.equal-pro45.it e, per ciò che è più legato all'iniziativa comunitaria, il sito www.equitalia.it. Penso, inoltre, che la nostra Associazione possa fornire a chi ne fa richiesta la documentazione omaggiata a chi era presente alla serata.

Consentitemi ancora, prima di dire due parole sul tema dell'incontro, di accennare al perché può essere utile per una impresa aderire al progetto.

In un contesto che sta cambiando profondamente, in cui i mutamenti demografici e legislativi si affiancano ad una pressione competitiva sempre più forte, le imprese devono prepararsi ad affrontare in modo nuovo concetti come esperienza, competenza e sviluppo. Il mercato del lavoro è infatti coinvolto nei cambiamenti in corso, e richiede che all'interno delle imprese nasca una nuova cultura della gestione dell'età e dell'esperienza professionale.

Ed il progetto si propone di tracciare le nuove linee di questa cultura di impresa

e di sperimentare una rinnovata gestione delle risorse professionali, in particolare dei lavoratori over 45. PRO45 rappresenta, infatti, un ambiente protetto entro cui affrontare alcuni aspetti critici inerenti la gestione delle risorse umane, in quanto laboratorio di sperimentazione garantito da un'iniziativa europea che si propone di impostare migliori relazioni tra direzione e dipendenti, operando in un'ottica di gestione partecipata di problemi e possibili soluzioni.

Vediamo:

- creare un ambiente di lavoro inclusivo, capace di favorire l'espressione del potenziale individuale;
- confrontarsi con uno staff di consulenti di realtà aziendali e di altre esperienze europee;
- consolidare la propria immagine verso gli enti locali, le associazioni di categoria, le rappresentanze sindacali ed, in generale, il territorio di riferimento.

Ed i tre relatori della serata ben seppero dirci di esperienze di sviluppo di tali iniziative in aziende piemontesi e, anche se il loro nome venne taciuto, la chiarezza dell'esposizione è stata esauriente e convincente.

I tasti velocemente toccati ci parlavano di gestione carriere, di formazione continua, di gestione delle conoscenze, della salute, delle diversità e poi, allargando gli orizzonti, di innovazione, di produttività, di competitività.

Il dualismo della reazione aziendale è infatti guidato e nel trattenere esperienza, fedeltà, guida e governo e nell'espellere più costo, tecnologie superate, processi obsoleti, il tutto nel quadro di un attento trasferimento ed una misurata gestione del know-how dell'azienda, anche attraverso un passaggio controllato di competenza fra i lavoratori.

Cuore dell'azione deve rimanere, comunque e sempre, la conservazione ed il miglioramento del capitale di esperienza dell'azienda che rappresenta oggi un fattore fondamentale di competitività.

Forte, inoltre, il richiamo alle dovute attività di comunicazione ed informazione rivolte al coinvolgimento del tessuto produttivo e sociale tutto interessato. Demotivazione e vecchie forme di disinteresse possono sempre essere in agguato.

Mentre il film dei discorsi scorreva veloce, venivano in mente i grandi capo-

Quando l'informazione è opportunità di business

L'Azienda condivisa

Marco Canetti

Wikipedia: un modello replicabile nelle Aziende

Si tende spesso a confondere informazione e conoscenza, supponendo siano sinonimi. La conoscenza, invece, è informazione organizzata per un obiettivo; è informazione dove, quando e nella misura in cui serve. Conoscenza è ciò che consente di decidere correttamente, di individuare soluzioni, di definire procedure efficaci.

L'universo moderno della comunicazione tende invece a presentare le informazioni, addirittura gli strumenti, come fossero di per sé necessari e sufficienti alla conoscenza.

Le affermazioni:

- con un telefonino di nuova generazione posso conoscere molte più persone;
 - con un sito posso conquistare molti più Clienti;
- sono quindi così incomplete da risultare spesso false.

Nella realtà un sito web è di per sé solo uno strumento, un mezzo di comunicazione, un modo per rendere disponibili e condividere i contenuti.

Può generare informazione, se i suoi contenuti sono interessanti. Ad esempio può trasmettere efficacemente l'immagine di un'Azienda seria e qualificata.

Può generare conoscenza, qualora le informazioni siano facilmente fruibili e generino interesse negli utenti, presentando ad esempio le modalità con le quali l'Azienda lavora e fornisce soluzioni ed innescando così il cammino virtuoso che lo porterà ad essere un Cliente.

Il sito può infine essere un'opportunità di profitto, obiettivo primo dell'Azienda, qualora i contenuti, le informazioni e la conoscenza ivi rappresentati siano strutturati e fruibili a tutti gli attori, ognuno per i suoi scopi.

La nuova frontiera degli strumenti web è pertanto quella di rendere disponibili, - condividere quindi - informazioni, conoscenza e processi.

I sistemi di condivisione della conoscenza (wiki) sono pensati per offrire la possibilità di contribuire, di essere partecipi ad un progetto condiviso.

Funzionano? Wikipedia, il sistema wiki più noto al mondo, contiene 7 milioni di articoli in quasi 200 lingue e cresce costantemente. È basato esclusivamente sull'apporto di conoscenze e di informazioni da parte di volontari. Pur con i suoi difetti, è diventato un riferimento mondiale, con un'estensione ad oggi inimmaginabile per qualsivoglia enciclopedia.

Funzionano in ambito aziendale?

Utilizzare i sistemi wiki per condividere le conoscenze può significare, per l'Azienda, la riduzione di sprechi di tempo e la capacità di utilizzare al meglio le proprie risorse, senza ridondanze.

I processi Aziendali sono spesso conoscenza di singoli individui ovvero di gruppi dipartimentali.

La Qualità tenta di descriverli al meglio, riassumendo in procedure ed istruzioni operative il flusso documentale e di lavoro dell'Azienda.

Tali documenti possono essere descritti al meglio coinvolgendo l'Azienda con un sistema di condivisione web delle informazioni quali i wiki.

I vantaggi sono interessanti

- le informazioni sono integrate dalle conoscenze personali di chi lavora sui processi, quindi significativamente aderenti alla realtà e non inquinati da filtri esterni;

- la descrizione documentale delle procedure migliora continuamente, per motivi analoghi;

- i documenti diventano "vivi" nel senso di discussi comunemente e in modo partecipativo.

- si riportano in modo formale conoscenze normalmente nascoste nel meccanismo quotidiano di lavoro, utili a tutti per comprendere caratteristiche e modalità di lavoro dei reparti collegati

- si prospetta un modo per analizzare i processi dal punto di vista degli operativi, senza filtri intermedi

L'obiettivo di un processo di condivisione della conoscenza (in Inglese "Knowledge Management") è certamente ambizioso e ricco di opportunità.

Un buon progetto wiki può rappresentare un modo rapido ed economico di coinvolgere fattivamente le risorse dell'Azienda.

Un siffatto sistema è uno strumento pratico, efficace, per usare bene il tempo e la conoscenza Aziendale e far meglio il proprio lavoro. □

volgimenti organizzativi, le rivoluzioni tecnologiche, le cadute finanziarie di alcuni passati che venivano d'abitudine affrontati con un dilemma: ne allontaniamo, dieci, cento, mille, centomila o ricorriamo e salviamo qualità, competenza, esperienza, fiducia nel futuro in una struttura a ruoli aperti sostenuti da una ben programmata formazione continua?

Attorno al tavolo c'erano sempre i vari pareri e forse non sempre riuscì a prevalere, almeno in toto, il valore dell'esperienza.

Chi scrive era senz'altro il più vecchio in sala e forse più di altri rimase rattristato da taluni pensieri, ma il sentir voci giovanili che riprendevano certe posizioni, difese con convinzione in questi passati, gli rese meno acerbo il ricordo.

La biblioteca del sapere

L'annuncio dato della "Biblioteca del sapere" è stato veramente la perla della serata, un sonoro do di petto di chiara e gradevole armonia, giusto coronario dei discorsi dell'incontro. Armonia con l'iniziativa del Politecnico, armonia con i programmi di PRO45, armonia con la volontà di Federmanager Torino di diventare vieppiù l'Associazione sentita e vissuta da tutti i suoi iscritti.

E ce lo dice così, con la solita tranquillità, il Presidente Cuselli, lasciando ad ognuno di noi, alla platea tutta di giovani ed anziani, il gusto di assaporarne il valore.

È in quella biblioteca che vanno a registrarsi le "esperienze" del Dirigente al lavoro, del manager attento al vissuto, all'arri-

chimento, alla cura della propria professionalità, alle possibilità di attività sociali.

È da questa Biblioteca che possono partire le soluzioni di managerialità del mondo del lavoro, dell'impresa, della società.

Ed il panorama, illustrato "in duo" anche dall'ing. Mario Manzo, lascia intravedere mappe delle competenze, job description, tracciati di piani formativi, intensificazioni dei rapporti con il mondo delle università, coinvolgimenti di supporto alle strutture imprenditoriali, voglia di vivere il territorio, volontà di "esserci".

Il coup de foudre è scattato, l'attenzione alla nostra Associazione non mancherà di crescere.

E quella sera c'è stato parecchio entusiasmo quando all'unisono alzammo la coppa del brindisi finale. □

La premiazione dei lavoratori della "Olivetti" che realizzarono il miracolo dell'Ing. Camillo

Davanti alla fotografia del 1911

Mario Benedetti*

Mi ha sempre affascinato la grande fotografia del 1911, posta nella sala delle riunioni dell'Associazione Spille D'oro.

Sono fotografati i primi 45 lavoratori della Olivetti. Quei lavoratori che sotto la guida dell'Ing. Camillo costruirono la prima macchina da scrivere italiana: la M1 presentata nel 1911 alla esposizione internazionale di Torino.

E improvvisamente con una sensazione strana e stupita mi sono trovato tra quegli uomini e quelle donne della fotografia, in quel giorno, così lontano nel tempo: "È un giorno grigio e nuvoloso, nella notte ha piovuto molto, respiro, con piacere, l'aria umida, ma fresca e pura di quel tempo". L'Ing. Camillo, seduto in prima fila con le mani appoggiate al manico dell'ombrello ha quarantatre anni, ma ha già l'aspetto di un antico patriarca con la barba solcata da qualche striscia grigia. Da più di una settimana ha annunciato a tutti i dipendenti che in questo giorno non si lavora, ma si festeggia il successo: l'obiettivo è stato finalmente raggiunto, i prototipi delle macchine da scrivere progettati e costruiti nei due anni trascorsi battono sul rullo i caratteri così allineati che sarà sufficiente un piccolo intervento manuale per rendere l'allineamento perfetto come richiede la percezione dell'occhio umano. L'Ing. Camillo, che in America ha studiato con molta attenzione queste macchine da ufficio, si è reso conto che sono un prodotto di alta precisione meccanica, l'occhio umano percepisce nella scrittura meccanica un disallineamento di pochi millesimi di millimetro, per cui i pezzi che compongono il cinematico che trasmette l'impulso dal tasto al carattere che batte sul rullo, devono essere costruiti con tolleranze molto ristrette, che solo un ambiente di alta professionalità meccanica può realizzare.

L'Ing. Camillo è rassicurato; in America nei suoi viaggi di studio dall'una all'altra fabbrica, dalla Underwood alla Royal, dalla Remington alla Monarc e in molte altre, aveva constatato che in nessuna l'allineamento era ottenuto in prima battuta meccanica, ma tutte avevano introdotto, per raggiungere l'allineamento

perfetto, un successivo aggiustaggio manuale, inoltre l'allineamento dei suoi prototipi gli risulta migliore di quelli americani.

Ora sa che quei trentanove uomini, allineati in piedi, alle sue spalle, costituiscono una squadra di altissima professionalità meccanica. Li ha scelti e assunti uno per uno, conosce la loro famiglia, nella casa di alcuni si è anche fermato alla sera a mangiare un piatto di minestrina.

Con la collaborazione del fedelissimo discepolo Domenico Burzio, che è seduto accanto alla sua sinistra, in corsi serali e talvolta anche festivi, li ha istruiti e formati nella matematica, nel disegno meccanico, nell'uso delle macchine utensili e nella lettura degli strumenti di controllo più sofisticati.

Ha trasformato dei contadini in abilissimi operai attrezzisti, in grado di costruire stampi e attrezzature di altissima precisione.

L'Ing. Camillo è felice, ora sa che la sua difficile e rischiosa impresa, la sua battaglia è vinta, la sua macchina da scrivere che presenterà all'esposizione internazionale di Torino fra qualche mese è innovativa e competitiva e avrà successo.

La sua cara Luisa e le sue tre bambine e i suoi tre bambini avranno un avvenire migliore.

Quell'impresa a lungo meditata e sofferta: fondare una fabbrica di macchine da scrivere, lui ingegnere elettrotecnico in una piccola città di provincia, senza scuole e tradizioni meccaniche, impresa nella quale ha messo a rischio tutto il suo patrimonio e la sua reputazione ed anche la ricchezza di amici, che hanno fiducia in lui; ora è sicuro, avrà successo.

La sua M1, la prima macchina da scrivere italiana, presentata alla esposizione internazionale di Torino, riscuoterà l'attenzione e l'approvazione di imprenditori italiani e stranieri e di enti pubblici anche militari e dopo tre anni di ingenti spese senza una lira di ricavo, arriveranno finalmente i primi ordini, le prime commesse.

Mi trovo tra questi uomini forti e giovani. È un giorno di grande festa, la loro gioia è così intensa che vibra nell'aria e penetra anche nel mio animo.

Prima di mettersi in fila per la fotogra-



fia si scambiano battute e lazzi in dialetto. Sono tutti eleganti in giacca, camicia bianca e cravatta, qualcuno, con più raffinata eleganza, ha il farfallino, molti per esprimere la loro gioia, portano un fiore all'occhiello.

Quattro giovani signorine sono sedute in prima fila; alla destra dell'Ing. Camillo è seduta la sua segretaria: la futura Signora Burbatti, le tre giovani ragazze sono sedute una accanto all'altra su una panchina. Hanno indossato il loro vestito più bello, l'elegante camicetta contrasta con la grezza e pesante gonna, che scende fino a coprire le scarpe, coperte di fango.

Non sfoggiano alcun gioiello e sulle mani non c'è traccia di anelli. Sono ragazze povere, come si diceva in quel tempo, da maritare.

Sulla camicetta mettono in mostra l'unico loro gioiello: una molto sottile catenina d'oro, che regge una medaglia. Sono tutte belle, senza traccia di trucco, ma due, quelle sedute alle due estremità della panchina, sono bellissime, una ha dei lineamenti fini da Madonna, con lo sguardo schivo e severo, l'altra con un lieve e appena percettibile sorriso negli splendidi occhi neri, quasi a nascondere una misteriosa e segreta felicità.

Nel fresco mattino, tutti ansiosi di vivere l'avventura di questo giorno speciale, hanno lasciato le loro povere case senza telefono, senza doccia, senza riscaldamento (l'unica stanza riscaldata è la cucina) e sono convenuti qui al Convento: tanti da Ivrea, ma molti dai paesi circostanti, sparsi ai piedi o sulle colline boschive, che già tricolorano al primo calore della primavera. Sono giunti a piedi, in bicicletta e alcuni sui carri-diligenza, che collegano i paesi con Ivrea. Per raggiungere il convento, hanno poi tutti cammi-



nato sulle strade fangose, solcate dalle tracce dei carri e dei ferri dei cavalli... Ma improvvisamente l'incanto finisce e mi trovo qui solo a contemplare la grande fotografia di questi uomini e queste donne e penso alla loro vita semplice, modesta, chiusa nell'ambito della famiglia patriarcale e nei confini del canavese; vita povera, ma ricca di valori interiori, come traspare dalla compostezza degli atteggiamenti, dai fuggevoli sorrisi, dagli sguardi intensi e sereni. Ma quello che mi commuove più intensamente, è il fascino misterioso di quegli occhi, che ti fissano da quel tempo tanto lontano, quasi a guardarti dentro per trasmetterti un messaggio: "Non dimenticare il nostro mondo, che ha generato il tuo mondo, ricordati che noi abbiamo avviato la grande avventura dall'Olivetti, che ha reso la nostra cittadina di Ivrea, più famosa del mondo di tante altre molto più grandi città italiane. Non dimenticare la nostra vita, il nostro destino". E improvvisamente sono stato assalito dall'angoscia, che questo spazio umano, che questa icona da conservare come un prezioso quadro antico, possa essere distrutta dalle barbarie dei tempi e scomparire nel nulla per sempre.

**Vicepresidente dell'Associazione "Spille d'oro" (Anziani Olivetti)*

Il miracolo dell'Ing. Camillo Olivetti

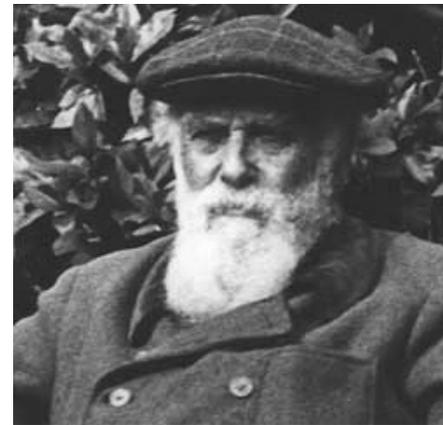
Nei primi anni '50, quando ero un giovane ingegnere in addestramento, l'Ing. Giuseppe Beccio, direttore generale tecnico della "Olivetti", progettista delle macchine da scrivere: "Lexikon 80" e "Lettera 22", mi disse: "costruire la macchina da scrivere è molto difficile. Nazioni come l'Inghilterra, la Francia, la Spagna non hanno fabbriche di macchine da scrivere, la Germania ne ha due, che attualmente sono in crisi. Gli stessi giapponesi, ai quali permettiamo di aggirarsi nelle nostre officine e nei nostri uffici, muniti di macchine fotografiche, come lei criticamente mi avverte, non riescono a costruire la macchina da scrivere". E infatti poi non sono mai riusciti a costruirla.

Dopo quanto esposto mi chiedo come abbia fatto l'Ing. Camillo a costruire, in due anni e mezzo, una macchina da scrivere innovativa e competitiva sul mercato internazionale, in un ambiente privo di ogni tradizione meccanica, trasformando dei contadini, sul piano tecnico, del tutto incolturali, in abilissimi attrezzisti meccanici.

Rendo presente che nel passato e ancora oggi, per diventare un abile attrezzista

meccanico, un giovane, fornito di diploma di scuola media, deve fare tre anni di scuola professionale per meccanici e solo dopo alcuni anni di effettiva esperienza lavorativa "sul campo" può diventare un operaio specializzato attrezzista, in grado di costruire attrezzature per la produzione di serie.

Sono pertanto convinto che Camillo Olivetti abbia compiuto un'impresa impossibile, se non addirittura un miracolo. □



Una iniziativa di Federmanager Torino

Il manager e le emozioni

Emozionarsi consapevolmente è il titolo dato da Emanuela Truzzi

Elio Valevano

“**E**mozioniamoci consapevolmente” è il bel titolo, dato dalla dottoressa conferenziere, docente in comunicazione, ai due interventi, che dice bene dove il discorso vuole arrivare.

Gioco forza nella trattazione c'è un po' di schematizzazione nelle definizioni iniziali (sempre limitativa quando parliamo dell'uomo) dovuta alla necessità di chiarire ed intenderci, c'è un po' di perbenismo nel dire delle prime tabelle (che tende a nascondere un tantino l'animale che c'è e ci deve essere nell'essere umano) richiesto forse dal procedere scolastico, c'è un po' di oblio su certi aspetti paralizzanti delle emozioni che investono singoli, gruppi sociali, società (sempre negativi per il vivere individuale e sociale) imposto dalla voglia di ispirare comunque reazioni e comportamenti positivi.

Però, il tema va trattato dal manager. Occorre prendere coscienza di sé, se si vuol relazionare e rapportarsi bene con gli altri, se si desidera star bene in sella, in quanto posizione di governo nelle organizzazioni di lavoro.

Ma il manager può o deve emozionarsi, ci si chiede talvolta. Il cinismo non è la forza dei grandi condottieri? Non basta dire, poi, che il mondo ora è cambiato.

E, pertanto, ben vengano queste occasioni, anche se sanno un po' troppo di scuola e un po' poco di dibattito tra testoline pensanti. Tra l'altro, qualcuno tentò anche un minimo di provocazione per snidare l'occulto, ma il discorso fu presto rimesso nella carreggiata predisposta.

Naturale che anche qui si va a finire nell'"intelligenza emotiva", già richiamata anche altrove, considerata come capacità di sfruttare le risorse mentali superiori attraverso la gestione dell'emotività. Vediamola, dunque, questa espressione di intelligenza emotiva quale *capacità di riconoscere i nostri sentimenti e quelli degli altri, di motivare noi stessi, di gestire positivamente le emozioni, tanto*



interiormente, quanto nelle nostre relazioni. Essa descrive, infatti, abilità che, per quanto complementari, sono distinte dall'intelligenza accademica, ossia dalle capacità puramente cognitive misurate dal QI.

Goleman, poi, ci dice: "è la capacità di governare le emozioni e guidarle nelle direzioni più vantaggiose e spinge nella ricerca di benefici duraturi, piuttosto che al soddisfacimento degli appetiti più immediati". Pensiamo, per esempio, a rabbia, gioia, paura e ai nostri istinti di pronta reattività.

Lasciamole, allora, sorgere queste emozioni e sentiamole pure anche se non lasciamo venir meno la capacità di gestirle. È importante, perché le emozioni hanno un profondo effetto sulla cognizione, sul modo di vedere la realtà, e la cognizione influisce sull'emozione, suggerendo la scelta del modo di reazione all'antecedente emozionale.

Inutile, però, ripetere il sentito. Pensiamoci su e c'è da pensare che possa servire.

Per finire, facciamoci ancora forti con il pensiero di Goleman (tra l'altro il nostro studioso ha saputo andare oltre ai due testi sull'intelligenza emotiva) e riassumiamo le sue cinque fondamentali com-

petenze emotive e sociali:

- *Consapevolezza di sé*: conoscere i propri sentimenti a fronte di ogni particolare momento ed usare questa conoscenza per guidare i processi decisionali.

- *Dominio di sé*: gestire le proprie emozioni al fine di renderle utili all'assolvimento del proprio compito.

- *Motivazione*: saper usare le proprie preferenze più intime come sprone per il conseguimento dei propri obiettivi e per prendere iniziative.

- *Empatia*: percepire i sentimenti degli altri e saper coltivare fiducia e sintonia emotiva con una gamma di persone diverse fra loro.

- *Abilità sociali*: gestire bene le emozioni nelle relazioni, interagire fluidamente con gli altri, usare questa capacità per guidare, cooperare, lavorare in team.

Dobbiamo forse dire allora che dietro al manager c'è sempre l'uomo e che l'uomo anche questi discorsi deve saper affrontare e fare, per sé e per gli altri, malgrado gli eventuali modi di presentazione degli stessi?

Il quesito può meritare qualche riflessione. Nella vecchia economia le gerarchie contrapponevano la manodopera al management e le retribuzioni dipen-

devano dalle capacità, ma 'sta situazione sta erodendosi con l'accelerare del cambiamento. *"Le gerarchie si stanno trasformando in reti; la manodopera ed il management si stanno unen-*

do in team; le retribuzioni si trasformano in nuove combinazioni di opzioni, incentivi e proprietà; le capacità richieste dal lavoro fisso lasciano il passo ad un processo di apprendimento a vita ed il posto fisso è superato da carriere variabili".

Con il modificarsi del mondo del lavoro, cambiano naturalmente anche le caratteristiche prima per sopravvivere e poi per eccellere e queste transazioni non fanno altro che aggiungere valore all'"intelligenza emotiva".

È un va da sé e le due lezioni della docente danno una mano al pensiero. □

Le lezioni di Emanuela Truzzi del 28 febbraio e del 6 marzo 2008

Le cinque fondamentali competenze emotive e sociali: Consapevolezza e Dominio di sé; Motivazione; Empatia; Abilità sociale

Navigatore satellitare europeo

“GALILEO”

Una conoscenza a grandi linee di "Galileo", che è il sistema di navigazione satellitare europeo, è abbastanza diffusa tra i nostri lettori di elezione, ma l'importanza enorme per il nostro futuro dei temi connessi mi ha spinto, con la pedanteria che mi contraddistingue, a interrogare sull'argomento due giovani e brillanti esperti del settore per metterne in luce alcuni aspetti, ancorché in modo sintetico. Essi sono il Dr. Paolo Mulassano responsabile della navigazione satellitare presso l'Istituto Boella, e il Dr. Francesco Ferrero ricercatore presso lo stesso Istituto ed esperto di politica europea.

CORNAGLIOTTI: Che cos'è tecnicamente Galileo?

MULASSANO: In termini generali la navigazione satellitare individua un punto misurando le distanze da tre satelliti per avere una posizione bidimensionale, e da quattro per una tridimensionale. Le distanze definiscono tre sfere (o quattro), e l'incontro di queste tre sfere definisce l'area comune: l'accuratezza delle misure di distanza (derivanti da segnali di tempo dai satelliti) determina la piccolezza dell'area comune, e dunque la precisione della localizzazione.

I segnali di tempo, a loro volta, consentono una maggiore accuratezza in funzione della performance degli orologi atomici, che per i tipi ad idrogeno-maser forniscono una stabilità giornaliera di un nanosecondo al giorno.

Galileo si basa su una costellazione di trenta satelliti divisi in tre orbite circolari ad un'altezza di 23000 Km per coprire l'intera superficie terrestre.

CORNAGLIOTTI: È vero che i sistemi di posizionamento satellitare devono far ricorso alla teoria della relatività di Einstein?

MULASSANO: Esatto. Innanzitutto occorre tener conto della dilatazione del tempo dovuta al moto dei satelliti, prevista dalla relatività ristretta; e poi è necessaria una correzione dovuta alla diversa distanza tra satellite e ricevitore, che influisce sulla gravità, come previsto dalla relatività generale che come è noto la contempla, a differenza della relatività ristretta.

CORNAGLIOTTI: Come si rapporta Galileo con GPS?

MULASSANO: Allo stato attuale vi sono

due sistemi di radionavigazione satellitare implementati: l'americano GPS e il russo Glonass (quest'ultimo in fase di modernizzazione), e il sistema cinese Beidou in via di implementazione. GPS e Glonass furono disegnati durante la guerra fredda per scopi militari. GPS è controllato dal Pentagono. Quando nel 1980 partì GPS (abbreviazione dell'acronimo NAVSTAR GPS, cioè Navigation System with Time And Ranging Global Positioning System) esso era esclusivamente militare. Successivamente accanto al codice militare P fu rilasciato il codice non criptato C/A, che alcune organizzazioni civili cominciarono a usare. Allora le autorità militari immisero un codice degradato (SA-Selective Available), che consentiva precisioni di 100/150 metri (mentre Galileo ha un errore di circa 10 metri) ma, successivamente, nel 2000, sotto l'amministrazione Clinton, veniva disabilitata tale degradazione, nel tentativo di scoraggiare gli europei che con Galileo stavano raggiungendo un vantaggio tecnologico.

CORNAGLIOTTI: Mi pare di sentire una storia che già conosco. È la storia degli standard con cui si domina il mondo, sia che si tratti del sistema operativo MVS dei grandi calcolatori, o MS-DOS per i PC, o dell'M2 militare americano che fino a pochi anni fa era lo standard dei circuiti stampati professionali, e via dicendo, con infiniti altri standard, de jure o de facto, pagati o gratuiti.

FERRERO: È vero, nel nostro caso però le implicazioni politico-militari sarebbero pesantissime perché noi europei, a differenza di russi e cinesi che hanno il loro sistema, saremmo totalmente nelle mani dell'America che, se non avessimo Galileo, potrebbe, in teoria, girare l'interrut-



tore quando vuole, o chiedere agli europei di pagare per continuare ad utilizzare un servizio divenuto indispensabile. Se Lei pensa cosa fanno o faranno GPS o Galileo...

CORNAGLIOTTI: Lo esamineremo. Intanto l'importanza della posta in palio connota questa guerra economica come simile a quelle informatica e aeronautica. In informatica la battaglia è persa per l'Europa perché, a parte un software applicativo integrato tedesco a diffusione universale, il mondo è praticamente diviso in due, tra software di base americano e hardware asiatico. In aeronautica, e non solo nell'aeronautica civile, la guerra è in corso, ma l'Europa, avendo fatto quadrato a differenza del caso precedente, resiste bene. Come si mettono le cose tra GPS e Galileo?

FERRERO: Come sempre per le cose veramente importanti tutto dipende dal grado di unità e determinazione degli europei. Si è detto della mossa di Clinton nel 2000, ma le pressioni furono ancora più forti per via politica, e portarono nel 2001 alla opposizione di 6 stati membri dell'Unione (Austria, Danimarca, Germania, Gran Bretagna, Olanda, Svezia). La tenacia della Commissione, e la minaccia di avviare il progetto con la Francia capofila (di cui la Germania temeva la superiorità aerospaziale) fecero rientrare i sei stati uno dopo l'altro.

Nel 2004 gli Stati Uniti cessarono di far la guerra, ma l'Europa, more solito, perse tre anni in beghe interne perché la Germania propendeva per una partecipazione privata, temendo che il contribuente tedesco finisse per finanziare l'industria aerospaziale francese. Finalmente il 23 Novembre 2007 i ministri del bilancio decisero il rifinanziamento di Galileo, dopo aver fatto perdere al progetto anni preziosi che hanno annullato il vantaggio tecnologico potenzialmente acquisito su GPS.

CORNAGLIOTTI: Credo che, come per l'informatica, anche per Galileo sia più lunga la lista dei campi di applicazione possibili che quella degli ambiti da cui è escluso.

FERRERO: Sicuramente. Le applicazioni vanno dai trasporti e comunicazioni ai rilievi topografici, dall'agricoltura e la pesca alla ricerca scientifica e al turismo. La navigazione satellitare migliora la guida dei veicoli, le condizioni del traffico, la gestione di taxi e bus, l'assistenza agli automobilisti, guida le persone disabili, localizza merci, animali, container. È decisiva nella protezione civile e nel soccorso in mare, nella meteorologia, nella geodesia e nella ricerca petrolifera. Pochi sanno che servizi essenziali come le transazioni finanziarie, le reti di telecomunicazioni e la fornitura energetica dipendono ormai in molti casi, anche in



Europa, dal corretto funzionamento del GPS americano!

CORNAGLIOTTI: Dunque Galileo è essenziale per l'Europa.

FERRERO: Di più, è vitale. Se fallisse il danno economico per l'Europa sarebbe incalcolabile se si pensa che soltanto i posti di lavoro diretti in alta tecnologia sono previsti in 150000. Ma è soprattutto una decisione strategica: gli europei non possono dipendere per la propria sopravvivenza da segnali gestiti da altri. E una impresa europea gigantesca richiede non solo un bilancio europeo, ma un governo federale. Come ricercatore non vedo ormai nulla di realmente importante in Europa che non richieda un governo federale per la sua attuazione. □



Un'altra rivoluzione dopo la telefonia mobile

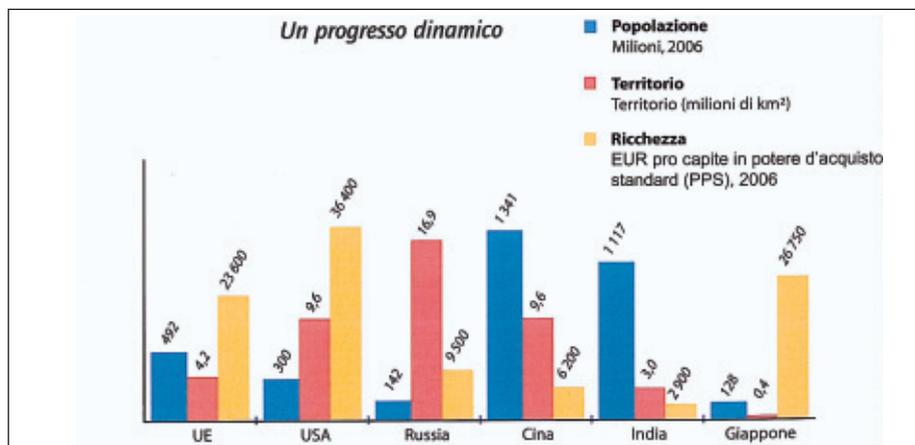
I processi tecnologici di ampia portata costituiscono un buon esempio di come gli investimenti a livello dell'UE possano essere più redditizi di sforzi frammentati. Spesso la messa in comune delle risorse è la sola soluzione finanziariamente valida. Il programma Galileo illustra bene questo punto. È la nuova generazione di sistemi di navigazione satellitari, un sistema "made in Europe" che sarà utilizzato per tutta una serie di applicazioni, dalla gestione del traffico alla ricerca e al salvataggio in mare. Questo pro-



gresso tecnologico dovrebbe rivoluzionare la società come la telefonia mobile e potrebbe creare impieghi altamente specializzati nei prossimi anni. Frutto di una collaborazione fra l'UE e l'Agencia spaziale europea, con una sede amministrativa a Tolosa, in Francia, e

una sede operativa a Londra, Galileo si baserà soprattutto sulle competenze di imprese francesi, tedesche, italiane, spagnole e britanniche.

una sede operativa a Londra, Galileo si baserà soprattutto sulle competenze di imprese francesi, tedesche, italiane, spagnole e britanniche.



Un inquietante confronto fra Giganti

Un interessante confronto su valori base, quali popolazione, territorio, ricchezza, per capire il ruolo dell'Europa fra i Giganti del pianeta e i rischi di una globalizzazione che si manifesta selvaggia e senza scrupoli.

Un quadro che in questa sintesi dimostra quanto fosse necessaria una Unione Europea e come possa tutelare gli interessi dei singoli Stati purtroppo ancora in lotta in dannose contese nazionaliste.

Come rispondere ai quesiti che travolgono il nostro Paese?

A ruota libera...

Un quadro desolante della nazione italiana: un bel Paese e così mal conciato? Dall'andazzo dei 177 simboli di partito, alla crisi energetica che si poteva prevedere, passando per l'invasione dei rifiuti, l'UE al rallentatore, le morti bianche e la proliferazione delle Onlus, l'autore disegna un Paese allo sfascio

Gianni Silvestri

Dopo appena venti mesi dalla sua nascita il governo Prodi è caduto e non me ne dispiace. Mi rattrista invece il fatto che a più di 60 anni dalla nascita della nostra repubblica, ad eccezione del precedente governo Berlusconi che è durato un'intera legislatura, anche quest'ultimo è rientrato nella durata media dei governi della Repubblica Italiana, anche questo un record negativo che assieme ai molti altri già collezionati ci mantiene saldamente al primo posto in Europa.

Se poi uno si sofferma sul quotidiano martellamento preelettorale dei politici sui giornali, alla radio ed alla televisione, gli viene a dir poco la nausea nel sentire i soliti programmi e promesse e nel vedere le stesse facce, tra cui una di chi, dopo aver partecipato ad una ventina di legislature ed alla bella età di ottantanni, si incazza di brutto per non essere stato ricandidato in un grande partito ed è costretto poverino a ripiegare in una meno importante coalizione.

Mi sembra quasi un miracolo che si siano formati due grandi partiti senza la coalizione ed i conseguenti condizionamento e ricatto dei piccoli partiti, che, mi auguro, scompaiono al più presto.

Mi preoccupano invece il solito andazzo con la presentazione record di ben **177 simboli di partito o di lista**, una legge elettorale a dir poco obbrobriosa, una Costituzione vecchia e superata in diversi punti, una difficilmente ottenibile maggioranza in Senato.

L'energia, le risorse alimentari, le materie prime, la globalizzazione, i mutamenti climatici, il fondamentalismo islamico, le guerre ecc. sono i problemi seri che tutto il mondo occidentale affronta quasi ogni giorno. Ma non era meglio prevenirli ieri invece che affrontarli oggi? Io soprattutto per motivi di lavoro sono stato un viaggiatore nel mondo. Installando più di un centinaio di impianti in Asia ed in Estremo Oriente era facilmente prevedibile che questo serbatoio con più di 2,5 miliardi di persone, intraprendenti e capaci, con un grande sviluppo industriale, avrebbe avuto bisogno in pochi anni di una quantità enorme di energia, di petrolio e di materie prime. I grandi politici occidentali invece hanno sottovalutato il problema, hanno temporeggiato senza promuovere una decisa azione preventiva. In questo modo le grandi compagnie petrolifere non hanno, o ben poco, costruito nuove raffinerie, si è congelato il nucleare, si sono rallentate le centrali a carbone, non si sono fatte nuove dighe per non rovinare il paesaggio e così via; si è abbandonata l'Africa, così ricca di materie prime, ai cinesi, limitandoci

a fomentare guerre locali per vendere le nostre armi ormai obsolete.

È da prevedere che questi **miliardi di persone vorranno quanto prima mangiare a sufficienza** due volte al giorno e possedere un'auto se pur piccola. Ci sta pensando l'Europa Unita? Direi di no visto che si vuole incentivare in agricoltura la produzione per ricavare additivi alla benzina, che si sta rallentando lo sviluppo dei prodotti agricoli modificati ogm e che si producono auto sempre più grandi e potenti. Una semplice proposta: l'UE uniforme su tutta la sua rete stradale a 50, 90 e 110 Km/h la velocità delle auto.

Credo che i grandi politici occidentali si siano accorti della lotta più o meno palese tra mussulmani sunniti e sciti, dell'espansionismo islamico nel mondo, in corso da più di un millennio, della crescente persecuzione nei paesi arabi più moderati dei pochi cristiani rimasti e del loro progressivo annientamento in quelli più radicali.

I nostri grandi dall'accortezza sono passati all'azione? Sì, aumentando il consumo di petrolio e riversando così un fiume di petrodollari nei paesi che finanziano l'espansionismo islamico ed il terrorismo nel mondo. E allora? Si deve al più presto fare uno sforzo sovrumano per ridurre la nostra dipendenza dal petrolio, in modo da ridurre gli ingenti finanziamenti alla guerra di religione in corso, per poter arrivare se non alla pace ad almeno una tregua.

Poco fa ho visto alla BBC le immagini dell'immondizia che sta ancora sommergendo il napoletano e dal commento sembrerebbe che il fenomeno sia esteso in altre parti d'Italia. Sono stupito come i napoletani e più in generale i campani siano potuti sopravvivere per quasi quattordici anni in questa situazione. La prima volta che ho visto alla televisione quelle montagne di spazzatura pensavo si trattasse di un paese del terzo mondo o di un telemontaggio. Invece è una realtà italiana che continua tutt'oggi sotto gli occhi increduli non solo nostri ma di tutto il mondo. Una vergogna che deve essere risolta al più presto anche con le maniere forti senza compromessi e nel comune interesse dei napoletani e di tutti gli italiani. Le responsabilità di una tale vergogna, che infanga non solo la nostra immagine ma anche quella dell'Europa a cui apparteniamo, devono essere accertate e punite in modo esemplare affinché il mondo possa credere che tale sconcio non si ripeta più in un paese di grandi cultura e tradizione come il nostro.

Ritornando all'**Unione Europea** è preoccupante il rallentamento dell'azione per l'unione politica dell'Europa. Anzi sembrerebbe che si accentui un certo spirito secessionistico come i Paesi Baschi e la Catalogna in Spagna, la Padania in Italia, la Scozia nel Regno Unito, la Baviera in Germania. Ancor di più succede nelle repubbliche ex-sovietiche e dei Balcani, alcune delle

quali sono in lista d'attesa per entrare nell'UE. Stanno prevalendo gli interessi di ciascun stato membro, dimenticando che è urgente avere al più presto una costituzione che permetta al Parlamento europeo di varare delle leggi che diano alla UE la veste di un unico interlocutore non solo verso le grandi potenze già da tempo esistenti come gli Usa e la Russia ma soprattutto verso quelle emergenti dell'Asia.

Che dire poi dei **media che mettono in primo piano** gli "scoop" nazionali dimenticando il resto del mondo, con dei corrispondenti in Europa che si limitano spesso al pettegolezzo. Per esempio in Pakistan con le recenti elezioni, messe in risalto dalla nostra televisione, dopo tanti anni di governo è stato destituito il presidente Muscharat, uomo cardine per la politica occidentale in Afghanistan, dove anche l'Italia impiega mezzi e soldati. Su cosa stia succedendo in quel paese dopo le elezioni non è dato di sapere dai telegiornali italiani.

Le **"morti bianche" sul lavoro** sono una tragica realtà da ridurre al massimo con interventi di cui ancora si discute. Nel frattempo sarebbe bastato e basterebbe far rispettare le norme già esistenti con più frequenti controlli, delegando in stato di emergenza altri organi dello Stato. Ma chi non vede nelle strade, anche in questi giorni di manifestazioni e di lutto, cantieri anche di opere pubbliche in cui lavorano operai e manovali senza le protezioni prescritte (cinture, caschi, guanti ecc.)

Vale anche in questo caso quanto succede in generale vale a dire che le leggi in Italia sono fin troppe ma spesso mancano i controlli per farle rispettare.

Ho sotto mano uno dei tanti depliant che ricevo da conosciute o meno associazioni **onlus di aiuto e volontariato** che chiedono offerte finanziarie. Queste associazioni stanno creando non pochi dubbi a chi dà un contributo anche con qualche sacrificio. I recenti casi di associazioni fantomatiche e di vere e proprie truffe hanno accentuato questo stato d'animo. Si deve aggiungere, come pubblicato da un noto settimanale, che la più grande organizzazione di aiuti internazionali come la Fao, dal suo bilancio dettagliato e certificato risulta che per ogni 100 Euro che riceve, 80 sono spesi per la gestione. Dei 20 Euro che arrivano ai paesi poveri, 16 vanno persi per permessi, corruzione e furti.

Morale, ai diretti poveri interessati dei 100 euro iniziali ne arrivano solo 4 ! Vista anche la proliferazione di queste associazioni, urgente che le stesse siano obbligate per legge a presentare ad opportuni organi di controllo una chiara documentazione sulla loro attività e con bilanci certificati in caso di rilevanti somme gestite. La solidarietà è sacrosanta ma se garantita.

La ruota libera si è fermata..... Chissà che non riprenda a girare fra un po'. Ve lo farò sapere. □

Asettico o documentato?

Il dovere dell'informazione

Il filo sottile che divide la notizia dalla sua interpretazione

Gianfranco Guazzone

Penso che a nessuno sfugga che ci ritroviamo sempre più frequentemente a rapportarci con gli eventi con affanno crescente e esasperazione, se non addirittura con fatalismo pessimistico.

Non possiamo ignorare che quello che ci circonda spesso ci crea disagio e insoddisfazione perché sentiamo che questa nostra società e il modo con cui la viviamo non appartengono che in piccola parte le nostre aspettative, anche solo le più elementari. E questo pur abitando nella parte più fortunata del pianeta!

Ma il senso di precarietà, di instabilità, di impotenza e di ineluttabilità che ci pervade nel confrontarci con la maggior parte dei problemi che ci affliggono, può produrre, e ha già prodotto apatia ed egoismi comportamentali che potrebbero essere devastanti per gli equilibri sociali futuri e per la nostra stessa democrazia.

Dai problemi planetari a quelli locali, dalla carenza delle risorse alla questione dei rifiuti, dalle tensioni internazionali alle ricorrenti crisi politiche del nostro Paese, dal dramma delle emigrazioni disperate al bisogno di integrazione conseguente e ancora dallo spettro dei fondamentalismi religiosi alla perdita crescente dei principi morali e del senso dell'etica nella nostra società, da qualunque parte la si guardi, questa è una realtà inquietante, opprimente, ostile con cui peraltro è difficile rapportarsi. Senza contare il senso di nanismo che avvertiamo e la distanza che ci separa da chi "sa" e detiene il potere decisionale. Ma se non vogliamo suicidarci, socialmente e democraticamente, è proprio da qui che dobbiamo ripartire per cercare di capire, valutare, per uscire dall'isolamento egoistico, e dagli interessi particolari facendo riemergere quelli collettivi, per recuperare il senso di responsabilità e di appartenenza. Probabilmente tutto ciò per le masse e forse anche per certe élite è utopia, ma ne rendo conto, ma se ci rinunciamo a priori, rischiamo proprio di perdere il contatto e la nostra essenza politica.

E la convinzione di fondo che provo è che si debba partire proprio dall'informazione per elevare la comprensione di ciò che sta accadendo distante da noi. Con un interrogativo inquietante: chi ci racconta i fatti e può farci crescere coinvolgendoci, stimolandoci, portandoci a partecipare, oggi sta assolvendo al suo compito?

Tralasciando ovviamente chi ha scelto il ruolo dello schierato, tanto per interessi di carriera quanto per irrinunciabili convincimenti politici di parte, sperando che l'intelligenza di chi leggesse in grado di discernere, sento di dover stigmatizzare quel giornalismo di maniera, asettico e senz'anima che assiste da spettatore al dibattito e agli eventi senza

aiutare chi ascolta a comprendere e a dipanarsi nelle diatribe e nelle contraddizioni emergenti. Non è più sopportabile l'approccio giornalistico di chi si limita a offrire il microfono per confezionare il cosiddetto logorroico "panino" obbligando l'ascoltatore a ingoiare quotidiane esternazioni di parte rinunciando così alla sintesi e all'arricchimento dell'analisi. Senza contare che si consentono in tal modo le squallide esibizioni di quei politici che preparano la sera prima battute ad effetto ricolme di banalità e di metafore.

Questo atteggiamento non solo non consente di acquisire per crescere, ma è involontario complice per l'allontanamento dal contesto esibito, ci porta a giudicare negativamente nel suo complesso la politica e il confronto con tutto ciò che ne consegue "...non si capisce più chi ha ragione e chi ha torto, dicono tutti le stesse cose"

Altro effetto negativo lo producono gli atteggiamenti di chi con piaggeria raccoglie commenti ricolmi di populismo accattivante da parte di chi è in sofferenza rispetto a gravi situazioni, ma anche di chi sulle medesime ci specula vergognosamente. Non si possono accogliere certe disarmanti asserzioni e pretestuosità contagiose senza controbattere e chiarire. Chi ascolta ha diritto di farsi un'idea del problema, di comprendere le cause, tutte, di quanto sta accadendo. Così come ha bisogno di orientarsi per condividere soluzioni che un domani potrebbero riguardarlo da vicino, vale per tutti l'esempio dello smaltimento dei rifiuti nella drammatica situazione della Campania. Smettiamola di dare ragione a tutti senza porci e offrire argomenti utili per la soluzione dei problemi! Poniamo le persone di fronte alle loro responsabilità e alle scelte ineluttabili per uscire dalla politica del rinvio, senza illudere con ricette miracolistiche!

C'è poi ancora l'aspetto educativo. Ma davvero vogliamo rinunciare all'apporto dell'informazione in questo delicato settore? Davvero è ininfluente un commento (non la ramanzina o il sermone) del cronista di fronte ad atteggiamenti arroganti, furbeschi e spocchiosi di chi ha commesso misfatti o ha infranto le regole? Non è moralismo, ma esigenza di marcare decisamente proprio il confine di quelle regole nel vivere civile, il rispetto per gli altri, l'attenzione per gli altri.

Chi ascolta, specialmente i soggetti emarginati e i più deboli, può farsi un parametro comportamentale dal commento di un autorevole giornalista e il semplice utilizzo di aggettivi qualificativi potrebbe perfino orientare sugli atteggiamenti futuri. Per essere più espliciti, l'aggressione di un genitore ad un insegnante reo di aver messo una nota sul diario dell'allievo non può essere archiviato con un racconto cronicistico, neutro e equidistante.

L'informazione, quando è corretta, completa



e arricchente ci aiuta a comprendere e a prendere coscienza di far parte di una società, ci coinvolge nei suoi problemi, ci spinge a interessarcene e a cercare soluzioni non individuali: a partecipare!

Nel darci ragione di

quanto accade diveniamo anche più forti e smaltiti di fronte all'inevitabile giornalismo partigiano o peggio ancora a quello che si spaccia per imparziale, abile nel celare la matrice del "proprio" pensiero.

Un'ultima annotazione vorrei riservarla al giornalismo che entra volutamente nell'agone, che si erge in qualche modo a classe politica, non quello prezzolato beninteso, ma quello di livello alto, di valenza intellettuale palpabile, meglio se non troppo presuntuoso ed eccessivamente categorico.

Ben venga, grati se ci aiuta ad orientarci e a spaziare nell'interpretazione dei fatti, per quanto possibile senza apparire troppo schierato (ma è poi concepibile una equidistanza imparziale che non sfoci nell'appiattimento appena stigmatizzato?), e se riesce a farci crescere e a condividere scenari e ipotesi evolutive.

Ma se questo giornalismo oltrepassa il confine dell'informazione per divenire parte in causa della tenzone politica, o peggio ancora lobby, ritengo allora che si debba anche assumere la responsabilità del nuovo ruolo. È troppo comodo giocare la partita "da fuori", segnando le magagne del sistema, azzerando i processi, demolendo i protagonisti (dopo averli in molti casi esaltati poco prima) senza individuare vie d'uscita. Non è corretto essere al tempo stesso arbitro e giocatore! Si può rispondere che non è compito del giornalista entrare nel merito decisionale e gestionale, ma allora non oltrepassi il confine, stia al suo posto. Se si aspira a recitare un ruolo lo si deve fare fino in fondo, andandosi a "confondere" con chi cerca di governare, con tutti i rischi che ciò comporta. **Una cosa è orientare, sviscere, disegnare mappe possibili dei futuri assetti, un'altra è ergersi a traumatologo illudendo su facili soluzioni e eludendo il prezzo da pagare per raggiungerle.**

Per dirla tutta mi pare un pò di accostare questo atteggiamento a quello del più recente sindacalismo che sempre più in difficoltà sul fronte interno della rappresentanza e della rivendicazione tende a entrare a far parte del sistema politico con un ruolo che vorrebbe essere alternativo ma che però poi di fatto si sovrappone al contesto esistente senza arricchirlo e aiutarlo. L'esempio dell'Alitalia è emblematico: come si può strillare e pretendere un ruolo nella fase politica, quella della trattativa finale, dopo aver mancato l'obiettivo "sindacale" di elaborare una strategia per una ristrutturazione della società che evitasse il tracollo.

In sintesi, e vale per tutti, scontato che sarebbe opportuno compiere al meglio il proprio dovere nell'ambito che si è scelto, sarebbe auspicabile che se si decide di cambiare vocazione si abbia anche il coraggio di cambiare ruolo. □

La Danza del Tempo

Vecchiaia, beltà e innocenza

Giulio Airaghi

La contemporaneità non sa credere nella propria vecchiaia e in quella del mondo, al suo desiderio di ritorno all'infanzia della vita, luogo caro e felice di un tempo lontano.

"Beato colui che, come Ulisse, ritorna da un lungo viaggio..."

La vecchiaia è un incrocio ideale e legame invisibile tra il ricordo e il presente e conserva la capacità basata sul sapere, sulla conoscenza e sull'esperienza vissuta che la porta a evitare imposizioni sugli altri, a non mettere in dubbio i diritti altrui, a non pretendere per se stessa più di quello che le è stato assegnato dalle norme naturali e sociali che la regolano.

Gli interrogativi che si pongono sulla vecchiaia, sono interrogativi sulla finitudine dell'uomo e sulla sua libertà, intesa come

qualità di ciò che è limitato nel tempo e la possibilità di determinare autonomamente le proprie convinzioni.

Passati i giorni e le ore migliori del lavoro molti sono coloro che intraprendono un ritorno, un processo interiore attraverso il quale si ritrovano le cose custodite, ricordi importanti, vecchi sogni, in un silenzio che tutti temiamo e incute disagio.

Si accoglie e si ascolta il tempo che passa, la storia che dà torto e dà ragione, si rivedono le "maschere" così opportune allora per rendere più "moderna" e più "viva" l'esistenza e la propria presenza là dove apparire un pò diversi da quello che si è era adeguamento di necessità per non soccombere. Splendori e miserie che accompagnano il tragitto terreno dell'umanità.

Vecchiaia non più cercata: così vuole la danza del tempo che non accetta nessuna trattativa, nessuna variante, ma lascia che il suo movimento sia destinato a tenere acce-

sa la speranza del ciclo vitale nella sua durata temporale, se non per migliorare almeno per dare adeguata lucidità alla mente e forza al corpo nei suoi bisogni e nelle sue debolezze.

Vecchiaia, una "fortuna" che a volte dura troppo poco; faticosa vecchiaia con ferite immedicabili, silenzi lunghi che a volte sembrano un tentativo di cancellazione, paesaggio invernale tra luci e ombre e voci sempre uguali, desideri irraggiungibili e destini lontani, rovesciamento di valori mondani e bisogno di consolazioni.

Vecchiaia che si allunga in una realtà in mutazione, condizione contemporanea di difficile sostegno.

La vecchiaia è la più antica, complicata, sofferta età della vita: non è una sconfitta ma una modificazione fisico/psichica, una storia di vita sempre vera che alla fine ci include e ci prende facendoci sentire un pò stanchi di noi.

È una risposta inattesa e insieme appagante, è compagna di strada nella fragilità del tempo e col suo volto innocente e sorridente si pone come raggiungimento toccabile come luogo privilegiato, come oasi di serenità a portata di mano. □

Centro Diagnostico

Direttore Sanitario
Dr. Pietro Fornero

Torino - Via Marochetti 11

raggiungibile con linee urbane 42 - 45 - 67

PARCHEGGIO PUBBLICO "D'AZEGLIO-GALILEI"

con ingresso veicolare da

Corso Massimo d'Azeglio angolo Via Cellini

FIAT SEPIN

LE AREE DI ATTIVITÀ

• DIAGNOSTICA INDIVIDUALE • CHECK-UP • MEDICINA DEL LAVORO

■ VISITE SPECIALISTICHE: con prenotazione: "senza prescrizione medica"

■ ESAMI DI LABORATORIO: senza prenotazione: "con prescrizione medica"

■ ESAMI DI RADIOLOGIA: senza prenotazione: "con prescrizione medica"

È richiesta prenotazione solo per: Apparato digerente - Colecistografia - Stratigrafia - Mammografia - Densitometria ossea (MOC) - Sistemica Ossea

■ ESAMI DI ECOGRAFIA ED ECOCOLORDOPPLER: con prenotazione e prescrizione medica

- Ecocardiocolordoppler • Ecocolor Doppler vascolare • Ecografia addominale e transrettale
- Ecografia ginecologica e transvaginale • Ecografia muscolare e delle parti molli

■ ESAMI STRUMENTALI: con prenotazione e prescrizione medica

- **Cardiologia**
 - Holter cardiaco e pressorio
 - Test da sforzo al cicloergometro
- **Funzionalità respiratoria**
 - Spirometria
- **Ginecologia**
 - Colposcopia
- **Neurologia**
 - Elettromiografia
- **Otorinolaringoiatria**
 - Audiologia e potenziali evocati
- **Urologia**
 - Flussometria

INFORMAZIONI
E PRENOTAZIONI

Telefonare allo
011.00.66.880 r.a.
DAL LUNEDÌ
AL VENERDÌ
9,00 - 13,00
14,00 - 17,00

Convenzioni in forma diretta con FAIT - FASDAC - FASI - FASDIP

Altre convenzioni in forma indiretta con ASEM - ASIDAL - ASSIDA - CASAGIT, ecc.

Una “cantata” ottimistica del vivere quotidiano

Finis Italiae

Davvero dobbiamo credere agli attacchi e alle critiche dei media e ai confronti economici con altri paesi dell'UE migliori di noi?

Arturo Bertolotti

La tragedia della Thyssen Krupp ci aveva lasciati addolorati e ammutoliti: prima la descrizione del fatto e poi le morti tristissime degli ultimi operai coinvolti; a queste vicende altre spiacevoli nuove si sono sovrapposte nei media procurandoci ulteriore sfiducia e scoramento.

Dapprima la notizia del sorpasso che la Spagna ha effettuato nei confronti del nostro paese: nel corso del 2007 essa è cresciuta il doppio dell'Italia; gli investimenti esteri diretti verso quel paese sono stati, sempre nel 2007, pari a un terzo del Pil, il triplo di quelli italiani. Il debito pubblico è sceso dal 70% al 40% del PIL, mentre da noi continua ad essere pari al 106,7%; ma soprattutto il PIL pro capite spagnolo è salito a quasi 20.000 Euro, ormai alla pari del nostro. Il sorpasso della Spagna è un guanto in faccia all'Italia, perché al pari del nostro paese, quella non è una nazione che può vantare qualità tecnologica, ricchezze naturali, capitale umano o specializzazioni particolari.

La seconda notizia riguarda l'articolo del New York Times che ci descrive come paese bloccato, infelice ed incapace di un colpo di reni; l'ultima infine è relativa alla trattativa infinita per la cessione della nostra compagnia aerea di bandiera, in bilico tra il matrimonio con un partner nazionale di piccole dimensioni, privo di capitali ma ricco di intenzioni, in alternativa con un concorrente straniero ricco di capitali ma piuttosto intenzionato ad “annettere” la nostra struttura nazionale piuttosto che di concordare una partnership paritaria.

Tutto concorre ad abbassare il tono del nostro paese, aggiungendovi un nonsochè di rinunciatario, una sfiducia totale e collettiva nelle nostre risorse e nelle nostre capacità. Sovviene il clima del “Finis Austriae” del diciannovesimo secolo dove, oltre a fatti oggettivi, quali la morte dell'arciduca Francesco Ferdinando e la difficoltà di gestire un impero costituito da così tante etnie e nazionalismi, si aggiungeva in Austria una sorta di fatalismo e di pessimismo profondo e diffuso tra tutte le classi sociali, a partire dagli stessi intellettuali del tempo (Robert Musil,

Franz Werfel, Stefan Zweig). Pessimismo diffuso che poi avrebbe portato quel popolo trent'anni dopo ad applaudire Hitler e ad auspicare l'Anschluss con la Germania nazista, nella ricerca fallace della rinascita nazionale.

Le vicende citate sono di natura collettiva, ma poi quelle che contano solo le esperienze individuali, i piccoli e grandi fatti di tutti i giorni che ci coinvolgono o ci toccano più direttamente; ebbene, in questa chiave accennerò a quanto mi è capitato nel corso delle due ultime settimane.

Faccio dapprima rimarcare l'atteggiamento diffuso di dolore e di contegno comune a tutta la popolazione di questa città, Torino, a fronte dei morti della THIS-

Guardiamoci intorno: i molti esempi di solidarietà e di reciproco aiuto ci invitano a credere nella vita, nelle piccole (in apparenza) cose di tutti i giorni

SEN; non richieste generalizzate di vendetta o di giustizia esemplare, ma condivisione di dolore e istanze di aiuto concreto alle famiglie. Di questo fatto, del rogo alla THIS-SEN, abbiamo parlato anche nell'ambito dell'associazione Dirigenti e anche in questo caso l'atteggiamento diffuso è stato quello di dolore e di solidarietà con le famiglie prima ancora di ricerche affannose o forzate delle cause e dei responsabili.

Il secondo fatto riguarda me direttamente; grazie all'invito e poi alle sollecitazioni di un mio familiare, sono chiamato talvolta a tenere conferenze nella scuola su argomenti che provengono dalla mia esperienza professionale. Ciò, nelle intenzioni di chi mi coinvolge, di accorciare le distanze tra mondo della scuola e mondo del lavoro.

E così è successo anche quest'anno con alcune classi di terza media; ebbene, non sono un grande oratore, nè c'erano a mia disposizione mezzi sussidiari di comunicazione, vedi proiettori, schermi, fascicoli. Ma i ragazzi sono rimasti ugualmente attenti e silenziosi per tutto il tempo, composti e dignitosi e, alla fine sono fioccate le domande, tutte espresse bene sia per il linguaggio usato che per la coerenza con l'argomento

esposto. Si sono rivelati tutti maturi, vivaci ma non indisciplinati, già pronti, pur nei limiti dell'età, ad affrontare i grandi argomenti della vita quali il lavoro, la vita in comunità, la loro crescita individuale, la consapevolezza delle scelte ulteriori.

L'ultima esperienza, ancora di tipo personale, è relativa ad una breve sosta, un paio di giorni, in un grande ospedale pubblico destinati ad una serie di esami piuttosto difficili e dolorosi. Inutile dire che la struttura abitativa dell'ospedale è alquanto fatiscente, che scarseggiano persino i materiali di consumo (camicie o coperte); ma è opportuno piuttosto rilevare che le attrezzature di base ci sono, che il personale medico e paramedico è professionalmente preparato, ben disposto nei confronti dei ricoverati, pronto alle chiamate, gentile, discreto e disponibile, pronto a supplire con l'intervento personale le mancanze correnti.

Questi sono esempi, piccoli episodi di vita, ma che ci danno il termometro della maturità acquisita e diffusa presso la gente comune di questo paese; ci indicano la dedizione nascosta e gratuita di alcuni, ritengo molti, tra i pubblici servitori.

E queste cose, che davvero danno il sale alla vita, le vogliamo, per una volta, mettere dopo il Pil, dopo il debito pubblico o qualche altro parametro o indicatore di tipo economico? L'acquisizione, la diffusione e la pratica di queste regole e sentimenti di partecipazione e solidarietà fanno grande una comunità e rendono accettabile la convivenza e la vita. Cerchiamo di conservarle anche quando la Grecia ci passerà davanti, l'Alitalia avrà cambiato denominazione e anche “IL FIGARO” avrà scritto che gli italiani sono bolliti e decotti...

Per un tempo sufficiente viviamo il nostro “fortwurstel” (arrangiarsi alla meno peggio), riprendiamoci la vita, le nostre famiglie, gli amici, i colleghi di lavoro, i compagni di liceo e anche quelli di istituto tecnico, il medico di base, il Presidente della Repubblica, il meccanico di fiducia, ...e non facciamo più caso ai mass media, ai giornali, a Outlook Express e a Internet Explorer. Mettiamo in oblio i gazebo di Berlusconi, la legge elettorale, la Cosa Rossa e quella Bianca, il delitto di Perugia e quello di Garlasco, il presidente Sarkozy e la signora Carla Bruni, il Pil, il Roi e il Roe, l'avanzo primario e il protocollo del Welfare, dimentichiamoci dei ministri Ferrero, Pecoraro-Scania, Mastella; di Giuseppina Forleo, di Michele Santoro...

Non preoccupiamoci, verranno loro a cercarci, e se anche così non fosse non avremmo davvero perso molto. □

Regalati un sorriso.

Tariffe agevolate
ai soci FASI
e loro familiari

Nel nostro
Centro Odontoiatrico
utilizziamo impianti e materiali



Le Vostre protesi mobili, FISSE in giornata!

È arrivato il momento dell'odontoiatria estetica. Grazie agli enormi progressi nel settore dell'**implantologia**, i risultati estetici e tecnici non sono mai stati così entusiasmanti.

Sempre più persone desiderano beneficiare di denti belli e funzionali e il nostro studio è in grado di soddisfare questa richiesta grazie agli **impianti Nobel Biocare**, vero leader innovativo mondiale del settore.

Insieme possiamo rispondere con sicurezza alle necessità dei pazienti e garantire loro un impianto affidabile, duraturo, esteticamente perfetto, garantito dai **40 anni** di esperienza internazionale di **Nobel Biocare** e dai più di **25 di applicazioni** "sul campo" di **OdontoBi**.



Ad esempio: grazie al rivoluzionario sistema **All-on-4** trasformiamo la vostra vecchia protesi in un impianto fisso in giornata.

OdontoBi è convenzionato in forma diretta e/o indiretta con

Compagnie Assicuratrici e Aziende e i più importanti **Fondi Sanitari di categoria** tra i quali il **Fasi**, e le tariffe agevolate in convenzione sono applicabili anche ai famigliari degli iscritti ai fondi. Per ogni "ipotesi di cura" forniamo al paziente un preventivo dettagliato ed adeguata informazione sanitaria.



ODONTOBI s.r.l. - Via XXV Aprile n° 38 - 28053 Castelletto Ticino (No)
Tel. 0331 962.405 - Tel./Fax 0331 971.413 - www.dente.it - email: odontobi@dente.it



“Con te al mio fianco, il futuro mi sorride.”

Costruisci oggi il tuo domani di serenità. **Bene Pensione Più** è al tuo fianco per darti la sicurezza di una pensione integrativa che, qualunque sia il tuo lavoro, risponde alle tue esigenze. In più ti fornisce una destinazione sicura per il TFR. Le forme pensionistiche cambiano, la serenità è sempre con te.



**Prima della sottoscrizione leggere la nota informativa e le condizioni di polizza.*

