



DIRIGENTE d'azienda

giugno-luglio 2008 - n. 256



Ferie in arrivo, ma le Commissioni Sindacali sono già al lavoro per il rinnovo del Contratto con questi obiettivi

- **Minimo retributivo.**
- **Sostegno e formazione per i precari.**
- **Valorizzazione delle competenze.**
- **Sviluppo dei dirigenti delle PMI.**

Sono in atto azioni legali per la tutela delle pensioni.

A quando una grande Politica di rilancio per l'industria?

TORINO

Via Cernaia 20
Tel. 011/5513595
Fax 011/5178360

Via Fabro 10/12b
TAC - RMN
Tel. 011/5513680
Fax 011/5617403

Via Fabro 12
POLIAMBULATORIO PRIVATO
Tel. 011/5513513 - 514
Fax 011/5617403 - 011/5611065

Via Fabro 12a
MEDICINA DEL LAVORO
Tel. 011/5513575 - 585
Fax 011/540983 - 011/537411

Via Montecuccoli 5F
FISIOKINESITERAPIA
Tel. 011/5119473-5632237
Fax 011/5604167

Via Villarbasse 27a
Tel. 011/3853893 - 3854250
Fax 011/3822760

Via San Remo 3 bis
Tel. 011/3174100 - 474
Fax 011/3176629

C.so Toscana 139/1
Tel. 011/7399934
Fax 011/7380118

P.za Santa Rita 8
Tel. 011/3294707-353016
Fax 011/3433889

Via Treviso 16
PUNTO PRELIEVI
Tel. 011/19705981
Fax 011/19705994

RIVOLI
Via F.lli Piol 63
Tel. 011/9533777 - 9536122
Fax 011/9581686

MONCALIERI
Via Martiri della Libertà 11
Tel. 011/642196
Fax 011/6407714

NOVARA
Via S. Francesco d'Assisi 20
Tel. 0321/391121-22
Fax 0321/626856

VERCELLI
Via San Cristoforo 10
Tel. 0161/54690
Fax 0161/55355

CUNEO
P.zza Galimberti 4
Tel. 0171/66449
Fax 0171/699262

ASTI
Via Antica Zecca 6
Tel. 0141/592256 -352751
Fax 0141/598716



C.D.C. S.p.A.



**CONVENZIONE DIRETTA CON IL FASI
IN TUTTE LE SEDI DEL PIEMONTE**

**PERSONALE A DISPOSIZIONE
PER L'ACCOGLIENZA DEDICATA
AGLI ISCRITTI FASI**

DIAGNOSTICA PER IMMAGINI

"TECNOLOGIE AVANZATE IN RISPOSTA AI QUESITI CLINICI"

RISONANZA MAGNETICA

TAC MULTISLICE 64

RADIOLOGIA TRADIZIONALE E CONTRASTOGRAFICA

ECOGRAFIA - ECODOPPLER - ECOCARDIOGRAMMA

TERAPIA ONDE D'URTO

LABORATORIO DI ANALISI CLINICHE

"DAGLI ESAMI DI ROUTINE ALLA BIOLOGIA MOLECOLARE"

LABORATORI DI ANALISI CLINICHE CON SETTORI SPECIALIZZATI

PUNTI PRELIEVO PER ANALISI DI LABORATORIO

POLIAMBULATORIO SPECIALISTICO

"APPROPRIATEZZA DEL PERCORSO CLINICO"

VISITE SPECIALISTICHE

ESAMI DI DIAGNOSTICA STRUMENTALE

ATTIVITÀ DI RECUPERO E RIEDUCAZIONE FUNZIONALE

"UN'ÉQUIPE MULTIDISCIPLINARE PER UN PERCORSO RIABILITATIVO PERSONALIZZATO"

VISITE FISIATRICHE

RIEDUCAZIONE FUNZIONALE INDIVIDUALE E DI GRUPPO

TERAPIA STRUMENTALE

MASSOTERAPIA

LOGOPEDIA

PERSONALE AD ALTO LIVELLO PROFESSIONALE

APPARECCHIATURE DI ULTIMA GENERAZIONE

PROSSIMA INSTALLAZIONE: RMN ESAOTE APERTO

CENTRO UNIFICATO PRENOTAZIONI

Dedicato alle prenotazioni di prestazioni in Regime Privato o
tramite Convenzioni con Fondi Sanitari, Assicurazioni,
Società di Servizi Sanitari

Numero Verde

800-055302

E-mail: cupprivati@cdc.piemonte.it

Sito: www.centrodiagnosticocernaia.it



8

Assemblee. Biella e Novara: conferma dell'impegno e orgoglio dell'appartenenza.

14

Riscatto laurea anche per i figli. Scelta sempre vantaggiosa?



22

Olivetti. La storia di una grande Società rivista in una mostra e attraverso il testamento spirituale di un protagonista.

16

La cacciata. Il triste fenomeno dell'allontanamento del dirigente, vittima di ristrutturazioni selvagge.



EDITORIALE

4-5 Rinnovo del contratto alle porte! ■ Iniziative culturali Federmanager Torino

6 COPERTINA

VITA ASSOCIATIVA

7-12 FASI-ASSIDAI. La nuova alleanza ■ Assemblee dei soci (2008) ■ Novara. La deriva conservatrice ■ Biella. Orgoglio e consapevolezza ■ Rinnovo cariche sociali: sindacati di Novara e Alessandria

PREVIDENZA

14-15 Riscatto laurea aperta a tutti *Roberto Granatelli* ■ Asti. Nuovo portale web Praesidium

SINDACALE

16-21 La preoccupante "cacciata" dei dirigenti *Arturo Bertolotti* ■ Riposizionamento e rilancio Federmanager ■ Rivisitazione di un'Assemblea speciale *Elio Valevano*

ATTUALITÀ

22-27 Adriano Olivetti. Da un messaggio al personale nel 1955, presentato da *Emilio Cornagliotti* ■ Per sempre Olivetti. Incontro annuale fra ex colleghi ■ La lingua e altre lingue *Marcello Carucci* ■ L'assertività (Emanuela Truzzi) *Elio Valevano* ■ DirClub. Viaggio in Abruzzo *Lina Del Core*

OPINIONI

29 La dignità calpestata *Gianni Formagnana*

CULTURA

30-31 MAU. Museo d'arte urbana *Edoardo Di Mauro* ■ Nuovi manager cercatori di senso *Giulio Airaghi*

LETTERE

32 Lettere (*G. Carena, F. Bardi Cavallotto*)

LIBRI

32 La dismissione di *Ermanno Rea* (*A. Bertolotti*)

33-34 Convenzioni per gli iscritti Federmanager con tessera CIDA



In copertina: "Lo sguardo" di Gianluca Nibbi, un giovane artista torinese formatosi presso l'accademia Albertina di Belle Arti di Torino. Il murale collocato in via Locana angolo via Cibrario Torino, è a cura di Edoardo Di Mauro (v. pag. 30). Questo numero è stato chiuso in tipografia il 26 giugno 2008.



Tutti coinvolti per dare nuove idee e proposte

Rinnovo del contratto alle porte!

In questo memorandum per il contratto di lavoro in scadenza a fine anno, vengono segnalati i punti più dolenti della vita sindacale:

- stabilità d'impiego
- retribuzione variabile
- modelli di formazione
- assistenza ai senza lavoro

per questo si chiede un salto di qualità nella scelta del nuovo presidente federale.

"In rappresentanza dei managers abbiamo bisogno di un manager!"

Viviamo un periodo di grandi cambiamenti, striscianti e quotidiani, sembra si assista ad un ritorno verso forme sempre più accentrate di presa delle decisioni, soprattutto nelle PMI dove operano la maggior parte dei manager piemontesi.

Trasformazioni che condizionano in modo sempre più pressante il futuro del nostro tipo di collaborazione come lavoratori dipendenti.

La grande sfida che è stata proposta nell'occhiello dell'articolo, l'essenza, la sintesi, il vero grande nuovo tema che Federmanager deve portare sul tavolo delle trattative, ovviamente non solo con le parti sociali ma soprattutto con le istituzioni, locali e nazionali.

Ci diciamo spesso che manager professionalmente preparati e capaci trovano sempre lavoro, lo dimostrano anche le statistiche; ma oggi ci dobbiamo chiedere in quanto tempo e a quali costi? Quale tipologia di lavoro? Con quali orizzonti in termini di stabilità e ritorni di crescita? In quali modi si trova una nuova occupazione?

È un dato di fatto che i tempi in stand by a seguito del cambio di azienda sono spesso lunghi e quindi diventano un periodo della vita da gestire nel migliore e più efficace dei modi.

Negli ultimi anni abbiamo parlato molto di parte variabile della retribuzione, senza per altro ottenere l'applicazione pratica di principi filosoficamente corretti e praticamente molto difficili da rendere operativi senza meccanismi automatici o molto concreti, ma il tema di cui dibattiamo ora è sicuramente più innovativo e implica che vengano effettivamente pensate e messe in pratica nuove politiche di relazioni sociali che considerino anche la nostra "forza lavoro", un patrimonio da preservare e migliorare per le sfide che la globalizzazione determinerà nel nostro paese.

Oltre che nel momento di inizio e di fine del rapporto di lavoro, l'Associazione dovrà svolgere in futuro un ruolo cruciale nell'orientare e supportare il dirigente che si trova in situazioni di attesa nel cambio di azienda: da una parte interagendo e favorendo l'ottenimento di sussidi e integrazioni economiche, dall'altra sviluppando e intensificando relazioni attive e concrete sul fronte della nuova potenziale occupazione.

Non possiamo assolvere a questi compiti da soli e quindi sarà necessario essere presenti e calarsi sempre di più nel tessuto socioeconomico territoriale, e nelle discussioni che riguardano lo sviluppo del paese a livello nazionale.

Dobbiamo stare più vicini ad Università, incubatori di aziende, banche d'affari, proponendoci come gli interlocutori privilegiati che possono mediare nell'offerta di persone con professionalità elevate e cultura d'impresa. In un mondo sempre più interconnesso non possiamo tirarci fuori e vivere di rendita nel nostro orticello.

È indispensabile, in partnership con Confindustria, rendere più fluido, veloce e trasparente il mercato del lavoro, accettiamo di buon grado la mobilità in uscita ma dobbiamo velocizzare la mobilità in entrata nelle aziende, in tutte le tipologie di aziende.

D o b b i a m o essere in grado di proporre, e non subire, modelli di formazione e aggiornamento efficaci e personalizzati, specifici per i momenti di trasformazione e sviluppo della carriera. Momenti di aggiornamento costruttivo che, tanto più per un

dirigente, costantemente molto impegnato nell'attività quotidiana, sono quasi impossibili da percorrere durante la normale vita lavorativa.

Si dovrà intervenire attivamente nella questione e gestire la mobilità, senza lasciare spazio libero a società o privati che come sciacalli arrivano nel momento del

Non possiamo assolvere a questi compiti da soli e quindi sarà necessario essere presenti e calarsi sempre di più nel tessuto socioeconomico territoriale, e nelle discussioni che riguardano lo sviluppo del paese a livello nazionale.





bisogno e sfruttano situazioni o momenti di crisi personale temporanea per fare i loro business; così come si dovrà organizzare un'attività specifica di supporto, anche di tipo psicologico, al collega che per sua volontà e scelta oppure per decisioni che deve subire, resta temporaneamente senza lavoro, aiutandolo concretamente con reti di networking a scambiare esperienze e crescere in conoscenza.

Favoriamo chi ha il coraggio di lasciare sedie cristallizzate, che scricchiolano e tendono a sgretolarsi facendogli incontrare chi ha nuove idee, sviluppa nuove realtà di business, inventa e crea opportunità di mercato per il futuro. Sono state e saranno sempre le nuove idee di prodotti o servizi a creare marginalità e quindi occupazione, anche manageriale, non piccoli o grandi giochetti di alta finanza.

Crediamo che oggi più ancora che in passato sia importante affermare l'orgoglio di essere manager sia nei momenti di successo sia nei momenti di crisi temporanea o di evoluzione di carriera, e soprattutto in questi ultimi, Federmanager deve essere vicina ai propri associati.

Questi temi caratterizzano le discussioni dei colleghi "in servizio", siano o meno membri della nostra Associazione.

Perché non utilizzare questi spunti per coinvolgere tutti, dalla base, a fornire idee e sensazioni per il rinnovo contrattuale?

A tal proposito si potrebbe aprire al più presto un blog moderato sul nostro sito sull'argomento, in modo tale che si stimoli la discussione e la partecipazione attiva di chi oggi opera concretamente in azienda.

Aggiungiamo, infine, che abbiamo di fronte scelte importanti per il futuro della nostra categoria, in anni difficili e critici, e quindi l'integrazione della nostra categoria nelle politiche degli ammortizzatori sociali sarà una posizione molto difficile da affermare.

Ma è proprio questo salto di qualità nella rappresentanza che dobbiamo chiedere al nuovo Presidente di Federmanager e alla sua giunta.

Basta pensare in piccolo! Ai piccoli ritocchi contrattuali, alle scorciatoie fiscali, alla partecipazione a qualche convegno, alle poltrone negli Enti, all'invito a tavoli in qualità di uditori, agli articoli di protesta (pagati da tutti noi) sui giornali.

Dobbiamo chiedere al nuovo Presidente di pensare in grande per la nostra categoria.

Solo se cresceremo di immagine e considerazione sociale potremo contenere o

eliminare ciò che è stato definito precariato salariale e ovviamente salvaguardare il patrimonio di esperienze e cultura che rappresentiamo.

Affermiamo i nostri valori! È vero, non è facile e siamo in pochi, ma almeno proviamoci!

Chiediamo con fermezza a chi si propone di rappresentarci di agire e fare proposte (e non solo richieste) fondate su valori fondamentali della classe dirigente.

Valori sempre più radicati tra chi oggi opera come manager nelle aziende italiane, quali l'etica nelle relazioni e negli affari, l'aggiornamento professionale vissuto come leva di crescita continua, lo sviluppo culturale con una visione internazionale, il confronto aperto e chiaro con le parti

sociali, per favorire una reale crescita di tutte le componenti che operano nelle nostre aziende e, non ultimo, la consapevolezza che sicurezza sul lavoro, creatività e attenzione all'impatto ambientale devono contraddistinguere qualsiasi azione strategica e operativa.

Anche per questi motivi, come spesso è capitato nel nostro lavoro quotidiano, faremo un grande sforzo innovativo nella scelta del nuovo Presidente, abbandonando la logica delle caste, e ci auguriamo che, tra le disponibili, si scelga la persona più capace a trasmettere le nostre vere esigenze, e non la più raccomandata!

In rappresentanza dei manager abbiamo bisogno di un MANAGER, non di tecnici politicanti. □

Federmanager-APDAI Torino

Commissione sindacale

A tal proposito, va ricordato l'impegno profuso per la predisposizione del documento con i nuovi contenuti per il rinnovo del contratto di cui di seguito si fa un breve riassunto dei temi oggetto della proposta:

- politica di sostegno al reddito per i dirigenti espulsi dal ciclo produttivo;
- agenzia per il lavoro/Manager at Work a supporto per i Dirigenti disoccupati;
- trattamento minimo complessivo di garanzia;
- scatti di anzianità;
- individuazione di un meccanismo per garantire l'applicazione della retribuzione variabile;
- adeguamento dell'indennità di trasferta;
- incremento della copertura assicurativa

FASI attraverso un maggior contributo da parte della Azienda.

Questi sono i temi essenziali che ci troveremo a discutere in sede di trattativa che andremo prossimamente ad aprire con il rinnovato vertice di Confindustria nella "nuova" atmosfera politica che si respira in questi tempi. Sicuramente l'obiettivo posto è ambizioso ma in linea con la nostra Organizzazione che oltre alle tutele tradizionali, in quanto connaturate al ruolo negoziale e contrattuale, cercherà sempre più di affiancare servizi legati alla sfera professionale, finalizzati ad offrire opportunità di accrescimento culturale e di networking, fondamentali come strumenti per la futura ricollocazione.

Cucciatti, Sorli

Programma seminari

Calendario

"Tecniche di motivazione e autostima": martedì 10 e mercoledì 25 giugno

"Comunicare in modo efficace": giovedì 3 e 10 luglio

"Definire gli obiettivi con la tecnica S.M.A.R.T.": mercoledì 10 e 24 settembre.

"L'arte della negoziazione": martedì 14 e 21 ottobre.

"Emozioniamoci consapevolmente": mercoledì 12 e 19 novembre.

Progettazione corsi a cura della Dott.ssa
Emanuela Truzzi
Cell: 333/1630834 - Tel/Fax: 011/351302
e-mail: e.truzzi@modernacomunicazione.it
sito internet: www.modernacomunicazione.it





Copertina 256

La copertina estiva del nostro periodico in vacanza – tornerà nel mese di settembre recuperando le eventuali notizie di rilievo nel frattempo pervenute – presenta una nuova mostra, che in realtà è la più antica di tutte, che si qualifica con un acronimo curioso MAU-Museo d'Arte urbana.

Sebbene sia inserito nel bel mezzo di una borgata ben nota (Borgo Vecchio Campidoglio) esso è pressoché sconosciuto ai torinesi. Brevemente ricordiamo che si espande nell'area contenuta in un asimmetrico quadrilatero tra i Corsi Lecce e Svizzera e via Fabris e Corso Appio Claudio.

Si compone di 36 opere murali e 33 teche in plexiglas concentrate nelle vie Musiné, Ceres e Locana. Nell'interno di questo periodico c'è un ampio articolo che ne rifà la storia, firmato dal suo direttore Edoardo Di Mauro. Vice Presidente del MAU e curatore Giovanni Sanna con la collaborazione di Carlo Giuliano, Direttore dell'Accademia Albertina delle Belle Arti. Qui ci limitiamo a brevi cenni.

Si tratta di un piccolo borgo operaio, sorto nei primi anni del '900 che ha mantenuto pressoché intatta la sua struttura urbana a reticolo, costruito da case basse con ampi cortili interni, uniti da vie strette che hanno favorito il rapporto di comunanza tra gli abitanti, per cui si può definire il Borgo Campidoglio "un vero paese nella città".

Poiché le immagini di copertina non hanno alcun rapporto con la manchette di stretta marca sindacale, qualcuno si potrà chiedere se qualche occulto riferimento si nasconde. La risposta è no, anche se scrivendo questa nota possono venirci in mente le radici di una Torino ottocentesca agli albori della riscoperta Unità d'Italia.

La buttiamo lì, anche se i 50 anni che ci separano da quella data dovrebbe talvolta farci ricordare la strada che il nostro Paese ha fatto nel frattempo.

Ma questo è un giornale del sindacato dirigenti che, con l'occasione, non trascura di suggerire una data o un evento, con il compito precipuo di informare i colleghi lettori di ciò che bolle in pentola, nella pentola dell'Associazione ed a maggior ragione nella pentola federale.

Nell'interno ci sono parecchi articoli che potranno soddisfare la sua curiosità.

Alla nota con la denuncia della cacciata dei dirigenti – numeri che fanno inquietare –

risponde l'editoriale che alza la voce con un richiamo forte a tutti indistintamente agli iscritti ed a coloro che sono stati delegati a rappresentarli, in specie in questo momento di rinnovo contrattuale.

È vero, sta scritto che i nostri datori di lavoro hanno la facoltà di licenziamento ad nutum, ma a certe condizioni. E qui sta il punto che il nuovo contratto può intervenire con la richiesta di più dure sanzioni pecuniarie se mancano le ragioni previste dalla legge.

La Federazione non è rimasta inerte di fronte a questo clima intimidatorio ed ha predisposto una serie di tutele sempre più articolate che praticamente seguono il dirigente dalla nomina sino alla pensione e oltre.

Buona lettura! □

Il governo si è, per ora, indirizzato in una serie di tagli che non hanno risparmiato nessuna categoria; ma non ci sono viste tracce per stimolare gli investimenti (salvo qualche modesto reinvestimento dei plus valori) con dei piani industriali di grande respiro, da sempre strumenti per aggredire l'economia del basso, aumentando i fatturati e assorbendo mano d'opera.

Restano aperti e crescono giorno per giorno le conseguenze dei problemi del caro vita e dell'incremento di costo dei prodotti energetici. A quando una risposta tangibile ed efficace?



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), Edoardo Benedicenti, 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), Sandro Becchia (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

FASI-ASSIDAI

Per agevolare le procedure di rimborso agli iscritti ad entrambi i Fondi

A partire dal 1° aprile 2008, diventano operativi gli impegni assunti in sede di rinnovo del CCNL 24 novembre 2004, circa la realizzazione di nuove relazioni amministrative tra il Fasi e gli altri Fondi di assistenza integrativa, come l'Assidai, per agevolare le procedure di liquidazione delle prestazioni per gli iscritti ad entrambi i Fondi.

Dalla stessa data, Assidai avvierà una nuova procedura di liquidazione delle prestazioni per i propri iscritti che siano anche iscritti al Fasi, grazie alla quale sarà possibile inviare la richiesta di prestazioni al Fondo simultaneamente all'invio della richiesta al Fasi (quindi senza dover più attendere il ricevimento del prospetto di liquidazione Fasi per poter trasmettere la richiesta ad Assidai).

A partire dalle richieste di prestazioni che verranno trasmesse al Fasi dal 1° aprile 2008, pertanto, l'iscritto al Fasi potrà inviare contemporaneamente

anche la richiesta di liquidazione Assidai, avendo cura di autorizzare il Fasi stesso a trasmettere il prospetto di liquidazione ad Assidai, apponendo la propria firma in calce al modulo di richiesta prestazioni ed indicando il proprio numero di posizione Assidai.

La suddetta **espressa autorizzazione** dovrà essere apposta dall'iscritto per ciascuna richiesta di prestazione al Fasi, altrimenti senza di essa il Fasi non potrà, in alcun modo, trasmettere ad Assidai (o ad altri Fondi analoghi) il prospetto di liquidazione.

È opportuno sottolineare che anche con la nuova procedura di liquidazione, fatta eccezione per il prospetto di liquidazione che verrà trasmesso dal Fasi all'Assidai in via informatica, la **richiesta di prestazione Assidai dovrà comunque pervenire completa di tutta la documentazione prevista dallo Statuto** (copia fatture o originali a seconda dei casi, certificazioni mediche e cartelle cliniche).

Rimane, peraltro, inteso che il rimborso da parte di Assidai verrà effettuato solo dopo il ricevimento del prospetto di liquidazione del Fasi e solo dopo che il Fasi stesso abbia proceduto alla liquidazione di quanto di propria competenza. □

PREVINDAPI
FASDAPI
FONDAZIONE IDI
FONDO PMI

AL FIANCO DEI DIRIGENTI,
A SUPPORTO DELLE IMPRESE.

PREVINDAPI
FASDAPI
FONDAZIONE IDI
FONDO PMI



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

Novara. Quando il bilancio degli iscritti è in rosso

La deriva conservatrice

Nonostante iniziative e appelli allo spirito aggregativo prosegue inesorabile l'erosione e l'indebolimento della categoria.

Il rapporto in servizio/pensionati è ormai attestato a due a uno.

Si profila un futuro – ampiamente denunciato dagli osservatori demografici – in cui i lavoratori attivi avranno il carico di provvedere ad un numero doppio di pensionati

Parlamo ora di noi dirigenti di Federmanager e di questioni che hanno tenuto banco nell'ultimo trimestre del 2007 (ed è in fase evolutiva nel 2008) e sono le conseguenze dell'ultima finanziaria.

Da questa tornata siamo usciti con l'identikit di una categoria delegittimata nelle aspettative, ritenuta privilegiata, non presente ai tavoli di concertazioni riservati ai soli sindacati della tripla ed a confindustria (e quindi senza la possibilità di replica da parte di nostri rappresentanti), sotto un indisponente effetto mediatico da parte della stampa e della televisione.

In altre parole, con le ossa rotte ed alcuni conti salati da pagare.

Alla base di questo disagio c'è il fatto (presente ormai da molti anni) che i governi hanno deciso di tassare – o meglio tartassare – i cittadini trovando nei dirigenti un facile bersaglio, ideale in quanto meno sindacalmente difendibili (non è nella nostra cultura scendere in piazza mentre chi può farlo acquista una nuova visibilità che rende ancor più opaca la nostra) ed escludendoli, per solidarietà, dai benefici.

Deboli anche nei confronti del fisco i "colletti bianchi" (così ci ha chiamato Mills) subiscono anche un doppio affronto in quanto pagano per intero le tasse (con alte aliquote) per venir poi penalizzati in tutte quelle occasioni in cui il documento chiave è il modello 740 (o equivalente).

La categoria non può essere confusa con il top management in quanto composta da "middle" figure sociali che abitano in grandi aree urbane o metropolitane (le sole zone che offrono un mercato del lavoro consono alle loro professionalità) caratterizzate da un elevato capitale personale e da un medio capitale monetario.

In passato sono state all'avanguardia dell'ammmodernamento, hanno svolto un ruolo chiave nei processi di sviluppo del nostro paese: oggi, orfani di rappresentanza politica/corporativa, sono finiti in un cono d'ombra e rischiano la deriva conservatrice colpiti da una ristrutturazione di cui non si vede la fine, dalla precarietà del loro stato (oggi per un dirigente ricollocarsi rappresenta una fatica di Sisifo) mentre i pensionati si sono visti congelare la pensione.

Anche per un solo anno! Come se questa

perdita non si protrasse sino al termine della vita di ciascun pensionato.

Abbiamo aperto la cronaca dell'Assemblea annuale di Novara con le "Conclusioni" perché in esse c'è tutto il rammarico di un Sindacato che pure con il massimo impegno del Consiglio Direttivo – i cui membri ricoprono singolarmente cariche operative specifiche – che però non è riuscito a ottenere risultati sul fronte numerico degli iscritti.

Si dirà, una classificazione aritmetica non qualifica l'operato, quando invece si registra una serie di interventi sia sindacali che assistenziali e di consulenza, per numero e qualità soddisfacenti.

Lasciamo la parola al Presidente Bellussi.

Evitando l'auto celebrazione, è doveroso ricordare che Organi istituzionali ed Aree di Servizio funzionano con il solo contributo dei soci e che gli Enti collaterali, bilaterali e non (esempio Fasi, Assidai, Previdai, Fondirigenti, Praesidium ecc.) non sono degli automatismi, ma necessitano dell'azione costante della struttura della Federmanager territoriale e quindi dell'impegno dei colleghi Baldassarre, Calgaro, Passamonti, Vandano, Gambussi, Silvestri, Corti.

Il Presidente coordina anche i responsabili delle aree di servizio, nominati in funzione di specifiche problematiche relative alle iniziative/accordi della Federmanager, in particolare nel 2007 è proseguita l'opera di formazione e consolidamento organizzativo nell'ambito dell'area della convenzione Fasi-Federmanager con l'obiettivo di favorire il miglioramento del servizio di assistenza e consulenza agli iscritti al Fasi con il decentramento sul territorio.

Il dr Calgaro ha "protocollato" n. 52 interventi significativi nel solo 2° semestre del 2007 mentre, purtroppo, non c'è stato nessun beneficio dal punto di vista del proselitismo (specie almeno nella fidelizzazione dei soci iscritti Fasi che hanno usufruito del servizio).

La situazione del 2007 evidenzia una flessione del -1,6% (rispetto al 2006) negli iscritti ed il persistere di un elevato grado di morosità (6,60 sul totale iscritti al 31/12/2006): quindi lo sviluppo associativo è il problema che meri-



ta la massima attenzione, ed azioni conseguenti, a tutti i livelli dell'Organizzazione al 31 dicembre 2007 sul totale degli iscritti per il 70% era costituito da pensionati.

È un fenomeno che certamente non siamo in grado di arginare autonomamente in quanto legato a situazioni di crisi aziendali, alle innovazioni dei modelli organizzativi, ai passaggi di proprietà (numerosi nel nostro territorio), alla delocalizzazione delle aziende, il proseguire dell'uso della pensione di anzianità come ammortizzatore sociale ma soprattutto per i limiti che derivano dalla legge sulla "privacy" che ha vanificato tutte le operazioni di proselitismo sia a livello nazionale che territoriale.

Certamente vi sono anche colleghi che si iscrivono con il sistema "mordi e fuggi", certamente altri che si "dimettono" perché non condividono certe scelte sindacali, ma non dimentichiamo che la maggior parte è costituita da colleghi che hanno perso il posto di lavoro e quindi la qualifica (ed in questo settore dovrebbe avere l'assoluta priorità l'assistenza in caso di mobilità).

È stata la volta del Tesoriere Franco Baldassarre che ha presentato e commentato le varie voci dei bilanci consuntivo e preventivo, che sono state approvati all'unanimità.

In seguito all'esito travolgente delle ultime votazioni e l'insediamento del nuovo Governo con una varietà di designazione di ministri in buona parte conosciuti sia per il programma elettorale che per la loro collocazione di scelta politica – molto atteso è stato l'intervento di una esponente federale come **Luigi Caprioglio** che occupa la carica di Vice Presidente. Egli ha subito messo in rilievo che la federazione non ha perso tempo ed il giorno dopo il giuramento dei ministri ha inviato al Presidente del Consiglio ed ai ministri Brunetta e Sacconi un compendio di proposte che riguardano la categoria.

A titolo esemplificativo:

- il riassetto delle aliquote e delle detrazioni fiscali;
- l'elevazione della deducibilità fiscale sui contributi ai fondi di assistenza sanitaria integrativa, anche alla luce della nuova qualificazione di questi enti;
- il ripristino della perequazione automatica nonché la sua applicazione per intero;
- gli ammortizzatori sociali e l'indennità di mobilità;
- l'elevazione della deducibilità fiscale della contribuzione per la previdenza complementare;
- gli incentivi contributivi e fiscali sulla retribuzione variabile;
- ed altri ancora.

Sono proposte che derivano dall'ultima finanziaria 2008 che – ormai è noto – è quella che ha sospeso la perequazione automati-

ca, tant'è che sono state attivate iniziative per denunciare l'incostituzionalità del provvedimento.

Ma non solo la finanziaria è la causa dell'impoverimento delle retribuzioni dei Dirigenti ma anche la mancata applicazione del meccanismo di retribuzione variabile.

Dice Caprioglio:

- una riflessione tra tante: molte aziende non hanno adempiuto o non lo hanno fatto correttamente.

Ma molti dirigenti non ci hanno anche provato, soprattutto non tutte le nostre associazioni si sono attivate a supporto delle esigenze dei dirigenti.

- un ultimo accenno alle problematiche attinenti agli assetti della nostra Federazione.

È auspicabile che ci si possa concentrare, in questi mesi che ci separano dal termine della nostra legislatura, su ruoli, programmi e sorti della nostra federazione, abbandonando l'esclusivo gioco di scommettere sul toto presidente che da troppo tempo attira le attenzioni di tanti.

* * *

Dopo la lettura della relazione del presidente Bellussi e dopo l'intervento del vice presidente federale Caprioglio, prende la parola il Presidente della CIDA Regionale **Benedicenti**. Questi espone sinteticamente la nuova composizione della CIDA che a seguito della fuoriuscita dall'ente dei colleghi dirigenti commerciali, bancari ed in ultimo, anche gli assicurativi, è stata costretta a ridurre drasticamente la propria struttura.

Oltre a Federmanager, ora la CIDA raggruppa il Sindirettivo, la Banca d'Italia, l'ANPAC, la Funzione Pubblica, l'Agricoltura, ed i Medici delle strutture private.

L'attività svolta – prosegue Benedicenti – è sempre quella di partecipare, sia pur con una funzione puramente consultiva, al dibattito nazionale dei problemi economici. Ma dove la CIDA può meglio intervenire ed ha mantenuto il suo ruolo che in alcuni casi è anche determinante, è a livello territoriale, ad esempio nel caso dei rapporti con l'Agenzia del Lavoro per la ricollocazione dei dirigenti disoccupati.

Quindi la parola al collega **Gianpiero Orsi**, rappresentante e portavoce di Assidai, il quale ha esordito con il numero degli iscritti, che è in continuo e progressivo aumento.

Nel 2007 è stato raggiunto il numero di 43.042 iscritti con un incremento del 3,1% rispetto a quelli registrati nell'anno 2006.

Nel 2007, senza variazioni significative rispetto agli anni precedenti, i dirigenti in servizio rappresentano il 32% (33% nel 2006), quelli in pensione sommati ai superstiti raggiungono il 55% (54% nel 2006) ed il residuo 13% all'opzione "familiari".

Le principali cause che hanno determinato, negli anni, il peggioramento del bilancio complessivo delle opzioni e quindi del Fondo possono sinteticamente essere individuate in:

1. **aumento della spesa sanitaria e incremento delle richieste di prestazioni** hanno di fatto neutralizzato l'effetto degli aumenti e delle riduzioni normative apportate all'opzione "Arcobaleno".

2. **Livello di rimborso del Fasi** (a tariffe fisse) insufficiente complessivamente rispetto all'incremento della spesa sanitaria.

3. **Progressivo e costante invecchiamento della popolazione assistita.**

Nel corso del 2007 si è concluso lo studio e l'analisi del progetto di revisione e di miglioramento dell'attuale processo di liquidazione delle prestazioni.



In sintesi il progetto, comporterà, da un lato per gli iscritti ASSIDAI una riduzione dei tempi di liquidazione e una semplificazione della modalità di richiesta delle prestazioni, dall'altro per il Fondo, una migliore organizzazione del lavoro e una razionalizzazione dei costi.

L'Assemblea si è chiusa con questa amara raccomandazione del presidente Luigi Bellussi.

Anche quest'anno, la mancata programmazione a livello regionale, ha fatto coincidere colleghi che occupano le massime cariche a livello federale e regionale: purtroppo, a conoscenza dei fatti, avevamo già trasmesso ai nostri iscritti la lettera di convocazione dell'Assemblea e non è stato possibile predisporre uno spostamento delle date.

La cosa, per Novara, si ripete da molti anni e riterremmo opportuno riprendere il timing delle scadenze istituzionali a livello regionale e nazionale, per evitare di appannare l'immagine delle realtà territoriali, come in questo caso. □

Augurale messaggio

all'Assemblea del presidente FEPI

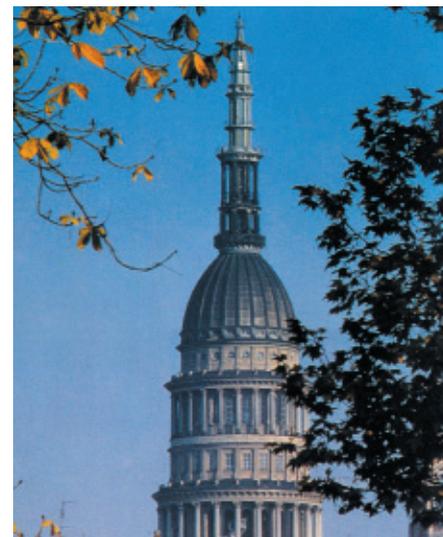
Caro Bellussi, ho ricevuto il tuo cortese e gradito invito a partecipare all'Assemblea Annuale dei Soci di Novara. Purtroppo, a causa di un concomitante impegno, non potrò, sia pure con molto rammarico da parte mia, essere con voi.

Desidero tuttavia congratularmi con te e il Consiglio Direttivo per il vostro encomiabile, eccellente lavoro. Mi riferisco in primis alle consolidate attività di consulenza e aiuti ai vostri Soci sui tradizionali temi di assistenza previdenziale, legale, fiscale, sanitaria e attività di formazione. Ma penso anche alla capacità con la quale vi siete radicati sul territorio, facendovi riconoscere come interlocutori credibili, autorevoli e paritetici da altre organizzazioni (Unione Industriale) e dalle Istituzioni locali (Comune, Provincia, Autorità, ecc.). Di questo sono una testimonianza concreta e significativa, le vostre Assemblee, alle quali ho partecipato sempre con piacere, perché interessanti e ricche di contenuti.

Ancora felicitazioni a te, al Consiglio, ai Soci, con l'augurio che la crescita di Federmanager Novara possa continuare, quantitativamente e qualitativamente, e che tutta la sua Dirigenza sappia far sentire sempre più la sua voce, eventualmente anche attraverso il periodico "Dirigente d'Azienda" del Piemonte e della Valle d'Aosta, con riflessioni e proposte costruttive a beneficio della nostra Federazione. A proposito del nostro Giornale, che sarà peraltro adeguatamente rappresentato all'Assemblea, desidero ringraziare per il contributo fattivo e costruttivo da parte dell'amico Gianni Silvestri.

Un affettuoso saluto a tutti,

*Angelo Luvison
Presidente di Federmanager Piemonte*



A Biella l'assemblea dell'orgoglio e della consapevolezza della propria eccellenza

10 Maggio 2008-Assemblea ordinaria elettiva 2008

Emerge l'eccellenza del prodotto tessile, quella della "filiera produttiva", quella del management che ha creato e assicura le prime due eccellenze

La sala è affollata, senza spazi o sedie vuote. Con puntualità il presidente Renzo PENNA apre la riunione con il saluto a tutti i partecipanti. Segue la relazione, stringata e ricca di spunti.

Dice testualmente che "questa è un'Assemblea importante per almeno quattro motivi:

1 – per la presenza dei "vertici istituzionali" cioè del presidente Federale dott. Edoardo LAZZATI che ritorna a Biella dopo il grande entusiasmo suscitato nell'Assemblea di due anni fa. A lui va la gratitudine per tutte le energie spese a favore della Dirigenza industriale, soprattutto in questo ultimo periodo speso a contrastare la volontà punitiva di certe forze del passato Governo nei nostri confronti.

È inoltre presente il Presidente del Fasi, dott. CAPPELLARI, che è stato mio presidente nei tre anni bellissimi trascorsi a Roma in seno al Consiglio d'Amministrazione e nel Comitato Esecutivo del Fondo.

2 – Il secondo motivo è costituito dalla presenza del Presidente dell'Unione Industriale Biellese, Luciano Donatelli, le cui doti manageriali ed imprenditoriali sono unite a una forte carica di ottimismo. Ricordo con piacere di averlo già ospitato alla Cena degli Auguri del Dicembre 2005, allora nella veste di presidente di "Biella the art of Excellence", la fondazione creata per promuovere nel mondo i prodotti tessili biellesi.

3 – Il terzo motivo è costituito dalla presenza tra noi dei due Parlamentari Biellesi neoletti nelle recenti consultazioni elettorali, il Senatore Gilberto Pichetto Fratin e l'Onorevole Roberto Simonetti.

Essi saranno sicuri portatori della nostra realtà e ad essi offriamo la nostra collaborazione per uscire dalla realtà non facile che caratterizza da qualche anno la terra biellese.

4 – Il quarto motivo è costituito dal rinnovo delle cariche sociali, con l'augurio

sentito di partecipazione da parte di forze giovani, motivate a compiere un cammino di rinnovamento della Categoria."

Il presidente Penna, con voce e tono sicuro, ringrazia ancora gli ospiti delle altre Province piemontesi, il Consiglio Direttivo uscente, gli associati anziani perché continuano ad essere partecipi alle iniziative della categoria. Ringrazia soprattutto i colleghi in servizio, sicuramente più esposti alle conseguenze negative del sistema produttivo biellese, coinvolti in prima persona da riorganizzazioni, ristrutturazioni e fusioni. Coinvolti in accorpamenti di aziende troppe volte portati a considerare il Dirigente più come costo che come risorsa per l'impresa.

Ed infine qualche notizia della vita della nostra Associazione: è proprio di qualche giorno fa la notizia dell'avvenuta approvazione di un progetto comune, sottoscritto dall'Unione Provinciale Biellese, dall'Unione Industriale di Biella con le Associazioni omologhe del Verbano-



Al tavolo della Presidenza:

Edoardo Lazzati, presidente nazionale FEDERMANAGER

Renzo Penna, presidente ABDAl

Luciano Donatelli, presidente dell'Unione Industriale Biellese

Adriano Cappellari, presidente FASI

Gilberto Pichetto Fratin, senatore neo- eletto

Roberto Simonetti, deputato neo eletto.



Cusio-Ossola, per organizzare piani formativi attraverso l'utilizzo dei fondi versati a FONDIRIGENTI..

Uno sguardo all'andamento degli iscritti passati dai 480 del 31.12.2004 ai 470 al 31.12.2007, nonostante si siano registrate ben 50 nuove iscrizioni nel triennio 2005/2007.

Ma sempre in materia di iscritti, preoccupa il presidente Penna il rapporto tra Dirigenti in Servizio e Dirigenti Pensionati passato dal valore 40/60 del 31 Dicembre 2005 al rapporto 35/65 del 31 Dicembre 2007.

Chiude il suo intervento il presidente PENNA con un moto di orgoglio.

"Nell'editoriale del giornale "Dirigenti Industria" di Novembre 2006, il nostro presidente Federale – Edoardo Lazzati- si chiedeva:

CETO MEDIO – PECORA ADDIO ?..

È una domanda che noi dirigenti dobbiamo porci. Ormai da tempo la pecora da tosare e sempre la stessa: la pecora nota, docile, facilmente catturabile, che al massimo lancia un belato, inascoltato, sempre più flebile e poi riprende a produrre latte e lana; di buono le resta la vita, ma non si sa per quanto tempo, perché lo stato divoratore potrebbe essere attratto dalle sue carni"...

Difendiamo la nostra appartenenza, per finire di essere pecore e per continuare ad essere ceto medio!..

Parla per secondo il senatore Pichetto Fratin. I dirigenti e la classe media costituiscono la spina dorsale del paese. La politica praticata dal governo precedente ha confuso giustizia con solidarietà

aumentando il prelievo fiscale e inasprensando inoltre le norme di denuncia ed accertamento dei redditi.

Inutile ricordare ancora che queste misure hanno ridotto i consumi e quindi proprio a scapito del gettito fiscale. Ma soprattutto hanno mortificato l'iniziativa e l'imprenditorialità. Il nuovo governo, ed è un preciso impegno del Presidente del Consiglio, si impegna a "fermare lo scivolamento" del paese. Verranno emesse nuove regole, premianti per chi rischia e cresce. Nuove norme per premiare il "made in Italy" e quindi in particolare il "made in Biella", le non poche eccellenze di questa provincia. La svolta verrà data dalla nuova legge sui Distretti.

Segue l'intervento dell'altro parlamentare neo eletto Roberto **Simonetti** (Lega del Nord): i "momenti congressuali" sono sempre importanti per chi fa politi-



Sen. Gilberto Pichetto-Fratin.



Luciano Donatelli, presidente UI Biella.

ca. Il tempo delle vacche grasse è finito per tutti. La nuova compagine al governo ha presentato un programma noto. I passi sono dunque, nell'ordine, il completamento della nomina del Governo, poi la riduzione della spesa pubblica improduttiva (l'on. Simonetti parla di "sforbiciata") e quindi l'introduzione del federalismo fiscale: la riduzione dell'imposizione fiscale è praticabile solamente lasciando le risorse dove sono state prodotte. La crescita dei consumi e lo sviluppo degli investimenti passa attraverso la riduzione della pressione fiscale.

Quali le necessità impellenti del distretto biellese? La realizzazione di agevoli collegamenti autostradali per Milano e Torino, il riconoscimento e la difesa dei "brand" biellesi, la loro facilitazione all'esportazione. Paradossalmente i porti e le infrastrutture logistiche esistenti sono

concepite con un ottica di privilegio all'importazione dei prodotti esteri piuttosto che per l'esportazione di quelli nazionali....

Tocca ora a Luciano **Donatelli**, presidente dell'UNIONE INDUSTRIALE BIELLESE.

Accattivante e centrata l'apertura del suo discorso "Mi sento nel DNA la connotazione dei dirigenti: in tutte le realizzazioni andate a buon fine, 1/3 delle opere è dovuto alle strutture, ma 2/3 al management che le ha condotte". Oggi, nell'opinione generale parlare di dirigenti è riferirsi a 7-8 boiardi strapagati che operano a livello nazionale. Ma non è così. Il punto di forza della provincia biellese è rappresentato dalle innumerevoli piccole e medie aziende nel settore tessile e manifatturiero; ebbene 2/3 dell'imprenditoria biellese è di provenienza manageriale, colletti bianchi e colletti blu..."



On. Roberto Simonetti.

Il mondo di oggi cerca "eccellenza"; quando il presidente francese Sarkozy si reca all'estero fa business e promozione per la Francia. Ma i prodotti di Biella chi li promuove? Tanto per avere un riferimento produttivo, Biella produce 30 milioni di metri di tessuto all'anno e la Gran Bretagna ne produce 800.000. Chi governa, sa queste cose?

Quali dunque i "must": riconoscere i prodotti ricchi e innovativi, proteggerli e promuoverli.

- non perdere le "professioni speciali" perseguendo magari un'ottica miope di solo costo del lavoro;

- investire nei giovani. Proteggere i manager: pochi, determinati, con deleghe ampie (Molti attorno ad un tavolo partono per progettare un cavallo ma ne esce il disegno di un cammello...)

L'intervento è molto partecipato ed

applaudito; anche l'oratore, dall'eloquio sobrio e stringato, è davvero un bel personaggio: dal suo intervento traspaiono convinzione e determinazione in quel che dice. Soprattutto un giusto coinvolgimento della categoria, alto, ambizioso ed ottimista nella concretezza delle cose auspiccate. Al termine dell'intervento, il presidente Penna gli consegna la tessera n.1 di FEDERMANAGER ABDAL.

Il presidente del FASI, Cappellari, proietta un filmato, dove sotto forma di intervista sono definite tutte le connotazioni e problematiche del FASI: la consistenza del Fondo a livello nazionale, il ventaglio delle prestazioni erogate, i pericoli e le prospettive attese. Soprattutto i propositi e i requisiti di sostanza: la gestione e il finanziamento in accordo con Confindustria; la libera scelta dei percorsi terapeutici, il miglioramento possibile della comunicazione con gli assistiti; il miglioramento atteso delle prestazioni (livello di rimborso, convenzioni).

A conclusione dell'Assemblea, prima delle votazioni del nuovo direttivo, l'intervento atteso del presidente nazionale Edoardo Lazzati.

Breve riepilogo delle cose fatte o di prossima scadenza: sono state avviate le cinque cause pilota per cercare una soluzione positiva al blocco della perequazione automatica attuato per il 2008.

È positiva, nella composizione del nuovo governo, la scelta di alcuni parlamentari a conoscenza delle problematiche della categoria.

È in scadenza il contratto collettivo di categoria e le linee guida debbono essere messe a punto entro fine anno (occorre rafforzare le tutele ma non si torna indietro sull'impostazione della contrattazione individuale; al più occorre introdurre correttivi per la contrattazione nell'ambito delle PMI).

Infine una dichiarazione di ottimismo sul futuro dei dirigenti: l'aspirazione della Federazione è di farsi conoscere come "grande associazione di professionisti di impresa: non "controparti" ma "partner" dell'imprenditore. □



Alessandria

Consiglio Direttivo triennio 2008-2010

Presidente: Sergio Favero

Vice Presidenti: Francesco Bausone, Gian Piero Orsi

Tesoriere: Roberto Promutico

Consiglieri: Aldo Moro, Roberto Davico, Antonella Donzelli, Luigi Caprioglio, Bartolomeo Berello, Angelo Bonetta, Carlo Nano.

Collegio dei Revisori dei conti: Francesco Martinotti, Lorenzo Repetto, Roberto Taverna

Rinnovo cariche sociali

Il nuovo Consiglio Direttivo di Federmanager Alessandria, l'Associazione dei dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, si è insediato ufficialmente giovedì 5/6 u.s. e sarà in carica per il triennio 2008-2010.

Alla Presidenza è stato riconfermato all'unanimità Sergio Favero affiancato dai due Vicepresidenti Francesco Bausone e Gian Piero Orsi, Tesoriere Roberto Promutico.

I volti nuovi sono ben quattro (su undici Consiglieri) e, tra loro, per la prima volta una signora, Antonella Donzelli, l'"under 43" Roberto Davico e Bartolomeo Berello, mentre sono stati riconfermati Luigi Caprioglio Vicepresidente Federale, Angelo Bonetta, Aldo Moro, Carlo Nano.

Invariato il Collegio dei Revisori: Francesco Martinotti Presidente, coadiuvato da Lorenzo Repetto e Roberto Taverna.

Proprio per questi motivi il Presidente presenterà al Consiglio Direttivo un programma articolato sul triennio i cui punti salienti saranno: il marketing associativo, che nel 2007 ha visto oltre 50 nuove iscrizioni, l'implementazione di una rete di servizi che cercano di coprire tutte le esigenze del dirigente e le attività interne ed esterne all'associazione, attraverso gli appositi Gruppi di lavoro.

Particolarmente stimolante sarà l'apporto del

Gruppo Giovani "Il nostro patrimonio, la nostra ricchezza, perché capace di imprimere una accelerazione alla vita associativa - sottolinea Sergio Favero - assicurandone, con il ricambio, la continuità" e del Gruppo di Studio che raggruppa, nelle varie aree, le esperienze e le competenze professionali del sapere e saper fare dei propri iscritti che Federmanager vuole mettere a disposizione delle istituzioni del territorio.

"La nostra associazione - conclude Sergio Favero - sarà impegnata con tutte le altre associazioni territoriali a fianco della Federazione Nazionale per il rinnovo del CCNL di categoria che dovrà coniugare, per quanto riguarda la retribuzione variabile, il merito e le capacità professionali con la produttività e l'innovazione. Proprio per questi motivi ci auguriamo che gli imprenditori abbiamo sempre di più la consapevolezza che i dirigenti costituiscono una risorsa importante, un investimento per l'azienda, da crescere con la formazione."

Non va dimenticato che il contratto collettivo lega, attraverso la contribuzione al Fasi, il dirigente in servizio con il collega in pensione, con un patto generazionale che rappresenta l'orgoglio della categoria.

Infine il Consiglio Direttivo si è espresso positivamente sui contatti in corso con i colleghi dell'associazione di Asti per esaminare la possibilità di mettere insieme esperienze, servizi e iniziative. □

Novara

Durante l'Assemblea Annuale del 10 maggio 2008, in base ai risultati delle elezioni, sono stati nominati i nuovi Consiglieri, che alla riunione del 30 Maggio 2008 hanno votato il nuovo Consiglio Direttivo così composto:

Presidente: Giovanni Silvestri

Vice Presidente per Novara: Franco Valentini

Vice Presidente per Vco: Daniele Corti

Tesoriere: Pierluigi Vaudano

Consiglieri: Franco Baldassarre, Luigi Bellussi, Renzo Borelli, Luciano Calzavara, Enrico Casale, Guido Cristante, Pietro Felia

Revisore dei conti: Mario Donati

Per la dedizione, l'impegno e la capacità dimostrati in oltre tre lustri di ininterrotta presidenza, il Presidente uscente **Luigi Bellussi è stato acclamato all'unanimità Presidente Onorario.** □



Vi preghiamo come negli anni scorsi di voler pubblicare su questo numero, la disponibilità del nostro Centro per il periodo estivo:

CENTRO ODONTOSTOMATOLOGICO SAN GIORGIO – C.SO STATI UNITI, N. 61 – TORINO

Si informano tutti gli assistiti iscritti ai Fondi Sanitari di Categoria convenzionati con il Centro Odontostomatologico San Giorgio che a causa di lavori di ripristino e rifacimento per ragioni indipendenti dalla nostra volontà – il Centro San Giorgio di Corso Stati Uniti, n. 61/a – Torino resterà eccezionalmente chiuso nel periodo dal 16 giugno al 31 agosto 2008.

Solo per le urgenze ed emergenze sarà attivo il Centro Infantile di Corso Duca degli Abruzzi, n. 34 – Torino – telefono n. 011/500689.

Ci scusiamo vivamente con la clientela per l'involontario disagio.

N.B.: Resta inteso che il relativo costo sarà da fatturare al Centro Odontostomatologico San Giorgio.

NOGARD

Odonto
Stomatologia

San Giorgio

s.r.l.



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 Iscriviti a Fondi Sanitari di Categoria, non menzionati, agli Iscriviti CIDA ed ai loro familiari, verranno applicate le tariffe preferenziali convenzionate con il FASI.

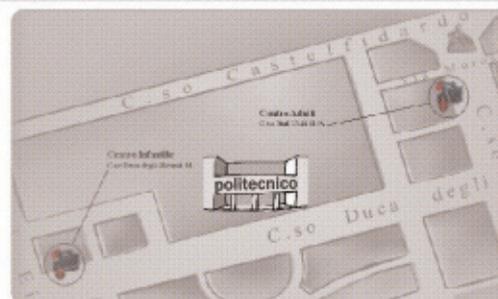
Tariffe. Applicazione delle tariffe minime previste dall' Ordine dei Medici. Per ogni "piano di cura" viene fornito al paziente un preventivo dettagliato e un'approfondita informazione didattica.

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



Riscatto laurea anche per i figli

Previdenza in evoluzione e "aperta" a tutti



Le nuove normative prevedono forme diverse di supporto ai figli sia per il riscatto laurea che per l'attivazione di una previdenza alternativa, anche se il figlio non è né un lavoratore autonomo né dipendente. Sono anche previsti benefici fiscali per queste innovazioni previdenziali. Per le modalità di riscatto è stato calcolato un periodo massimo di 120 mensilità con un importo variabile in base allo status (lavoratore autonomo, subordinato, ecc.)

Roberto Granatelli

Il tema che affrontiamo è particolarmente caro a molti colleghi che, essendo anche genitori, si pongono spesso il problema sul come porsi nei confronti della problematica previdenziale dei propri figli supportandoli concretamente nella fase post universitaria e precedente quella lavorativa.

La "problematica previdenziale dei giovani" è un argomento su cui è necessario meditare attentamente anche perché l'universo giovanile cui ci riferiamo è quello destinatario della c.d. riforma Dini cioè la riforma previdenziale del 1995 (L. 335) che prevede l'applicazione del "metodo contributivo" e quindi con una pensione rapportata all'intero percorso lavorativo e non più, come per i lavoratori precedenti (quelli con il sistema retributivo) per i quali rilevava solo l'ultima fase della esistenza lavorativa attiva che normalmente è la fase più favorevole in termini economici (progressioni di carriera, scatti di anzianità, ecc.).

La conseguenza della nuova impostazione "contributiva" è quella di una drastica riduzione della copertura assicurata dalla previdenza di base (Inps, istituti equivalenti). Secondo le stime della Ragioneria Generale dello Stato a parità di requisiti, la diversità di calcolo fra sistema retributivo e quello contributivo dovrebbe portare ad una differenza di importo stimabile sul 20%, destinato comunque a cambiare ancora sulla base di future revisioni dei coefficienti di conversione previsti nel metodo contributivo.

A ciò si aggiunga che il panorama lavorativo è sempre più permeato dalle "discontinuità" della carriera lavorativa ed i giovani devono tutelarsi anche di fronte a questo interrogativo.

Il nuovo protocollo del Welfare (legge n. 247/2007) ha, nel merito, focalizzato l'attenzione su questi aspetti con le finalità di **sostenere il reddito e la previdenza per i giovani**.

Il primo rilievo che merita attenzione è quello relativo al riscatto di laurea.

Fino al 31 dicembre 2007 la legge previdenziale permetteva solo ai lavoratori dipendenti, autonomi, agli iscritti ai Fondi speciali di previdenza e ai lavoratori parasubordinati (co.co.co, progetto) di coprire il periodo di corso legale di laurea con propri contributi.

L'innovazione della legge n. 247/07 riguarda proprio il meccanismo di riscatto dei corsi universitari cui sono stati ammessi anche i **sogetti non iscritti ad alcuna forma di previdenza obbligatoria e coloro che non hanno iniziato un'attività lavorativa**.

Gli oneri del riscatto non prevedono interessi ed il periodo di dilazione per il pagamento è di **120 rate mensili (10 anni)** o, in alternativa, con un numero di rate pari ai mesi di durata legale del corso.

Altra novità è che il contributo è calcolato sulla base dei **minimi vigenti sul mercato** e non più sulla base del sesso, la speranza di vita e l'importo teorico della pensione.

Si dovrà pagare per ogni anno di studi il 33% del reddito imponibile degli autonomi (ad oggi 13.819 €) con un costo annuo di **4.560 €**.

Per coloro che invece hanno un'attività lavorativa subordinata cioè sono **dipendenti** il riferimento è la **retribuzione lorda dell'ultimo anno di attività**.

Per gli iscritti alla gestione separata INPS (co.co.co a progetto) l'aliquota è del 24%.

I genitori, se volessero aiutare il figlio laureato potranno in sede di dichiarazione dei redditi, detrarre, il contributo nella misura del 19% dell'importo stesso.

Si deve sottolineare che gli anni riscattati saranno considerati validi ai fini del computo dell'età pensionabile anche per i lavoratori soggetti al regime contributivo per cui sarà possibile cumulare tutti i contributi maturati in qualsiasi gestione pensionistica per ottenere un'unica pensione.

Non deve poi passare in secondo piano una ulteriore possibilità, cioè quella di **fornire ai figli un supporto economico per l'attivazione di una posizione individuale nell'ambito di uno strumento di previdenza integrativa**.

Molti giovani sottovalutano questo aspetto e non aderiscono a strumenti di previdenza integrativa per diverse ragioni tra le quali la mancanza di sensibilità causata da carente informazione ma anche e soprattutto per ragioni economiche.

Se quindi i figli non sono ancora lavoratori oggi si possono sottoscrivere **fondi previdenziali aperti** o PIP: con moderati versamenti si consente agli stessi di attivare un percorso previdenziale che poi potrà essere proseguito in autonomia quando cominceranno a lavorare sia come lavoratori autonomi che, previo trasferimento a fondi negoziali, nel caso divenissero dipendenti.

Il genitore che finanzia la previdenza integrativa al figlio può godere di benefici fiscali.

In primo luogo va sottolineata la deduzione dei contributi versati per i familia-



ri fiscalmente a carico (si considerano tali i familiari con un limite di reddito annuo di 2.840,51 €); in sostanza i contributi pagati possono essere sottratti dal reddito (se esistente) del familiare a carico (abbassando l'imponibile). L'eventuale eccedenza di contributo potrà essere dedotta da parte del soggetto di cui sono a carico (sempre nel rispetto del limite di deducibilità pari a 5.164,57 €).

Nel caso in cui il figlio non sia a carico, il genitore che si è accollato il pagamento della contribuzione, può usufruire direttamente del beneficio (dedurla dal proprio reddito). Interessante è poi l'innovazione in base alla quale ai lavoratori di prima occupazione successiva alla data di entrata in vigore della riforma, e limitatamente ai primi 5 anni di partecipazione alle forme pensionistiche previdenziali, è consentito, nei 20 anni successivi al 5° anno di partecipazione a tali forme, dedurre dal reddito complessivo i contributi eccedenti il limite di 5.164,57 €, pari alla differenza positiva tra l'importo di 25.822,85 € e i contributi effettivamente versati nei primi 5 anni di partecipazione alla forma pensionistica e comunque per un importo non superiore a 2.582,29 € annui.

Concretamente, quindi, il genitore che deve educare il figlio sulle scelte previdenziali esistenti può consigliare lo strumento previdenziale più idoneo in base allo "status" lavorativo del figlio stesso.

Se il figlio è **lavoratore dipendente** nel settore privato dovrà indurlo ad aderire alle forme di previdenza collettiva di riferimento (es. fondo pensione negoziale o fondo aperto su base aziendale) in modo tale da acquisire il diritto alla corresponsione delle "quote" aziendali (che è normalmente di pari importo a quelle trattate al dipendente).

Se consideriamo poi che per i nuovissimi iscritti l'intero TFR viene conferito al fondo, la posizione previdenziale vedrà un considerevole incremento.

Se il figlio è **dipendente pubblico** è da privilegiare l'adesione al fondo di comparto laddove costituito.

Se invece il figlio/a rientra nel calderone di **coloro che non hanno un fondo pensione di riferimento**, la soluzione è quella di aderire a soluzioni di previdenza integrativa individuale (fondi pensione aperti o Pip). Per le figure lavorative come per esempio i lavoratori a progetto, infatti, la soluzione miglior è quella rappresentata proprio dai fondi aperti e dai piani individuali di previdenza realizzati mediante contratti di assicurazione sulla vita. □

Federmanager Asti

Da Per.Form un aiuto ai dirigenti chiamati a gestire il cambiamento

Il Piano formativo Innovazione e sviluppo del Management a valere sull'avviso 1/2008 è stato approvato:

Soggetto attuatore: sviluppo e crescita delle imprese e del sistema economico – Tema 1, presentato dal Consorzio Per.Form.

Soggetti proponenti: Unione Industriale di Asti, Unione Industriale di Cuneo Federmanager Asti e Federmanager Cuneo

L'impennata dei costi delle materie prime, l'acuirsi della concorrenza dei paesi dell'estremo oriente, l'incremento dei costi energetici, l'etica ambientale sono elementi costitutivi di uno scenario economico di fronte al quale gli uomini che hanno la responsabilità di guidare il sistema delle imprese devono dare una risposta.

Diventare leader di nicchie di mercato, migliorare la competitività, diagnosticare e reagire ai mali di gestione sono le soluzioni e per riuscire in questo intento diventano essenziali una crescita delle competenze del personale eventualmente accompagnato da un cambiamento organizzativo aziendale (Gestione del Cambiamento o Change Management).

PER.FORM, ente di formazione dell'Unione Industriale di Asti, grazie ad un finanziamento ottenuto da FONDIRIGENTI, (Fondo Interprofessionale creato da Confindustria e Federmanager), offre ai Manager delle Province di Asti e Cuneo un percorso formativo riconducibile alle aree strategiche per il Change Management:

- Comunicazione e gestione risorse umane
- Amministrazione Finanza e Controllo
- Internazionalizzazione.

Durante le 28 Azioni formative previste dal

piano, 75 dirigenti d'azienda miglioreranno le proprie capacità nel gestire le risorse umane, nel relazionare con i clienti internazionali, con i fornitori, con il sistema finanziario e con la proprietà. La metodologia didattica degli interventi formativi, rivolti ai dirigenti delle aziende aderenti a FONDIRIGENTI, è composta sia da lezioni frontali che da attività di coaching e di affiancamento individuale.

La partecipazione dei dirigenti ad una o più delle azioni formative previste non comporta alcun esborso finanziario a carico dell'azienda poiché la copertura dei costi è assicurata da FONDIRIGENTI.

IL SUCCESSO DI QUESTO PIANO È ORA NELLE VOSTRE MANI, È NELLA VOSTRA PERCEZIONE E CONVINZIONE DI DOVER ESSERE SEMPRE AGGIORNATI E PRONTI AD AFFRONTARE UNA NUOVA SFIDA NELLA VOSTRA AZIENDA OPPURE... IN UN'ALTRA AZIENDA.

Dovete farVi portatori presso le imprese di una cultura di aggiornamento non solo tecnologico, nel reciproco interesse per crescere, per innovare e per essere sul mercato sempre (simbolicamente) un giorno in più del Vostro concorrente che, grazie anche a questi corsi avrete imparato a conoscere, valutare. □

Nuovo Portale Web Praesidium

Un nuovo strumento offerto a tutti per conoscere iniziative assicurative per il management

Dal mese di febbraio di quest'anno collegandosi all'indirizzo www.praesidium-spa.it è possibile accedere al nuovo portale Praesidium.

Il portale è frutto dei suggerimenti raccolti e dell'esperienza maturata nel corso di questi primi anni di vita di Praesidium: rispetto al precedente, si è arricchito di una nuova veste grafica, di innovativi strumenti di comunicazione audio/video e di informazioni sempre aggiornate.

La nuova versione del portale offre la possibilità di reperire in modo pratico e veloce tutte le notizie e le iniziative assicurative proposte da Praesidium. Appositi link offrono inoltre l'accesso diretto ai portali di Federmanager e di Assidai, nostri partner istituzionali e primi fruitori delle nostre attività.

Il portale vuole proporsi non solo come polo informativo ma anche come punto di riferimento interattivo nei confronti di tutti coloro che fos-

sero interessati a pubblicare notizie, video o comunicati stampa relativi alle aree di interesse comune: non una semplice vetrina, quindi, ma uno spazio di approfondimento e di relazione.

Riteniamo inoltre che il portale possa ulteriormente intensificare il dialogo con le stesse Organizzazioni territoriali Federmanager e divenire progressivamente un utile strumento di fidelizzazione degli iscritti.

Attraverso un linguaggio semplice ed essenziale e una struttura dinamica, www.praesidium-spa.it rende infatti immediata la fruizione di ogni informazione e si propone come strumento di confronto diretto con i propri interlocutori: nuove aree dedicate e nuovi strumenti di comunicazione saranno presto attivati per soddisfare sempre più le vostre esigenze.

Con i migliori saluti.

Il Direttore Operativo

Come uno "tsunami" continua a soffiare sulle teste dei dirigenti un ciclone distruttore

La cacciata dei dirigenti

Nell'articolo vengono esaminate le modalità di riduzione continua e consistente dei dirigenti nelle aziende. Ma il vero problema è quello di individuare le cause e possibilmente i rimedi.

Arturo Bertolotti

La riduzione progressiva del numero di dirigenti continua ad essere diffusa e praticata, con risultati gravi e preoccupanti; le iniziative sindacali assunte sinora hanno teso a creare ulteriori sicurezze oppure a penalizzare le iniziative della parte datoriale (incremento dell'indennità supplementare, sussidi per la disoccupazione). Ma questi interventi, condotti nei margini di autonomia della parte sindacale, non hanno avuto riscontri alla "radice del male", non hanno assolutamente creato barriere o dissuasioni nei confronti del fenomeno.

A nostra scusante possiamo invocare due attenuanti: forse non sono sufficientemente note o sono troppo complesse le vere cause di tanto depauperamento, oppure è prevalente il senso di impotenza nei confronti delle motivazioni dell'esodo. Crisi e debolezza del sistema produttivo Italia, dismissioni e delocalizzazione degli assetti produttivi, carenza di imprenditorialità, conseguenze della globalizzazione senza regole, preparazione manageriale inferiore alle aspettative del momento, difesa ed arroccamento ad oltranza dello "status quo" della categoria, costi e complessità contrattuale dei manager, spinta sostitutiva della categoria dei quadri, mancanza di respiro nelle prospettive categoriali? Le cause possono essere tante, e non spetta nemmeno a questa sede tentarne delle soluzioni; caso mai una classificazione onesta e una analisi della titolazione delle singole uscite.

La prima denuncia del fenomeno ci è data dall'articolo pubblicato il 7 maggio u.s. sul Corriere della Sera, a commento dell'indagine compiuta dalla Università Cattolica su incarico dell'Aldai, la struttura Federmanager di Milano. In Lombardia, dal 2004 a oggi, i manager industriali sono diminuiti di 870 unità e la maggioranza dei tagli è stata operata in Milano e provincia (560 unità).

I dati dell'esodo, riferiti anche ai dirigenti delle altre federazioni (Credito, Commercio, Assicurazioni, ecc.) sono semplicemente impressionanti, da "geno-

cidio": 20.000 posizioni dirigenziali tagliate nell'area di Nord Ovest nello stesso periodo (Piemonte, Lombardia, Liguria); 52.000 le posizioni tagliate complessivamente in Italia nello stesso periodo, cioè dal 2004 a oggi, un valore pari al 9,7 per cento del totale dei manager. Ma, ad ulteriore conferma del fenomeno, se i dirigenti del Nord-Ovest sono stati decimati, ancor peggio è andata a quelli del Mezzogiorno (meno 18,8 per cento) e del Centro (meno 15,6 per cento); in positivo soltanto l'andamento dei manager del Nord-Ovest (più 11,1 per cento).

Conclude amaramente nell'articolo del Corriere della Sera, Michele TIRABOSCHI, giuslavorista, allievo di Marco BIAGI.: "È vero, i dirigenti sono abbandonati a sé stessi. Si tratta di una figura problematica e trascurata nello stesso tempo. Gli stipendi elevati bastano a tutelare la categoria?

Il dirigente è sempre licenziabile, ma dovrebbe avere la flessibilità e le risorse accantonate per gestire la crisi. A livello di sistema - prosegue TIRABOSCHI - il problema è anche un altro: lo sperpero di risorse. È stupido privarsi di esperienza, capacità e competenze di alto livello...".

Una seconda e più approfondita indagine sulle motivazioni che hanno accompagnato ciascuna delle uscite dei dirigenti, ci è offerta dalla circolare 2109 di Federmanager emessa in data 30 Aprile 2008, a firma del Vice Direttore Generale, dott. Mario Cardoni.

I valori numerici presi in considerazione



ne si riferiscono alle uscite di dirigenti appartenenti a Federmanager (Dirigenti industriali) avvenute nel 2007; scopo precipuo della ricerca è quello di verificare l'utilizzo del dispositivo GSR-FASI, sistema di sostegno per i dirigenti disoccupati involontari. Ma altrettanto interessanti, almeno per i contenuti di questo articolo, indagare ulteriormente sulle uscite dei nostri colleghi avvenute nel corso dell'anno 2007. I dati provengono da 37 associazioni locali di Federmanager delle 62 esistenti, ma i dati raccolti sono purtroppo così numericamente consistenti da far passare in seconda linea le carenze di raccolta dei dati.

I dati si riferiscono alle 2.867 uscite di dirigenti industriali, rilevate da Federmanager tramite le 37 associazioni territoriali avvenute nel 2007, e sono così ripartiti per area geografica di appartenenza:

- NORD OVEST (Piemonte, Val d'Aosta, Lombardia, Liguria) 1982 casi, pari al 69% del totale delle uscite;
- NORD EST (Veneto, Friuli Venezia Giulia, Trentino, Alto Adige, Emilia Romagna) 340 casi, pari al 12%;
- CENTRO (Toscana, Marche, Umbria, Lazio) 522 casi, pari al 18%;
- SUD e ISOLE (Abruzzo, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia, Sardegna) 23 casi, pari all'1%.

Valgono le considerazioni esposte al punto precedente a proposito dei valori riferiti a tutti i dirigenti, anche di federazioni diverse.

Per quanto concerne le aree aziendali interessate, va rilevato che non ci sono preferenze o accentuazioni per specialità. Questi i valori raccolti, sempre per i dirigenti industriali:

AREA COMMERCIALE/ MARKETING	24%
AREA TECNICA/ PRODUZIONE	23%
AREA AMMINISTRAZIONE	13%
AREA SISTEMI INFORMATIVI	10%
AREA DIREZIONE GENERALE	8%
AREA PERSONALE/ RISORSE UMANE	3%

ALTRE (CONTROLLO DI GESTIONE, LOGISTICA, ECC. 19%

Qual è il primo commento a freddo? Qui nessuno si salva; non basta più il mestiere o la specializzazione per essere escluso dalla decimazione. È come si fossero cancellate aziende complete, con i propri quadri e organici, reciprocamente equilibrati.

Anche la ripartizione per classi di età è ugualmente "punitiva":

- fino a 45 anni: N. 637 casi, pari al 22%;
- da 46 a 50: N. 515 casi, pari al 18%;
- da 51 a 55: N. 633 casi, pari al 22%;
- oltre 55: N. 1088 casi, pari al 38%.

Dimenticando l'analisi delle causali di uscita, di cui parleremo immediatamente, risulta che meno del 38% delle persone in uscita, può accedere alla pensione; per gli altri dirigenti si pone pertanto in modo cogente, la ricerca di una nuova occupazione. Magari anche declassata (quadro, impiegato...).

Esaminiamo "i dispositivi contrattuali" formalmente dichiarati per ciascuna uscita:

- Risoluzioni consensuali: N.2064, pari al 72%;
- licenziamenti: N. 618 casi, pari al 22%;

- dimissioni volontarie: N. 185 casi, pari al 6%.

All'interno della causale delle "RISOLUZIONI CONSENSUALI" (2064 casi): 1276 dirigenti escono per ESODO INCENTIVATO, 676 per PENSIONAMENTO e soltanto 77 per NUOVE OPPORTUNITÀ di LAVORO. Ancora, il numero elevato di uscite per ESODO INCENTIVATO maschera sovente espulsioni vere e proprie, senza accesso alla PENSIONE oppure a NUOVE OPPORTUNITÀ, imposte di fatto dalle aziende con questa motivazione per evitare conflittualità o ricorsi successivi.

Impressionante, almeno per me, il numero rilevante dei LICENZIAMENTI, un dispositivo che dovrebbe ricorrere assai raramente nelle chiusure di rapporto dei dirigenti. A ulteriore analisi del valore indicato (618 casi):

- 115 per GIUSTA CAUSA;
- 77 per GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO,
- 426 per GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO.

Così commenta il Dott. Mario Cardoni, estensore della circolare FEDERMANAGER del 30 Aprile 2008: "Tra le cause

dei licenziamenti per giusta causa, si conferma che la pressoché totalità dei casi è determinata da motivi disciplinari... Da segnalare, quale preoccupante fenomeno in ascesa, la crescita dei licenziamenti per giustificato motivo soggettivo, avvenuti per mancato superamento del periodo di prova... Tra le forme di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la soppressione della posizione interessata per più del 55% dei casi, mentre il trasferimento della proprietà dell'azienda riguarda quasi il 14% dei casi e il coinvolgimento dell'azienda in procedure concorsuali interessa il 13% dei dirigenti".

Quelli esposti sono numeri aridi, ma la loro rilevanza fa pensare; per noi è davvero finita un'epoca oppure da parte delle aziende ci sono dei nostri confronti punitivi, magari concordati, del tipo: "l'azienda va male, cacciamo i dirigenti".

Non voglio dilungarmi nelle analisi, ne cercare spiegazioni a tutto. Solamente vorrei che il neo-Ministro Brunetta che promette efficienza e licenziamenti tra i dipendenti statali, li trattasse, se del caso, come le aziende private trattano i dirigenti... □



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

<ul style="list-style-type: none"> • Cardiologia <ul style="list-style-type: none"> - Holter cardiaco e pressorio - Test da sforzo al cicloergometro • Funzionalità respiratoria <ul style="list-style-type: none"> - Spirometria • Ginecologia <ul style="list-style-type: none"> - Colposcopia 	<ul style="list-style-type: none"> • Neurologia <ul style="list-style-type: none"> - Elettromiografia • Otorinolaringoiatria <ul style="list-style-type: none"> - Audiologia e potenziali evocati • Urologia <ul style="list-style-type: none"> - 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.

Versione finale marzo 2008

Riposizionamento e rilancio di Federmanager

Premessa

1. Motivi ispiratori

A seguito del lavoro che era stato impostato a livello nazionale sulle conferenze programmatiche erano nate delle proposte della Giunta Nazionale Federmanager, giudicate dal Consiglio di Torino non adeguate alla realtà fattuale dei dirigenti ed alla organizzazione della stessa Federmanager.

Il consiglio di Torino ha creduto positivo preparare delle sue proposte e non solo fare delle critiche a quanto sottoposto a livello nazionale.

2. Proposte di cambiamento e nascita della commissione

È stata pertanto approvata la formazione di una commissione di Torino, coordinata da Stefano Moscarelli, che prevedes-

se la partecipazione di iscritti e non iscritti e registrasse le spinte di cambiamento provenienti dai giovani dirigenti e manager oltre che dai pensionati.

La commissione ha lavorato da ottobre 2007 a marzo 2008 ed ha stilato una serie di documenti, via via discussi nel consiglio di Torino, fino ad arrivare a proposte approvate che sono state esaminate in sede regionale ed ora anche diffuse a livello nazionale.

3. Obiettivi ed utilizzo del documento a livello nazionale ed a Torino

Il documento di Torino sul riposizionamento è una sintesi delle richieste e delle spinte, molto spesso fortemente innovative, che si ritiene dovrebbero essere recepite da Feder-

manager in occasione del rinnovo dello statuto e degli organi dell'associazione.

Torino vorrebbe essere un centro propulsore per comunicare la necessità di nuove sperimentazioni in Federmanager, ma in ogni caso i giovani dirigenti chiedono si cominci ad operare da subito qui a Torino nello spirito dei cambiamenti proposti; di fatto nell'ultimo anno parecchio si è fatto per coinvolgere maggiormente gli associati con iniziative che sviluppino la cultura associativa.

Il documento è stato presentato alle Associazioni Sindacali delle altre Province Piemontesi, che lo hanno apprezzato e condiviso nelle sue linee essenziali, pur riservandosi di proporre eventuali precisazioni ed integrazioni. □

La proposta di Torino

1. NUOVE IDENTITÀ DI FEDERMANAGER

La politica di contratto con le sue rivendicazioni e il pacchetto di servizi erogati agli iscritti, sono considerate ora una base necessaria d'aggregazione, non più sufficienti però ad essere attrattivi, in futuro, per molti giovani dirigenti.

I dirigenti in servizio chiedono a Federmanager di creare e mettere loro a disposizione una rete di rapporti che non riescono più a coltivare, spesso isolati nelle loro aziende, e questa nuova identità passa attraverso azioni di supporto e sviluppo dei ruoli manageriali e direzionali attivi.

□ Missione, obiettivi e visione

Mantenendo la missione di tutela, va molto rafforzato l'impegno verso le relazioni di categoria

La strategia federale garantirà, non solo un tipo di servizi di qualità per la dirigenza, ma punterà molto sulla rappresentanza, favorendo di più incontri e conoscenza tra soci e con organizzazioni di non soci (networking).

Federmanager diverrà un'associazione di prestigio a cui ogni dirigente / executive dovrà ambire, in grado di tutelare, valorizzare e promuovere interessi economici, etici, morali e professionali.

Le priorità degli obiettivi sono perciò:

- rappresentanza
- promozione del ruolo manageriale
- networking tra soci e relazioni con Club professionali
- attenzione alle RSA aziendali
- attenzione al sociale
- stimolo all'innovazione

2. RAPPRESENTANZA e RAPPRESENTATIVITÀ

□ Allargamento della base iscritti

È importante concordare con le parti datoriali iscrizioni automatiche di dirigenti e quadri a Federmanager ed avere così maggiori risorse per coprire costi di volontariato permanente.

I Quadri direttivi vanno inseriti territorialmente, secondi criteri comuni nazionali.

I professionisti, con ruoli paradirigenziali, vanno inseriti se provengono da esperienze dirigenziali.

La collaborazione e l'interazione con i quadri e i professionisti vanno promosse anche con soluzioni transitorie (ad es. tessere specifiche Federmanager) per partecipazioni alla vita associativa.

Non emerge la necessità di modificare lo schema dei due status associativi, pensione e servizio.

□ Visibilità di Federmanager

Federmanager deve rilanciarsi con un aumento decisivo della sua visibilità complessiva; deve farsi conoscere bene con iniziative importanti di comunicazione e divenire un interlocutore autorevole presente ai tavoli di concertazione istituzionali per aumentare il proprio peso politico, sia in ambito nazionale sia territoriale.

Le pubblicazioni interne riservate ai soci e alle istituzioni non riescono più a creare, come un tempo, una visibilità sufficiente, e vanno privilegiati progetti di presenza sui media come radio, Tv, internet, anche rispetto alla carta stampata.

Le attività capillari e spesso personali ed esclusive di molte RSA aziendali e di tutti i centri territoriali, rimangono comunque fondamentali per rendere Federmanager visibile e rappresentata efficacemente, ma devono poter usufruire degli strumenti di sensibilizzazione opportuni.

3. SCELTA DEI RAPPRESENTANTI

□ Valutazione e criteri di selezione

Identifichiamo e proponiamo persone di valore, capaci e con disponibilità di tempo, che ricoprano con passione e professionalità i ruoli assegnati, rafforzando i Consigli direttivi. È prioritario in ogni modo, che le persone considerate capaci e d'esperienza abbiano realmente tempo disponibile.

Vanno inseriti nelle strutture locali e nazionali molti giovani dirigen-

ti, con meccanismi che li aiutino a supportare l'organizzazione nonostante il poco tempo a disposizione.

Invece degli attuali gruppi di giovani dirigenti, è opportuno integrare direttamente i giovani nella vita dei territori e di presenza negli organi nazionali.

Vanno garantiti ricambi, anche generazionali, di cariche sociali a livello territoriale e nazionale.

□ **Presidente nazionale**

C'è necessità di un Presidente nazionale prestigioso e di forte personalità, in modo da migliorare l'immagine pubblica di Federmanager e privilegiare le relazioni e la lobby.

Il Presidente deve poter scegliere un suo Vice di fiducia che lo coadiuvi attivamente, ma le altre candidature della Giunta nazionale devono essere espressione del Consiglio, comprese quelle degli enti collaterali, che vanno ridotti al minimo e seguiti in forma gratuita (solo spese vive).

□ **Consiglio e Giunta nazionale, Commissioni nazionali**

Per velocizzare processi e decisioni, vanno snelliti tutti gli organi della filiera Federmanager.

I poteri attuali della Giunta nazionale sono comunque sufficienti ad attuare i deliberati consiliari, anche in situazioni di emergenza e quando serva velocità di esecuzione.

È indispensabile avere almeno un giovane dirigente in Giunta nazionale.

4. NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO : CENTRO E TERRITORI

I territori sono ancora riconosciuti un asse portante di Federmanager per la migliore soddisfazione dei soci anche rispetto a Federmanager nazionale (vedi studio Delai - Ermeneia 2007).

I piccoli centri non riescono però ad essere visibili ed efficaci nel fornire servizi e non riescono ad aumentare la pur esigua base dei propri iscritti.

Questo non significa che per migliorare la governance è necessario rafforzare i poteri tout-court in sede nazionale: un centro forte non vuol dire un cambio di organizzazione da federale a centrale.

□ **Snellimento degli organi di governo**

Le strutture attuali, al centro ed in periferia, sono considerate eccessive, soprattutto in rapporto a coloro che veramente si danno da fare in associazione.

Il numero dei rappresentanti territoriali e nazionali deve essere funzione del numero degli iscritti.

È opportuno avere consigli meno numerosi quindi snelli ma operativi.

Vanno semplificate le Giunte (soprattutto in piccole associazioni), definendo specifiche cariche sociali operative che attuino velocemente le delibere consiliari.

□ **Federazioni territoriali**

Federazioni territoriali che hanno un rapporto ufficiale diretto con

la sede nazionale, semplificano i sistemi organizzativi locali, regionali e nazionali.

Le Federazioni territoriali devono però mantenere tutti i riferimenti territoriali, eliminando alcune cariche sociali periferiche, ma garantendo supporto e servizi in modo capillare.

Per avere un'associazione efficace servono almeno 1000 iscritti circa: in ogni caso il n° totale degli iscritti non è l'unico parametro decisivo per attuare raggruppamenti territoriali.

Occorre, per semplificazione, eliminare lo strato delle Unioni regionali.

□ **Approccio confederale**

È necessario definire l'utilizzo e l'esposizione del marchio e della funzione confederale (oggi Cida), essenziale per i vari accreditati presso Inps, Inail, istituzioni pubbliche e private.

Va concretizzata, soprattutto centralmente, una Confederazione autorevole e con forte identità, completando i tipi di alleanze che Federmanager ritiene utile consolidare o creare con altre Federazioni per scopi di rappresentanza ad un più alto livello: il nostro ri-posizionamento dovrà trovare sintonia con quello delle altre federazioni con cui ci interessa confederarci.

5. PROCESSI DECISIONALI

□ **Strumenti di democrazia interna**

Vanno concentrate le commissioni Lavoro e Welfare

Il ruolo di capo delegazione e di capo commissione Lavoro e Welfare devono coincidere.

Le commissioni tecniche nazionali saranno composte e coordinate da soci e non da esterni.

□ **Strategie e indirizzi dai territori**

I piani strategici e politici vanno elaborati e proposti periodicamente.

I piani vanno verificati dai territori annualmente con incontri specifici.

□ **Comunicazione centralizzata e informatizzazione**

Un Presidente nazionale di prestigio ed un centro veloce, propulsivo e reattivo hanno bisogno di una forte centralizzazione della comunicazione, che diffonda in modo unitario il marchio e l'immagine di Federmanager a livello nazionale e generi curiosità e attrattività localmente.

Questa necessità implica la responsabilità centrale di:

- accesso ai media (radio, Tv, giornali...)
- gestione complessiva dei siti Web
- informatizzazione delle sedi (costi e criteri)

□ **Poli di competenza territoriali**

È emerso un suggerimento teso a massimizzare le enormi competenze esistenti nel mondo della dirigenza e delle alte professionalità, creando localmente centri di competenza specifica locali che servano tutto il territorio nazionale e facciano sinergia con il centro. □



Le testimonianze di una Associazione

Una assemblea innovativa

17 maggio 2008

“Sono contento” dice il Presidente Cuselli al termine della Tavola Rotonda, gran finale dell’Assemblea annuale di Federmanager Torino, la nostra APDAI, tenuta sabato 17 maggio presso il Centro Congressi “TORINO INCONTRA”

Elio Valevano

L'abbiamo applaudito, e con lui tutta la Staff della sede di via San Francesco naturalmente, e non solo per organizzazione, servizi, numero di partecipanti (frutto di una attività aggregativa capace di appeal), incremento delle testoline meno candide e più nervosette rispetto al passato anche recente, ma anche e soprattutto per il tema scelto per la Parte Pubblica dell'Assemblea **“L'innovazione non ha età – la Filiera delle competenze”** che

Assemblea

Nello scorso numero abbiamo dato spazio al vibrante invito di un nostro iscritto al collega che in un numero precedente aveva spiegato i motivi delle sue dimissioni dal sindacato.

Non molto spesso ci pervengono attestati così schietti di apprezzamento, ma quando questo accade li mostriamo con orgoglio, essi costituiscono un incoraggiamento a continuare il nostro lavoro.

Questo vale anche per il precedente numero del periodico che è stato preparato contemporaneamente allo svolgimento dell'Assemblea ed ha dato ampiamente rilievo alle due parti assembleari soffermandosi sul successo della Tavola Rotonda con la presenza e partecipazione di eminenti personalità della cultura e dell'industria.

I commenti ci sono pervenuti dopo, tutti favorevoli, qualcuno anche entusiasta, a voce o via e-mail o con bigliettino di compiacimento. Pubblicarli in sequenza non ci è parso opportuno, ma la lettera articolo con la quale il collega Elio Valevano ha voluto ricordare ed apprezzare lo sforzo organizzativo di un fatto statutario ci è parsa un'occasione di festa e di orgoglio meritevole di pubblicazione. Questa testimonianza spontanea e sincera siamo lieti di porla in lettura ai soci presenti ed a tutti quelli che non hanno partecipato alla grande manifestazione.

dice bene dove vanno i desideri, i programmi, gli impegni dell'Associazione Torinese.

L'abbiamo applaudito, perché lui per primo sta dando un esempio pratico di innovazione per una organizzazione sindacale in possibili agonia ed impoverimento. Senz'altro ha trovato il consenso (è un va da sé), ma giovani e meno giovani ora gli stanno d'intorno, perché la strada pare proprio quella giusta.

C'è ancora forse da fare per arruolare un po' più di baldanza giovanile nelle file associate, ma la chiamata è convincente.

C'è ancora da evitare azioni spot con effetti limitati nel tempo per rendere più sistematico ed elevato a “sistema” il fatto culturale, di crescita e sviluppo manageriale, di interazione con le istituzioni del territorio, di offerta di professionalità al mondo imprenditoriale, di sostegno allo sviluppo delle aziende alle prese con riorganizzazioni, fusioni, accorpamenti e simili, ma anche qui “ci siamo”, ricordando anche la “biblioteca del sapere” annunciato in altra occasione.

Infatti, già aprendo la parte più burocratica della giornata con la Relazione del Consiglio per l'Assemblea, il Presidente fa sentire il saper andare oltre alla mission statutaria senza azzerare attività ed azioni dedicate, fa la proposta di una lotta di persuasione che eviti lo sperpero di un prezioso capitale umano in tutte le vicende e peripezie d'impresa, precisa la ricerca della promozione dell'immagine APDAI per mettere a disposizione della collettività tutta, e nei vari campi, il proprio patrimonio di conoscenze, di esperienze acquisite dagli iscritti nel corso della vita lavorativa; dettaglia il lavoro per gli opportuni contatti con le Istituzioni locali, con Assessorati Regionali, Provinciali e Comunali, con i Rettori ed i Referenti delle Università torinesi.



Renato Cuselli.



E tanta è la forza della convinzione di quest'ottica, che Federmanager APDAI Torino si è cimentata in una azione di promozione di un documento di **“Riposizionamento e rilancio di FEDERMANAGER NAZIONALE”** e lì si prospettano nuove identità con riassetto dei servizi erogati, rinnovata rete di rapporti messa a disposizione, ampliamento e riarmamento di missione e obiettivi, adeguate ed aggiornate visioni di “rappresentanza” e di “rappresentatività”.

C'è convinzione nella proposta, molte attività già messe in opera dalla nostra Apdai sono trainanti, e il disegno di una associazione di prestigio particolarmente appetibile diventa convincente ed esaltante.

Acquistano poi particolare sapore i termini rappresentanza, promozione del ruolo manageriale, networking tra soci e relazioni col mondo vissuto, attenzione alle RSA aziendali, attenzione al sociale, stimolo all'innovazione.

Non andrei, però, oltre con il dire sulla Relazione di prassi. Avevamo parlato di innovazione e penso che già da qui la nostra Assemblea Ordinaria Annuale di rinnovamento e cambiamento su di noi stessi e per noi stessi e chi ci rappresenta, abbia fatto in modo di portarci ad analizzarne parecchio e di peso.

Ad altri lascio inoltre soprattutto, poi, i fatti contabili ed amministrativi, anche se di legge e di interesse, che l'Assemblea Ordinaria ci ha sciornato, senza dimenticare, però, i “colleghi vicini e lontani” e la “borsa di studio alla memoria di Antonio Coletti” del Vice Presidente Donato Amoroso, e in quanto collegati in contemporanea con parecchie altre Associazioni e perché Coletti ha lasciato il giusto segno in quella torinese; il “saper andare oltre ai riti ormai divenuti desueti” del Vice Presidente Federmanager Nazionale Luigi Caprioglio, la “voglia di essere impresa” del Direttore Regionale INPS che la dice lunga del desiderio sentito del manager pubblico, la “chiarezza e l'intelligenza espositiva” del Tesoriere Federmanager Torino Anita Marina Cima.

Chiudo, pertanto, la parte privata del programma richiamando l'attenzione sull'inter-

vento, purtroppo breve, del Coordinatore nazionale dei Giovani Dirigenti, Francesco Castelletti.

Sente con entusiasmo il fiato nuovo di Federmanager, lo fa suo e ci sguazza, lo vede con ottimismo. Bello il richiamo al disegno del patto fra generazioni che vuole dialogo, scontro forse talvolta, ma con la voglia di ricostruire, cambiare, innovare. Aggregazione ed interazione fanno forza, una forza vincente. E sembra dirci: "lasciamo che Penelope tessa la sua tela, tutta, però".

C'è amore e rispetto per gli "occhi che danno luce" ed è con gli uomini con quegli occhi che ci vuole fare.

I discorsi di alcuni bei personaggi

Vado avanti con un po' di disordine, forse, ma il tema della Tavola Rotonda "L'innovazione non ha età - la Filiera delle competenze" della Parte Pubblica dell'Assemblea Annuale, affrontato dopo che ci eravamo guardati addosso con i discorsi di cui sopra, mi ha preso in modo particolare come ha coinvolto molto violentemente tutto l'uditorio, tanto che sono portato a non sentire le voci dei singoli partecipanti, ma di dire più di convinzioni che di idee, andando giù a braccio.

Il moderatore **Toti S. Musumeci**, Avvocato-Professore Universitario, dopo aver ricordato alcune sfaccettature dell'argomento, come non c'è età per i veri valori, la in "nuova azione", il "filo per il continuo sviluppo della tela" dà il via alle danze.

E il **Professor Profumo**, Rettore del Politecnico di Torino, la testimonianza del valore della massima ce la propone con una chiarezza avvincente, anche se piena di semplicità. E di una iniziativa clou al riguardo ce ne aveva già parlato un suo collaboratore e noi ne avevamo scritto brevemente di recente sulla nostra rivista.

Sì, veramente, l'apertura del panorama, la visione internazionale, il senso dell'attuale e del futuro che il Rettore, per la sua SCUOLA, ci propone sono di forte esempio e di possibile sostegno nel parlare di innovazione.

Una università fiore di un vecchio paese, gli investimenti sullo zero, il competere visto come puro rischio, un 30% del bilancio soltanto dallo Stato? Malgrado gli sforzi del passato, ora bisognava spingere sull'acceleratore per non morire di inedia.

E adesso, senza mollare la presa naturalmente, si può parlare di internazionalizzazione con un 10% degli oltre 20.000 studenti di stranieri, di cittadella del Politecnico, di una collaborazione General Motors di 30 anni (e qui dice il Rettore, è stata forte la mano pubblica comunale) con presenze di cervelli di impresa e spazi a disposizione, per esempio, di centri di ricerca che prospettano ben 2.000 posti di lavoro, di un incubatore/acceleratore di

imprese innovative, di integrazione di lingue, culture, diversità, di arrivi finanziari.

C'è ora un po' più di sorriso in quel mondo, confessa, tutti si sentono forse partecipi di un mondo globale in positivo.

Chiude poi il Professore/Manager: "l'innovazione nasce e si fa al momento della formazione". Devo dirlo, l'applauso non è mancato ed era sentito.



Il moderatore lascia la parola al Presidente AMMA **Gianfranco Carbonato** che in pectore ha già la divisa del Presidente Unione Industriale di Torino.

La visione, è naturale, è più puntata sul mondo dell'industria, ma anche qui il dire "cambiare per innovare" diventa sempre più la chiave di crescita e sviluppo. E "innovazione" è predisposizione personale, è DNA e sono gli uomini che fanno la fabbrica.

Il concetto di innovazione non può che essere un concetto globale, investendo prodotto e processo, design e finanza (qui parlando di esportazione e joint venture e soprattutto di medie e piccole aziende).



Riallacciandosi poi al finale del Rettore del Politecnico, chiude ricordandoci la Scuola SKILLER dell'Unione Industriale, ove la sezione "Leadership e Innovazione" ha il predominio.

E non manca l'aperta proposta di forte partecipazione nel campo formativo tra l'Associa-

zione Dirigenti e l'Unione Industriali, convinto com'è del valore dell'esperienza manageriale.

Veloce l'intervento richiesto dal moderatore al Responsabile del mercato della COMDATA TECH di **Paolo Carminati**. Bello il richiamo alla "filiera" per la capacità di aggregazione delle competenze tutte e di quelle specifiche. Limita il discorso allo sviluppo dei processi, naturalmente, perché sono questi che rendono produttive le relazioni con il cliente.

Ed il "mercato", al giorno d'oggi, è il vero padrone dell'impresa, della fabbrica.

E arriva l'attraente disquisizione del Professore **Angelo Raffaele Meo**, docente del Politecnico di Torino - Presidente Accademia delle Scienze. Dire poi che "l'arcivernice del professor Lambicchi" è il titolo della sua offerta di pensiero non penso che possa risultare riduttivo.

Sì, non possiamo avere attenuanti quando ci areniamo o troviamo problemi di fronte alla necessità di vita e di crescita legate alla "innovazione", né possiamo augurarci vernici miracolose che trasformino l'auspicato automaticamente in nuove realtà.

Istruttivo lo schema "Atomi" - "Bit" - "Soldi" che ci può dir molto e per il nostro paese e per un mondo globalizzato, perché una buona economia sa produrre buone e produttive idee che, a loro volta, sanno guidare la mano del realizzatore, con la richiesta di attenzione, ormai, per gli strati sociali o i paesi più poveri sino a ieri meri Atomi che d'ora in avanti possono anche loro fare i Bit.

Ma ritorniamo all'Italia.

Voragine del debito pubblico, crisi di competitività, morsa della concorrenza ormai internazionalizzata fanno temere disastri terminali ed allora riflettiamo al

nostro "bitatomo" e promuoviamo una decisa adeguatezza di una nuova rivoluzione culturale, aprendo anche la strada al merito delle competenze.

Chiaramente molti miti conservatori vanno distrutti, se non vogliamo che il Paese diventi un unico cimitero delle tecnologie, tecnologie che potrebbero garantire la sua vera crescita.

E allora? Dobbiamo trasformarci in una società che sa affrontare la vera emergenza: "più soldi alla Scuola per i Bit e la Ricerca", interventi mirati per ricerca applicata (FRA) ed innovazione tecnologica (FIT).

E sa finire il Docente Meo toccando il "mito" ormai dominio di tutti: tasse e loro buon uso, sperperi e loro azzeramento.

Anche il moderatore qui applaude alla parabola Meo, con un grazie per quanto detto ed un invito a pensarci tutti su.

La parola passa all'imprenditore e ex presidente RIV SKF - Zanussi - TELECOM, **Gian-Mario Rossignolo**. E lui sa che la sua lunga e, sempre non facile, vita lavorativa gli permette di parlare di ottimismo per un paese come l'Italia, di dire di serio compenso a competenze e capacità, di parlare di attenta analisi dei valori che fanno impresa.

Chiude con il richiamo ad una cultura che sappia fomentare innovazione, ad una più faticosa integrazione tra mondo degli studi e mondo del lavoro, senza dimenticare l'invito all'uditorio manageriale del momento di saper parlare al Paese tutto, ben sostenuto dalle molteplici esperienze che sanno ancora fare brillare gli occhietti pur se non più tanto giovanili.

"E che la filiera addominale del dirigente sappia sempre produrre il filo giusto per tessere una tela di forte managerialità, veramente utile per gli interessi della nostra Società!", sembra dire in chiusura del suo intervento.

Qui finiva la tavola rotonda. e l'attimo di assoluto silenzio, prima del lungo applauso, ha permesso di realizzare il forte interesse di tutti i presenti per il tema del giorno. La sua bontà e validità a tutti son risultate ben chiare. □

Programma di vita e di lavoro di un grande umanista-industriale dal quale emerge il messaggio inviato alle maestranze alla vigilia di Natale 1955. Sei anni dopo Adriano Olivetti all'improvviso moriva lasciando un'eredità morale e intellettuale che non si è mai spenta ed è tuttora oggetto di studi e di ammirazione

Un messaggio di Adriano Olivetti

Emilio Cornagliotti

La letteratura aziendalistica è sterminata. Se si dovessero mettere insieme tutti i libri pubblicati fino ad oggi si costruirebbe un Monte Bianco di carta. Libri profondi, libri vuoti, libri utili, libri inutili, libri scritti bene, libri scritti male, libri originali, libri copiati, libri avanzati, libri conservatori, libri che durano, libri che durano l'espèce d'un matin. Le teorie sorgono, si accavallano, muoiono, rinascono, scompaiono per sempre.

Ma i principi veri della conduzione aziendale in fondo sono semplici. Basta leggere questo messaggio di Adriano Olivetti e i suoi dipendenti inviato la vigilia di Natale del 1955.

Il tono è concreto pacato quasi dimesso:

“Verso l'estate del 1952 la fabbrica attraversò una crisi di crescita e di organizzazione che fu appena visibile a tutti, ma che fu non di meno di una notevole gravità. Fu quando riducemmo gli orari; le macchine si accumulavano nei magazzini di Ivrea e delle Filiali a decine di migliaia. L'equilibrio tra spese ed incassi inclinava pericolosamente: mancavano ogni mese centinaia di milioni.

A quel punto c'erano solo due soluzioni: diventare più piccoli, diminuire ancora gli orari, non assumere più nessuno; c'erano cinquecento lavoratori di troppo, taluno incominciava a parlare di licenziamenti. L'altra soluzione era difficile e pericolosa: instaurare immediatamente una politica di espansione più dinamica, più audace. Fu scelta senza esitazione la seconda via”.

L'espansione commerciale, coraggiosa sistemica e capillare in Italia e all'estero, comincia a dare i suoi frutti, accompagnata da una riorganizzazione industriale possente. Sempre di più il nome Olivetti è bandiera della tecnica del lavoro italiano nel mondo, e il building Olivetti a Manhattan non lontano dal palazzo delle Nazioni Unite ne è l'emblema.

Ma le difficoltà erano state enormi. Nel 1947, quando furono riprese le esportazioni, su tredici società alleate solo la Spagna era in stato di efficienza:

“Se oggi si vendono ogni mese mille Divisumma negli Stati Uniti o mille portatili in Germania o centinaia di Summa 15 e di Studio in Inghilterra, gli è che i nostri migliori uomini si affaticarono in viaggi talora estenuanti, misero a punto, tra difficoltà che altre società non riuscirono a superare, la nuova macchina organizzativa, senza modelli davanti a noi.



E questa macchina organizzativa è ora quasi a punto, ormai quasi finita. E' fatta per uno scopo solo: assicurare a questa fabbrica e per chi vi lavora più sicurezza, più libertà, più benessere”.

E si affrontò già allora l'elettronica. Quanto falsa e interessata fu la diceria che la Olivetti avesse una propensione esclusivamente meccanica: il primo PC della storia è stato Programma 101 dell'Olivetti (1965) contro Apple (1971) e IBM (1980). Diceva in quella occasione Adriano:

“Noi non potremo essere assenti in questo settore per molti aspetti decisivo. Con ciò tuttavia nessun pericolo incombe sulle nostre produzioni: come l'industria aeronautica non ha fermato lo sviluppo di quella automobilistica, così le calcolatrici elettroniche si aggiungono per rendere possibile l'esistenza



Adriano Olivetti

efficiente di grandi organismi e per procurare a tecnici ed operai italiani nuove occasioni di lavoro”.

Gli stabilimenti industriali Olivetti appartengono alla storia dell'architettura:

“I Cantieri edili stanno compiendo a tempo di record due officine: la moderna OMO a San Bernardo ed una nuova ICO, costruita sulla vecchia OMO, il cui edificio verrà in gran parte rifatto. La prima ha una superficie utile di 10.000 mq e potrà ospitare fino a 700 operai, la seconda ha 20.000 mq e potrà ospitarne circa 2.000”.

E poi il Centro Studi; e i nuovi prodotti che diventeranno celeberrimi, tutti a confluire in una strategia articolata e compatta:

“Nella dura battaglia contro i colossi americani e tedeschi amiamo ricordare come similitudine i metodi e i mezzi delle battaglie navali: corazzate, incrociatori, torpediniere, navi grandi e navi piccole, nessuna da sola potrebbe vincere, tutte insieme fanno un corpo che è difficile abbattere. In questa similitudine la Lettera 22 è la piccola torpediniera che si infila dappertutto e le grandi contabili ed elettriche sono le corazzate che per vincere la loro guerra devono essere difese da una cortina di macchine più piccole e più agili”.

L'acquisizione della De Angeli Frua:

“Dove da anni stagnava la vita un'officina completa di oltre seicento dipendenti era in piena efficienza. Agliè, Ozegna, Bairo, Rivarolo, Castellamonte, i paesi della Val Chiusella lenivano le loro ferite più gravi.

Il nostro Ufficio Personale operò alacrememente, nonostante le gravi difficoltà di ogni ordine, e si è andato via via perfezionando; assistenti sociali operano fuori della fabbrica, altre nell'interno, per facilitare gli spostamenti. Il lavoro di questi uffici è arduo, spesso incomprenduto; ma questi organi diventano a poco a poco più sensibili ed esatti onde le ingiustizie e gli errori purtroppo frequenti nel passato, è giusto il riconoscerlo, vanno mano riducendosi. Non cesseremo ogni sforzo per dare a questo così delicato meccanismo uomini autorità e mezzi crescenti”.

La costruzione di case per i lavoratori, mense, infermerie continua a ritmo frenetico.

“Non dobbiamo dimenticare che questo gruppo di costruzioni sociali, al pari della nuova mensa e dopomensa, saranno costruite esclusivamente dai vostri compagni di lavoro dei cantieri. Nel programma predisposto questi lavori avranno la funzione di equilibrare le costruzioni industriali e quelle di case per abitazioni e permetteranno perciò anche

nei prossimi anni di mantenere in piena e utile occupazione oltre cento lavoratori, difficilmente trasferibili alle lavorazioni meccaniche”.

Ma l'impegno febbrile di Adriano è volto sempre più alla costruzione di una società ideale

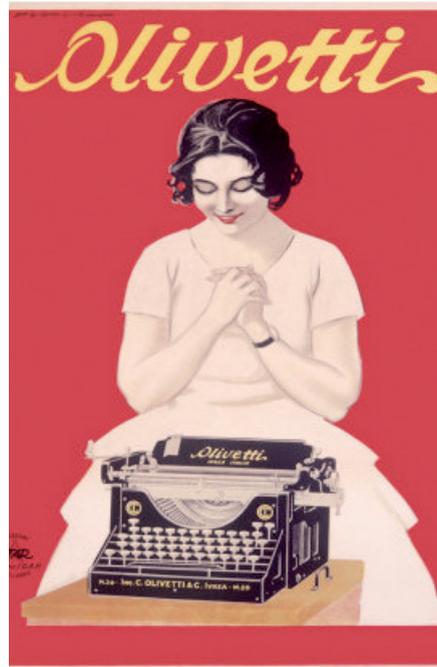
“Organizzando le biblioteche, le borse di studio e i corsi di molte nature in una misura che nessuna fabbrica ha mai operato, abbiamo voluto indicare la nostra fede nella virtù liberatrice della cultura, affinché i lavoratori, ancora troppo sacrificati da mille difficoltà, superassero giorno per giorno una inferiorità di cui è colpevole la società italiana.

Noi siamo così sulla via di aiutarvi a cercare e trovare insieme agli strumenti più adeguati e più moderni atti a difendere il vostro fisico, gli alimenti spirituali che è doveroso fornire agli uomini al fine di vivificare il loro spirito e di scoprire la nobiltà del loro cuore, poiché la miseria dell'uomo è più profonda finché non ha rivelato a se stesso la vera coscienza interiore: quella della sua anima. Anche gli istruttori e i maestri e i giovani del nostro Centro Formazione Meccanici sanno che importa costruire degli uomini, forgiare dei caratteri senza i quali è vana e istruzione e cultura, perché il volto degli uomini onesti è così importante come il nodo divino che annoda tutte le cose del mondo.

Sia ben chiaro che è lungi da noi il pensiero che queste mete importanti non sostituiscono né il pane, né il vino, né il combustibile e non ci sottraggono quindi al dovere di lottare strenuamente alla ricerca di un livello salariale più alto, quello che darà finalmente la vera libertà che è data a ognuno soltanto quando può spendere qualcosa di più del minimo di sussistenza vitale.

E questa duplice lotta nel campo materiale e nella sfera spirituale – per questa fabbrica che amiamo – è l'impegno più alto e la ragione stessa della mia vita. La luce della verità, usava dirmi mio Padre, risplende soltanto negli atti, non nelle parole”.

Questa idealità e questa tenacia si risolvo-



no in provvedimenti avanzati, rispetto ai tempi e al resto d'Italia:

“Perciò io credo in una società rinnovata, che esalti e non opprime, che riconosca e non disprezzi, che accetti e non respinga l'ordine umano e divino che risplende nella verità, nell'arte, nella giustizia e sopra ogni altra cosa, nella tolleranza e nell'amore. Poiché sono stato con voi nella fabbrica, conosco la monotonia dei gesti ripetuti, la stanchezza dei lavori difficili, l'ansia di ritrovare nelle pause del lavoro la luce, il sole e poi a casa il sorriso di una donna e di un bimbo, il cuore di una madre.

Perciò sono stato io a lanciare l'idea di arrivare qui nella nostra fabbrica per primi a ridurre l'orario, a realizzare gradualmente ma decisamente la settimana di cinque giorni”.

Adriano ricorre a più riprese l'immagine del padre, l'ing. Camillo, quasi a sottolineare una continuità genetica e morale:

“Tutta la mia vita e la mia opera testimoniano anche, io lo spero, la fedeltà a un ammonimento severo che mio Padre quando incominciò il mio lavoro ebbe a farmi: “ricordati – mi disse – che la disoccupazione è la malattia mortale della società moderna: perciò ti affido una consegna: tu devi lottare con ogni mezzo affinché gli operai di questa fabbrica non abbiano da subire il tragico peso dell'ozio forzato, della miseria avvilente che si accompagna alla perdita del lavoro”.

Il lavoro dovrebbe essere una grande gioia ed è ancora per molti tormento, tormento di non averlo, tormento di fare un lavoro che non serve e non giovi a un nobile scopo.

L'uomo primitivo era nudo sulla terra, tra i sassi, le foreste e gli acquitrini, senza utensili, senza macchine. Il lavoro solo ha trasformato il mondo, e siamo alla vigilia di una trasformazione definitiva”.

Che dire? Quando i fatti della vita sono stati integralmente coerenti con le parole, che dire di più?

Non dirò nulla.

Non dirò nulla dei benpensanti dal perenne sorriso obliquo per i quali il business non va confuso con la morale. Non dirò nulla degli storici severi che pontificheranno che i tempi erano diversi. Non dirò nulla dei finanzieri d'assalto che anziché espandere il lavoro si propongono di ucciderlo. Non dirò nulla dei demagoghi dagli occhi fuori dalle orbite che diranno che tutto ciò è paternalismo. Non dirò nulla degli economisti à la page per i quali il profitto di allora solo permetteva tanto intensi e virtuosi investimenti sociali. E non dirò nulla di faccendieri e politicanti di ogni risma e colore, per i quali la genialità industriale di Adriano Olivetti, la sua originalità politica, il suo spirito internazionalista e europeista, la sua preveggenza sociale, il suo afflato morale suoneranno per sempre come offesa alla loro sconsolata e trafelata mediocrità. □

- 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.

Incontro annuale 2008

Dirigenti Olivetti in pensione

Mercoledì 28 maggio si è tenuto ad Ivrea il consueto incontro annuale dei dirigenti pensionati del Gruppo Olivetti con una cinquantina di presenze.

Il coordinatore Giolitti, dopo una breve introduzione e dopo aver portato il saluto dei molti che hanno fatto sapere di non poter essere presenti per motivi di salute o per impegni personali, ha affrontato subito i problemi della difesa dei redditi della categoria. Le iniziative in corso sono molteplici:

- la proposta di legge di iniziativa popolare per migliorare la perequazione automatica, le pensioni di annata e le pensioni di reversibilità ha superato la raccolta delle 50.000 firme necessarie; il comitato promotore (ANLA, UGAF e ANSE) dopo i controlli già eseguiti sta completando l'iter di presentazione.

- **La Federmanager, da parte sua, ha ripreso i contatti col nuovo Governo appena insediato e con la lettera di benvenuto al nuovo ministro del Welfare Sacconi, ha trasmesso anche un elenco sintetico delle richieste della categoria; il documento è stato portato a conoscenza dei presenti con particolare riguardo a ciò che interessa i pensionati.**

Ovviamente i tempi sono difficili, ma i dirigenti devono sapere che i loro problemi sono sul tappeto.

Successivamente Moscarelli ha portato il saluto del presidente nazionale Laz-

Le periodiche riunioni dei pensionati di un'azienda sono sempre il piacere di un incontro con vecchi colleghi. Spesso prevale anche l'orgoglio di appartenenza a una società che è stata così tanta parte della loro vita. (Nella foto da sinistra, Stefano Moscarelli e Giulio Giolitti).

zati ed ha parlato della situazione di Federmanager. Entro l'anno ci sarà il rinnovo delle cariche nazionali ed anche una assemblea straordinaria per l'adeguamento dello statuto ai tempi attuali. Il sindacato di Torino partecipa al rinnovamento ed ha prodotto un documento di "Riposizionamento strategico" che è stato approvato localmente e fatto conoscere a tutti gli altri sindacati territoriali.

Alberto Pichi ha poi sviluppato la parte relativa all'assistenza sanitaria con particolare riguardo all'ASSIDA che è l'ente che assiste la maggior parte dei presenti; l'aumento della quota ed i tagli su alcune prestazioni operati nel 2007 hanno rimesso in sesto il bilancio che nel 2006 per la prima volta era stato chiuso con un disavanzo.

Il problema della salute è il più importante per tutti e quindi esso suscita sempre molte domande specifiche, ma nel



complesso non sono emerse lamentele significative.

Per chiudere, si è parlato del centenario della società Ing. C. Olivetti & C. nata nel 1908 e delle molte iniziative che si stanno facendo e che si faranno nel secondo semestre:

- L'Archivio Storico Olivetti ha preparato la mostra che è in corso a Torino presso la Promotrice delle Belle Arti del Valentino; resterà aperta fino al 27/7.

- La Fondazione Natale Capellaro, che è intervenuta con la sua presidente Laura Salvetti, ha illustrato le attività del Museo [Tecnologicamente](http://tecnologicamente.it), le attività editoriali, l'intervento alla Fiera della Parola fino al convegno conclusivo "L'Olivetti e l'innovazione" che si terrà a Ivrea il 12/12 presso la Serra.

- Le Spille d'Oro stanno preparando una mostra fotografica ed un ritorno della Curino con le sue interpretazioni teatrali delle figure di Camillo e Adriano Olivetti.

Ha fatto seguito la tradizionale cena sociale.

Ivrea, 5 giugno 2008



(A lato) Fortunato Depero, Movimento d'uccello, 1916, olio, tempera e smalti su tela, 100 x 135, Mart - Museo d'Arte Moderna e Contemporanea di Trento e Rovereto.

Un curioso elenco di lapsus e refusi che ravvivano le deprimenti notizie del nostro vivere quotidiano

La lingua dei “Convegni” e altre lingue

Marcello Carucci

Sono certo che molti dei numerosissimi colleghi che hanno presenziato a Torino all'assemblea annuale di Federmanager Apdai del 17 maggio ed al collegato Convegno sulla “innovazione”, abbiano tratto non soltanto lumi generosi sulla vita associativa e importanti insegnamenti in materia di attività d'impresa; ma credo anche che come me si siano trovati ad apprezzare in quasi tutte le relazioni l'eleganza e l'efficacia della prosa espositiva.

Vi sono stati momenti, nei vari interventi, di vera perfezione comunicativa; tanto che la fruizione dei contenuti concettuali avveniva in sala semplicemente concedendosi al piacere dell'ascolto.

Se nel corso del perpetuo evolversi di una lingua si arriva, come avvenuto nella nostra, alla nascita, all'arricchimento e al consolidamento di lingue professionali e settoriali, proviamo ad immaginare che quella ascoltata nella circostanza figurì, a livello accademico, nell'area dell'insegnamento collettivo e della divulgazione specialistica.

Andiamo a collocarla in quello straordinario elenco di lingue italiane, tutte legittime figlie di quella di Dante, ma adoperate nei rispettivi ambiti operativi. Come la lingua poetica, la lingua burocratica, quella forense, quella ecclesiastica, quella medica ed altre ancora. Tutte coi propri codici semantici e tutte dotate di forte viscosità quando i soggetti che le adoperano abbiano, come ovviamente è, una piattaforma di vita normale accanto alla vita professionale.

Sembra ormai raggiunta e riconosciuta la pressoché completa abolizione dell'analfabetismo nel nostro paese, a distanza di centocinquanta anni dall'unificazione politica, e grazie non soltanto alla scuola dell'obbligo ma anche -per quanto riguarda la ricchezza del lessico e il raggiungimento della comune pronuncia- ai mezzi di comunicazione di massa come la radio, la televisione ed il cinema. Malgrado questo traguardo, non possiamo dirci tranquillamente destinati al progresso linguistico generalizzato. Molte novità sociali, come l'arrivo nelle case, nelle scuole elementari e nei luoghi di lavoro di individui provenienti da terre lontane, privi di un passato culturalmente proficuo, richiederà coraggiosi progetti e forte impegno.

Ma occorrerà nel contempo tenere sotto

sorveglianza alcuni nostri linguaggi settoriali particolarmente e quotidianamente vicini alla vita di tutti: quello giornalistico e quello politico, che ci appaiono spesso vulnerabili e non al riparo da clamorosi incidenti e inaspettate perdite di orizzonti e di regole.

Non mi riferisco ovviamente ai lapsus ed ai refusi, che pure sono frequenti e danno luogo a sorprendenti deviazioni del significato cercato. A volerne citare di esilaranti viene alla mente il più antico della tv di stato quando Sergio Palladini, il perfetto speaker del TG Uno (in bianco e nero) dette con fievolezza la notizia che era stata “scaldata” a tempo di record la vetta del Cervino. Un giornale riportò invece, nel mezzo di un servizio piuttosto lungo, che era stato arrestato un pericoloso “lattante”.

Sono sempre più numerosi gaffe, refusi, lapsus che arricchiscono deformando il linguaggio quotidiano con il soccorso, sempre più invasivo, della pubblicità. Il loro potere ha imposto una sorta di intercalare parallelo, inventando formule nuove, taglienti, spesso originali nello scambio di generi, di cui è il più frequente quello sportivo: serie B, slalom, dribbling, cartellino rosso. “Amici vicini e lontani” di Nunzio Filogamo, “quasi gol!” di Nicolò Carosio, “allegria!” del sempiterno Mike.

Non mi riferisco nemmeno alla pura ignoranza che può dar luogo ad errori madornali come la locuzione “trade union” che lessi al posto di un “trait d'union”. (Si trattava di Roberto Bettega che la Juventus aveva incaricato di curare i rapporti tra la Società e i

suoi calciatori). Straordinaria e unica resterà la frase pronunciata da un giovane cronista volontario di una piccola emittente tv pugliese che riferì di un delitto che aveva “fatto accapponare i capelli”.

Non vi sono lapsus né refusi, ma perdita di attenzione in certi titoli della carta stampata come capitò per una vecchia tragedia della strada che fu titolata “500 contro un albero: tutti morti” o per un fattaccio che ebbe il famigerato titolo “meridionale uccide un uomo.”

Ma nei fenomeni involutivi del giornalismo recente si possono riconoscere dei trend i cui sbocchi non sono ancora decifrabili.

Alla radio c'è una tendenza generalizzata a dare un ritmo accelerato, quando non frenetico, alla lettura dei notiziari fino talvolta a riservare la ripresa di fiato tra due parole inscindibili, tipo “la Guardia.....costiera” o “il Capo dello.....Stato”. Questa procurata concitazione pretende di dare alla notizia importanza e freschezza ed alle redazioni un alone di bruciante impegno.

Però se questo può essere un segreto del mestiere, non è altrettanto incolpevole il ricorso frequentissimo ed ormai quasi canonico – soprattutto nel giornalismo televisivo – ad espedienti linguistici volti a vivacizzare la narrazione, ad inventare una qualche sintesi, ad evitare ripetizioni di vocaboli. Certo, il giornalista sa che per mezzo delle figure retoriche, delle anonomasie, di idonее citazioni, di metonimie, similitudini, di modi di dire colloquiali si può raggiungere uno stile fortemente espressivo che affranca dalla ricerca di formule più corrette e composte, nella obbligata brevità dei giornali televisivi. E' così che si può ascoltare ogni mattina che un barile “schizzi” sempre più in alto.

Ma l'insidia di esporsi all'errore e al ridicolo è notevole.

“Barak Obama, cui avevano riferito il successo in California di Hillary, è apparso scuro in volto” commentava serio il cronista corrispondente della Rai. “Un centauro ha perso la vita in un fossato” secondo un quotidiano gratuito. E qui bisogna frenare l'immaginazione per non offendere la pietà.

Il giornalismo sportivo, soprattutto quello dedicato a sport popolari, risulta ormai quello più contaminato dalle formule linguistiche della retorica perché si rivolge ad un corpo di lettori che si nutre dell'emozione sportiva e si aspetta di vederla riflessa in ciò



Marcello Carucci.

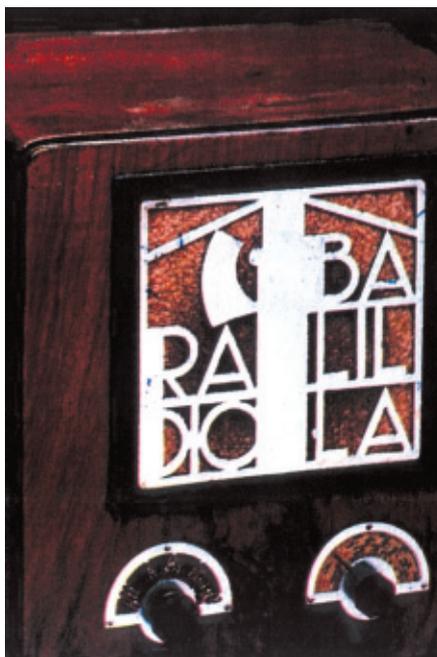
che legge. Ricordo che, al termine di un incontro di calcio il resoconto di un giornalista tv si concluse così: "I tifosi la ricorderanno come la partita da dimenticare": frase che procura una leggera vertigine. Un po' come il nastro di Moebius.

Ma mi sovviene anche il gustoso minuetto da lampada magica che illustrava e compendia lo stato dei fatti nella vicenda dei documenti della Ferrari rubati: "La McLaren ha le spalle al muro, la Ferrari sta alla finestra, la Renault fa un passo indietro"

L'italiano dei politici conosce e frequenta a sua volta altri azzardi perché – come commentava di recente Alfio Caruso sulla Stampa – tende all'incomprensibilità. Essi usano con scrupolosa serietà l'ovvio e il risaputo piegandolo agli scopi della dichiarazione.

Aggiungerei tuttavia che i politici sono però capaci di scambiarsi sotto il nostro naso messaggi chiari (solo per loro) attraverso le succinte dichiarazioni radiotelevisive, mentre sanno adottare una vacua ma pensosa prolissità nelle interviste a tutta pagina rilasciate ai quotidiani.

Durante l'ultima campagna elettorale hanno mostrato di saper utilizzare una molteplicità di linguaggi a seconda della finalità



Anni trenta: l'apparecchio radio come "status symbol" delle famiglie italiane.

dell'intervento. Che poteva essere di divulgazione dei propri lodevoli propositi o di delazione delle modeste o disoneste intenzioni degli avversari. I secondi messaggi, più o meno velenosi, sono stati lasciati in prevalenza ai "colonnelli".

I leader, pressoché in solitudine, hanno dovuto accollarsi l'intera campagna dal primo all'ultimo giorno come del resto si imponeva data la chiusura delle rispettive liste e il desiderio di polarizzare al massimo la consultazione.

Timidamente dapprima e con vistosa intraprendenza da qualche settimana, i leader politici sembrano impegnarsi ora per realizzare una conversione dello stile e del linguaggio della politica. Oblita in fretta la incessante e sprezzante delegittimazione dell'avversario praticata negli ultimi due anni, l'attuale maggioranza non sembra avere lo stesso disegno nei confronti degli avversari appena battuti. Staremo a vedere se e quanto si svilupperà questo percorso e se ne discenderà l'adozione di uno stile democratico dignitoso.

I giornalisti italiani dell'agone politico – mediamente a mio giudizio i più preparati, soprattutto nella carta stampata – seguiranno per tutti noi questa novità, al momento un po' misteriosa. □

BIESSEDENTAL Studio Medico Specialistico Associato

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

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

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

Tel. e Fax 011/6694543

biessedental@hotmail.it



Aut. Com. n° 284 del 4/10/2004

Incontri Federmanager Torino - 7 maggio 2008

La positività dell'ascolto, del dire, dell'essere

Elio Valevano

Siamo ad un'altra lezione della dott.ssa Truzzi che si presenta con il tema "Il comportamento assertivo".

La saletta di Via San Francesco da Paola è gremita e altri cinquanta dirigenti si sono già prenotati per una seconda edizione dello stesso argomento. Molti i giovani, i più eleganti e soignés, qualche anziano, ma il più vecchio sono io ed anche se la materia non mi suona troppo nuova, sono contento di essere lì. Le reazioni ai discorsi sui tratti di una valida managerialità interessano sempre e poi stare un po' con altre età fa bene e ti rende meno grigi i tuoi anni.

Ho partecipato anche al test sull'"atteggiamento assertivo", venendone fuori molto bene, secondo il punteggio ideale indicato dagli psicologi.

Arrivati, invece, alle dissertazioni sulle zone da progredire come assertività, a seconda dell'interlocutore o dell'attività richiesta, ho lasciato che la mente si divertisse un pochino con i ricordi di tanta vita lavorativa, perché la zona di rischio (anche se accettabile come obiettivo



Emanuela Truzzi.

ragionevole) per il miglioramento dell'assertività mi attirava di meno.

E in mente mi son venuti gli atteggiamenti di fuga, di ripiegamento su se stessi, di "intanto non ne val la pena", di blocco di molti e molti colleghi di fronte al dialogo, alla relazione, alla discussione, alla ricerca di condivisione.

E mi son visto i tanti che in tutti i momenti di relazionalità ostentavano una aggressività, a dir il vero, sovente più di difesa che di attacco.

E poi la sfilata è toccata ai manipolatori. L'atteggiamento di manipolazione

non è mai mancato. Difesa, attacco, vittoria, predominio, esito, proselitismo, cieca aggregazione? Ma! Forse non sempre, però, il fine giustifica i mezzi.

Sì, di assertività, di franchezza, di capacità di fermezza, di determinazione nell'esprimere se stessi e le proprie idee, di espressione diretta, coerente e appropriata, per un verso, e di forza di ascolto e di interazione, di comprensione e di analisi, per altro verso, ce n'è sempre stata, propria di quei personaggi che uno ricorda più volentieri, che uno cercava anche di imitare, con cui, comunque, uno tentava di vivere quel tanto o poco di vita lavorativa, accettando pure qualche negazione.

Erano capi, superiori, colleghi, collaboratori, lavoratori direi "tout court", che sapevano meritare rispetto, avere buoni rapporti personali, esprimere opinioni senza sentenziare, affrontare in comunione e discutere i problemi, definire obiettivi condivisi, apprezzare il lavoro degli altri, parlare con responsabilità di qualità e servizio, affrontare beghe e conflitti per ragionevoli soluzioni.

Alla fine, mi pare di aver capito che i miei pensieri non si erano poi troppo allontanati dal tema della serata e ben volentieri ho condiviso il pensiero di tutti e da tutti, mi pare, accettato, che l'assertività si può ben esercitare, apprendere, migliorare. Occorre forse solo un po' di buzzo buono eun po' più di lealtà verso noi stessi e gli altri che si traduce poi in quel tanto di dovuta dignità. □



DIRCLUB PIEMONTE
Club Dirigenti e Manager d'azienda

**Programma di attività
proposto dal nuovo
Consiglio Direttivo**

Programma delle prossime iniziative

– Torneo annuale di tennis – "Coppa DIRCLUB"; si terrà al Green Park di Rivoli il 20/9/2008.

– Viaggio in Abruzzo: si effettuerà dal 1° al 6/10/2008, per conoscere arte, natura, luoghi della regione.

Per chi ama il tennis e il golf, il Club ha accordato opportunità di frequenza con l'Organizzazione "Dirgolf" e con Green Park di Rivoli che dispone anche di biliardo, palestra, sauna, piscina estiva.

Abbiamo pensato e concordato un luogo quale punto d'incontro mensile, a partire dal mese di ottobre prossimo, presso una sala del Caffè Platini, in corso Vittorio angolo corso Re Umberto. Rappresenterà un punto di riferimento per conoscersi meglio tra amici, per iniziare amicizie, aggiornarsi e magari individuare qualche curiosità da scoprire di mese in mese.

La partecipazione a tutte queste iniziative è aperta anche ai colleghi Federmanager di Torino e del Piemonte.

Tutte le informazioni sono disponibili in segreteria nei giorni di martedì-mercoledì e giovedì, dalle 9 alle 12.

La chiusura estiva della segreteria è fissata dal 1 Luglio al 15 Settembre 2008.

La Presidente
Lina Del Core

Viaggio in Abruzzo

Il DirClub Piemonte organizza dal 1 al 6 ottobre 2008 un bel viaggio alla scoperta di una regione ricca di natura e tradizione.

Poeti e scrittori famosi hanno raccontato le terre abruzzesi esaltandone il fascino, la bellezza splen-

dente, l'antica storia di una terra che fu sede dell'uomo sin dagli albori dell'umanità, come attestano i rinvenimenti di oggetti riferibili al paleolitico antico.

Da Ovidio a Gregorovius, da d'Annunzio a Croce, da Gadda a Natalia Ginburg, la descrizione dell'Abruzzo mette innanzi a chi lo visita "il quadro di una armonia naturale singolare, fiera e maestosa e il suo paesaggio d'Annunzio lo definisce "una lontananza ampia e turchinicia e misteriosa che dilegua alla vista del languore del giorno". Ignazio Silone ne parla con amorevole confidenza: "il nostro paese, il paese della nostra anima".

A Sulmona, incantevole città ricca di acque fresche, venne alla luce Ovidio, poeta giocoso e di teneri amori. Una leggenda locale pretende che su quei monti abitasse il gigante Sansone grande protagonista della storia biblica (riferimenti da "Il respiro leggero dell'Abruzzo" a cura di Dacia Maraini-Editrice Iannari-Altino Chieti).

Si tratta di un viaggio ben organizzato dal Dirclub, guidato dalla brillante Lina Del Core, sempre con quella passione e simpatia che si aggiungono alle bellezze naturali e alla cultura dei luoghi per offrire momenti di grande e allegra amicizia.

a cura di G. A.

Equilibrio: *il tuo Benessere,* **la nostra Scienza.**

In Provincia Granda un poliambulatorio specialistico
convenzionato in forma diretta con



MEDICINA E CHIRURGIA ODONTOIATRICA

riabilitazione morfo-funzionale ed estetica della bocca

CENTRO PROTESICO IMPLANTOLOGICO

CENTRO POSTUROLOGICO INTERDISCIPLINARE

diagnosi e trattamento delle sindromi dolorose croniche da disfunzioni muscolo-scheletriche

DIAGNOSI E TRATTAMENTO DELLE CEFALIE E NEURALGIE CRANIO CERVICALI

MEDICINA BIOCINETICA

*ottimizzazione delle capacità fisico-atletiche e delle potenzialità psico-fisiche
in ambito sportivo e agonistico*

SPECIALIZZAZIONI: CHIRURGIA ODONTOSTOMATOLOGICA *Dr. Federico Meynardi* • ODONTOIATRICA *Dr. Riccardo Panero*
• ORTODONZIA *Dr.ssa Rosella Maitre* • NEUROLOGIA *Prof. Romualdo Badino* • OTORINOLARINGOIATRICA *Dr. Cristiano Lingua*
• PNEUMOLOGIA *Dr. Ettore Tamorri* • FONIATRICA *Dr.ssa Maria Luisa Gonella* • FLEBOLOGIA EMONDINAMICA *Dr. Piergiulio Canepa* • OFTALMOLOGIA *Dr.ssa Anna Gallo* • MEDICINA DELLO SPORT *Dr. Pier Paolo Biancotti*

MODULI: Riabilitazione impianto-protesica a Carico Immediato • Cure dentali, trattamenti parodontali e cosmetologia dento-gengivale • Ortodonzia funzionale-posturale del bambino e dell'adulto • Gnatologia funzionale su base neuromuscolare • Posturologia clinica • Rieducazione posturale globale • Logopedia • Ortottica • Podologia funzionale propriocettiva • Reflessologia plantare • Educazione nutrizionale e Psicoterapia dei disturbi alimentari • Training autogeno • Yoga e tecniche di rilassamento • Medicina manipolativa osteopatica-chinesiologica • Diagnosi e trattamento delle roncopatie ed apnee notturne • Diagnosi e trattamento dell'alitosi • Personal training medico sportivo • Rieducazione posturale per musicisti • Rieducazione visuopropriocettiva • Chirurgia estetica del viso e della bocca • Chirurgia vascolare (metodo C.H.I.V.A.)



**ISTITUTO
MAGNUS**

*La Scienza dell'Equilibrio
per il Benessere della Persona*

Istituto MAGNUS

C.so Statuto, 31 – 12084 Mondovì (CN)

info@istitutomagnus.it

www.istitutomagnus.it

**Per informazioni e prenotazioni
0174 554276**

Direttore Sanitario
dottor Federico Meynardi



La dignità calpestata

Gianni Formagnana

Non ho visto su internet le immagini del gruppo di "coraggiosi" ragazzi che hanno insultato ed umiliato un loro compagno disabile nell'aula di una scuola; non ho visto su internet le immagini di una silenziosa o impaurita connivenza degli altri compagni di classe, muti o indifferenti testimoni di quanto accadeva; non ho visto nemmeno le immagini di questi coraggiosi che, in fondo con storica precisione, inneggiavano ai mai morti fantasmi del nazismo dei "forti", scrivendo simboli delle SS, di coloro cioè che qualche decennio fa avviarono e portarono a compimento un efficiente programma di "eutanasia di Stato" verso i malati, a dir loro, incurabili.

Queste immagini scaricate da migliaia di persone da internet, mi sono state risparmiare; in realtà non avevo bisogno di vederle per rendermi conto all'improvviso di quanto, in questo nostro Paese di donazioni televisive, di "cuori commossi", di "brava gente", la realtà quotidiana sia fatta troppo spesso di disinteresse, di sopraffazione, di violenza verso i più deboli, verso i "diversi" (diversi da chi poi ...), verso tutti coloro che "rompono le scatole" con la loro difficoltà e le loro conseguenti necessità in tante aule di scuola, in tanti posti di lavoro, in tante parrocchie, in tante discoteche, in tanti luoghi di vacanza. Conosco molto bene la realtà.

Abbiamo fatto passi avanti notevolissimi nella tutela e nel rispetto della dignità delle persone con disabilità; ma, non possiamo far finta di non sapere che troppo spesso la ordinaria quotidianità (non quella degli show televisivi strappalacrime o dell'intervista al disabile affermatosi, ma quella delle nostre strade, dei nostri condomini) è distratta, è arrogante, violenta e che devi imparare a difenderti, devi essere "furbo", non devi preoccuparti di chi rimane indietro ...

Sono insopportabili certi "esperti televisivi" eternamente alla ricerca di colpe altrui e così poco propensi a riconoscere che anche i ragazzi sbagliano e che, se sbagliano, non vanno sempre e necessariamente giustificati e "coperti". Sono incredibili anche certi genitori che di fronte al professore che comunica la maleducazione o l'assenza di impegno scolastico di un figlio, non ne chiedono conto a quest'ultimo ma imbastiscono immediatamente una sequela di scuse che finisce inevitabilmente per individuare nell'incapacità dell'insegnante, la causa di tutti i mali.

Sono sbalordito per l'incapacità di scelte educative chiare di chi risolve ogni problema affettivo o comportamentale aprendo il portafoglio e concedendo vestiti e telefonini alla moda, e sono quasi divertito da presidi e professori che parlano della loro scuola o della loro classe come una sorta di "isola felice",

mentre basterebbe accorgersi di quanto succede in bagno o immediatamente fuori dall'istituto per comprendere un po' meglio la realtà dei conflitti e di sopraffazione che vivono gli studenti; forse sono gli stessi presidi e gli stessi insegnanti che ti negano, sorridendo con compatimento, il permesso di proporre a scuola l'esperienza del volontariato e dell'impegno.

Si può e si deve proporre; non si può restare a difesa dei nostri "territori" illudendosi che "quelli di fuori" ci lascino in pace e che tocchi sempre agli altri, alle istituzioni, agli educatori, agli psicologi se non addirittura a parolai di successo combattere le "buone battaglie".

Tocca a noi, a me, a ciascuno. Il rispetto della dignità dei disabili e dei deboli - e quindi di tutti - non può essere affidato solo alla legge: il rispetto non si impone con le "quote rosa" di una dignità scritta sui codici e la punizione non può essere affidata ad una sorta di ipocrita reprimenda sociale, in un Paese dove il "minimo" etico che garantisce la convivenza sta per essere sostituito dalla ricerca del potere e del successo sempre e comunque. Dobbiamo rischiare; l'educazione è un rischio. Il rischio di proporre una felicità diversa e non per questo meno vera; il rischio di ricostruire rapporti fecondi di verità e segnati dalla dignità, non concessa benevolmente, ma riconosciuta a tutti sempre. Il rischio di proporsi come educatore e testimone autorevole, non autoritario.

Dobbiamo accettare il rischio di essere credibili per poter essere creduti. Dobbiamo rischiare: ora, subito, tutti. □

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


Ge.S.O.
GESTIONE SALUTE ORALE



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

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

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

Il Museo d'Arte Urbana di Torino

Edoardo Di Mauro

Il MAU-Museo d'Arte Urbana di Torino è il primo progetto in fase di concreta realizzazione, in Italia, avente come scopo il dar vita ad un insediamento artistico permanente all'aperto collocato all'interno di un grande centro metropolitano, con in più il valore aggiunto di essere iniziativa partita non dall'alto ma dalla base, complice il consenso ed il contributo fondamentale degli abitanti.

Il nucleo originario del MAU è sito nel Borgo Vecchio Campidoglio, un quartiere operaio di fine '800, collocato tra i corsi Svizzera, Appio Claudio e Tassoni, e le vie Fabrizi e Cibrario, non distante dal centro cittadino.

Una porzione di spazio urbano miracolosamente salvatasi dagli sventramenti operati dal Piano Regolatore del 1959, che ha mantenuto pressoché intatta la sua struttura a reticolo costituita da case basse con ampi cortili interni dotati di aree verdi, suddivise da vie strette, il tutto a favorire il rapporto di comunanza tra gli abitanti ed una tipologia di insediamento, in una zona semicentrale di Torino, tale da farne un "paese nella città".

Nel 1995 matura, nei promotori del Comitato di Riqualficazione Urbana, già da alcuni anni impegnati in una rivalutazione delle peculiarità urbanistiche ed architettoniche del Borgo, l'intuizione di allargare la propria sfera di intervento all'arte, coinvolgendo i cittadini nelle scelte. Vengono a tal proposito invitati a fornire il proprio parere, dall'allora Presidente del Comitato alcuni operatori culturali cittadini, tra cui l'estensore della presente, all'epoca membro del Direttivo dei Musei e delle Mostre della Città di Torino, già da anni impegnato sul fronte del rapporto tra arte e territorio.

Il sottoscritto individua nel Borgo Vecchio l'ambito ideale per l'applicazione concreta dei suoi intenti e, coadiuvato in maniera determinante dall'arch. Giovanni Sanna e dall'Accademia Albertina di Belle Arti, nella persona del Prof. Carlo Giuliano, inizia un lungo cammino progettuale, fino agli esiti attuali.

Dagli esordi, non facili, ad oggi, sono state prodotte 66 opere murarie all'inter-



no del Borgo Vecchio, alle quali si sono affiancate, nel maggio 2001, altre 36 nuove installazioni costituenti la "Galleria Campidoglio" per un totale di 102. Quest'ultima, componente organica del Museo d'Arte Urbana, è sorta per volontà del Centro Commerciale Artigianale Naturale Campidoglio, all'interno delle iniziative del Piano di Qualificazione Urbana, promosso dagli Assessorati al Commercio di Comune e Regione. Si tratta di opere formato cm 70x100, collocate permanentemente sulle pareti tra i negozi di via Nicola Fabrizi e corso Svizzera, protette da teche di plexiglas, che sono state dotate di illuminazione permanente lo scorso mese di marzo.

Il 2001 è stato un anno fondamentale per un lancio definitivo dell'immagine e del ruolo del MAU in ambito cittadino e nazionale, coronato dall'inserimento nella "Carta Musei" della Regione Piemonte.

I nostri prossimi obiettivi consistono nel costante proseguimento, in quanto non si potrà certo mai sancire una definitiva conclusione dei lavori, del ciclo di opere murali nel Borgo Vecchio, ed il successivo allargamento degli interventi ad altre porzioni di territorio.

Si immagina, se giungeranno i necessari contributi dagli enti pubblici e dai privati, la realizzazione di sculture ed installazioni permanenti in zone del quartiere quali Piazza Risorgimento e l'area mercatale di Corso Svizzera, nonché nei luoghi maggiormente degradati della Pellerina, e l'individuazione di un



Tra il 2002 ed il 2007 sono state prodotte opere murali di Salvatore Astore, Enrico De Paris, Sergio Ragalzi, Angelo Barile, Theo Gallino, Antonio Mascia, Claudia Tamburelli, Santo Leonardo, Giorgio Ramella, Roberta Fanti, Daniela Dalmaso, Vittorio Valente, Andrea Massaioli, Antenore Rovesti, Bruno Sacchetto, Alessandro Gioiello, Gianluca Nibbi, Alessandro Rivoir, Matteo Ceccarelli, Marco Bailone, Paola Risoli, Pasquale Filannino, Fathi Hassan, Gaetano Grillo.

ampio locale espositivo che possa adempiere all'ambiziosa funzione di "Centro per le Arti Contemporanee", corollario ormai indispensabile per un pieno sviluppo delle attività del MAU che pensiamo, allo stato delle cose, possa essere individuato tramite un impiego almeno semestrale degli ampi ed affascinanti locali del Rifugio Antiaereo e del contiguo parcheggio interrato di Piazza Risorgimento.

Tra il 2002 ed il 2007 sono state prodotte le opere murali di Salvatore Astore, Enrico De Paris, Sergio Ragalzi, Angelo Barile, Theo Gallino, Antonio Mascia, Claudia Tamburelli, Santo Leonardo, Giorgio Ramella, Roberta Fanti, Daniela Dalmasso, Vittorio Valente, Andrea Massaioli, Antenore Rovesti, Bruno Sacchetto, Alessandro Gioiello, Gianluca Nibbi, Alessandro Rivoir, Matteo Ceccarelli, Pasquale Filannino, Marco Bailone, Paola Risoli, Fathi Hassan, Gaetano Grillo. Sono stati inoltre restaurate e parzialmente rifatte opere murali di Alessandro Rivoir, Enzo Bersezio ed Antonio Carena. Il 14 luglio 2004 è stato presentato al pub-

blico il primo catalogo riassuntivo dell'attività del MAU, stampato a cura della Regione Piemonte, che sarà periodicamente aggiornato ed è stato rifatto, nel 2006, il nostro sito internet, realizzato con tecnologie d'avanguardia che permetteranno, tra l'altro, un tour virtuale del Museo. È inoltre cresciuto l'interesse degli organi di informazione attorno alle attività del MAU così come la richiesta di visite guidate, ed è giunta, da parte del comune di Torino, oltre all'inserimento nelle iniziative di "Torino contemporanea: luce ed arte", l'invito a far parte degli itinerari turistici di "Torino non a caso". Sono stati inoltre organizzati itinerari didattici con Palazzo Bricherasio e lo IED Istituto Europeo di Design.

Dal gennaio 2007 è stato insediato un tavolo di lavoro con gli Enti pubblici con l'obiettivo di inserire il MAU all'interno della Fondazione Torino Musei.

Nell'estate 2007, insieme all'Associazione umanitaria International Help Onlus è stato elaborato il progetto di un film documentario sul Museo d'Arte Urbana e, più in generale, sulle molteplici

ci storie individuali e collettive del Borgo Campidoglio.

Nello scorso novembre ufficialmente sono state inaugurate, alla presenza dell'Assessore alla Cultura della Città di Torino Fiorenzo Alfieri e del Presidente della IV circoscrizione Guido Alunno le nuove opere realizzate tra il 2005 ed il 2007 dagli artisti Fathi Hassan, Gaetano Grillo, Paola Risoli, Marco Bailone, Matteo Ceccarelli, Pasquale Filannino, Gianluca Nibbi, Alessandro Rivoir, ed il restauro di altre tre opere murali di Antonio Carena, Alessandro Rivoir ed Enzo Bersezio.

Sono stati anche illustrati i progetti futuri, primo tra tutti quello relativo all'ingresso del MAU all'interno della Fondazione Torino Musei.

Edoardo Di Mauro, Presidente e Direttore Artistico del Museo d'Arte Urbana

**MAU Museo d'Arte Urbana Torino
via Musinè 19, 10143 Torino
Tel. fax 011/745580 cell. 335/6398351
www.museoarturbana.it
info@museoarturbana.it**



Il bisogno di identità

I nuovi manager: cercatori di senso verso nuovi orizzonti

Un tentativo una esortazione a mettersi nei panni della nuova generazione di manager. La continua crescita dell'innovazione compensa la crescita della conflittualità

Giulio Airaghi

La definizione non è di poco conto in un tempo presente nel quale le sfide maggiori ruotano intorno all'esigenza di meglio capire "chi siamo" o, se si vuole, si incentrano sul **bisogno di identità**. All'interno di questo nostro tempo c'è la continua innovazione, nella quale la tecnologia non può considerarsi "solo" nei suoi avanzamenti sempre più spettacolari – nella quale si deformano le tradizioni, mutano le prospettive e i ruoli di competenza, nascono nuovi rischi e complesse responsabilità.

L'orizzonte si è ampliato e si percepisce la necessità di un'ottica interdisciplinare che vada oltre la considerazione delle tematiche specificamente professionali. Si avverte così la vastità,

ma anche l'interesse e il fascino, di questa complessa innovazione e dei suoi percorsi di ricerca che, a volte, riescono a illuminare gli esiti conseguiti quando sono supportati da strumenti di lavoro adeguati e da discipline affini.

Per capire questa nuova generazione di manager, per comprenderne il cambiamento, per capire le sue speranze, le sue delusioni, i suoi sogni, oggi ci si dovrebbe mettere nei "loro panni", fare i conti col disagio e l'insicurezza che mostrano i "loro sguardi" in cui si mescola la quotidianità pressante e speranze da conquistare.

È una generazione che non vuole guardare al passato ma guardare avanti, inventando qualcosa di nuovo che risiede proprio

nella quotidianità e non può prescindere dai circuiti della modernizzazione. E tutto ciò a un duro prezzo, ma rappresenta una scommessa sul proprio futuro poiché il meccanismo della concorrenza mondiale è un meccanismo di mercato, e il meccanismo di mercato è la base della democrazia. Un sistema che si può condannare, limitare e criticare quanto vogliamo, ma non certo eliminare.

Può mettere paura, questo sì, ma la paura è una emozione a cui portare rispetto, è una sensazione nobile. Non è in discussione la bontà dell'innovazione e della tecnologia. Ad essa, anzi, facciamo senz'altro credito della capacità e della maturità di sapersi controllare. È un problema che riguarda tutta la modernità col suo aspetto di conflitto e di scontro.

Non possiamo non condividere disagio e fiducia che il cambiamento porta con sé; dove dentro troviamo nomi e volti a cui sono affidati collegamenti e situazioni imprevedibili e nuove esigenze di saper gestire il presente con intelligenza chiara in grado di segnare costantemente il tempo umano.

Accanto a una storia dirigenziale da ricordare, c'è anche una nuova storia da costruire e da difendere con grande forza, competenza, determinazione da parte di chi è obbligato a "un di più" di attenzione. □



Pensionati. Eterni dimenticati?

All'egregio Direttore,
Ho ricevuto oggi, per normale posta, copia del nostro Periodico n. 254.

A pagina 12 in evidenza un bel titolo: "com'è andata a finire per le pensioni". Purtroppo, con grande mio dispiacere, non c'è nessun cenno di come sono andate a finire le pensioni per gli "ante 88" (Io sono pensionato dal 1/1/78!).

A pagina 27 del n. 246, proprio di un esatto anno fa, avevate riportato un mio piccolo cenno riguardante tale argomento.

Ora, forse, sarebbe meglio che si dica, che si scriva chiaramente che tutto è andato a finire male, e quindi non se ne parli più.

Scusi lo sfogo. Grazie per quel che fa per la redazione del Periodico; e cordialissimi saluti.

Carena Giuseppe

Abbiamo constatato che i seguaci della politica – di destra e di sinistra – non si sono mai occupati delle nostre pensioni, ad eccezione dell'ultimo che è riuscito a negarci anche la perequazione automatica.

Vogliamo sapere se il recentissimo nuovo Governo, che a più riprese e con bocche diverse ha dichiarato di voler rappresentare ed operare per tutti gli italiani, si accorgerà della nostra categoria ed in particolare dei vecchi pensionati – alla quale Lei appartiene – ed alla prima occasione riconoscerci un aumento, anche modesto, che dimostri la considerazione se non la riconoscenza per quelli che – come Lei – erano in prima linea dopo la guerra per mettere in sesto un Paese disastro. □

Summum ius, summa iniuria!

Franca Bardi Cavalotto

Egregio Presidente*,
sono una molto anziana dirigente torinese in pensione, trasferita definitivamente a Bordighera, e seguo, purtroppo solo in Internet, gli interessanti incontri da Lei organizzati, ed in ultimo quello con i Dirigenti Fasi di lunedì prossimo, al quale parteciperò solo idealmente. Mi rendo conto delle difficoltà che presenta la gestione della struttura di questo Ente, ma non Le nascondo che non leggo più attentamente tutte le loro istruzioni che mi giungono numerose e faroniche. Ho avuto la fortuna di una salute abbastanza buona, è da numerosi anni che sono **unica** beneficiaria dei rimborsi Fasi ed Assidai ai quali sin dal loro inizio mi sono iscritta. Al compimento dei 30 anni di vita, il Fasi non potrebbe fare una valutazione per l'**onestà, la serietà di chi è stato**

assistito per tanti anni, sorvolando su piccole inesattezze e/o dimenticanze?

Lei ha compreso che ho una contestazione in corso con il Fasi. Se non mi sarà riconosciuto il mio esborso, una mensilità della mia ormai ridotta pensione coprirà la spesa, ma almeno, mi scusi se approfitto di Lei, del Suo prezioso tempo e di Internet, ho comunicato il mio povero e vecchio pensiero. Mi può bastare.

Sono ammirata della serietà, ampiezza di vedute, e accuratezza della Sua amministrazione e Le chiedo veramente scusa di averLa importunata.

Le porgo i miei migliori saluti.

□

* **Indirizzata al presidente F.M. Torino**



Colpiscono il lettore la conoscenza del mondo industriale e la sensibilità per i problemi sociali

La dismissione

Rubrica. LIBRI.
Ermano Rea
Ediz. Rizzoli romanzo. Euro 17,50. Pag.374

Lo si potrebbe definire un romanzo d'amore, salvo che l'oggetto amato non è una persona oppure un luogo o un animale ma un impianto industriale, un impianto di colata continua appartenente all'Acciaieria di Bagnoli. In breve, dopo circa un secolo di vita lo stabilimento Ilva di Bagnoli, il principale insediamento industriale del golfo di Napoli, è destinato a scomparire, perché la produzione dell'acciaio, confrontata con i costi praticati dai nuovi paesi emergenti, Cina e India in particolare, non è più conveniente.

Né nella decisione hanno valore altre considerazioni, come ad esempio la disponibilità in loco di manodopera specializzata nella tecnica siderurgica oppure l'opportunità di mantenere posti di lavoro nell'area partenopea; nep-

pure i costi rilevanti e i lunghi tempi di ripristino dell'area industriale, o la disponibilità costituita nel tempo di una catena indotta di altre industrie minori al servizio all'acciaieria, nè il prezzo assolutamente ridicolo che viene corrisposto per l'acquisto degli impianti da parte dei nuovi destinatari..

Il romanzo è steso sotto forma di diario di Vincenzo Buonocore, ex operaio, divenuto tecnico e quindi disegnatore, incaricato dalla direzione di stabilimento di sovrintendere allo smontaggio del "suo impianto", venduto – come detto – alla società cinese Steel Works. Buonocore, un uomo di età tra i 40 e i 50 anni, non si sottrae all'incarico, decide anzi di buttarsi a corpo morto in questa impresa sino a farne il proprio "capolavoro", l'appuntamento definitivo e più importante della sua vita professionale.

L'acciaieria, Ferropoli, com'era stata ribattezzata l'acciaieria di Bagnoli, con l'aiuto di altri insediamenti industriali – Montecatini,

Olivetti, EternitL - avrebbe dovuto essere, nel corso del 1900, lo strumento per il grande riscatto di Napoli, il passaggio definitivo dall'arte di arrangiarsi a quella di produrre, il passaggio dalle condizioni del vicolo a quello della classe operaia, preparata e laboriosa. Invece...

Questo il tema portante del libro: in primo piano le figure, i personaggi degli operai, dei tecnici, dei dirigenti; qualche bega ma tanta solidarietà e anche condotta morale in quella che è la loro ultima missione professionale.

E infine un improbabile, inconsueto gesto di orgoglio, un'ultima sfida nell'assicurare al destinatario degli impianti tutta l'operatività e la professionalità acquisite; per dimostrare, in un gesto suicida, l'orgoglio del lavoro, il senso del dovere contro la rilassatezza, l'approssimazione, il caos che fatalmente occuperanno anche questo spazio della città.

La conclusione è per tutti, lettori del romanzo e non, molto

amara; se oltre cento anni fa fu commesso dallo Stato un grave errore con la destinazione dell'area di Bagnoli agli impianti siderurgici (legge Nitti del 1904), ancor più grave fu la decisione successiva di distruggere la fabbrica senza ritorni o compensi, senza pensare ad una collocazione dei dipendenti, ad una successione significativa delle attività dismesse. L'area che si trova all'estremo occidente della città di Napoli, affacciata sul bel mare di Pozzuoli ai piedi della collina di Posillipo, è ancora oggi priva di un piano definito di riutilizzo; abbattuti i capannoni e le ciminiere con la dinamite, resta ancora da effettuare la bonifica dei terreni, la lottizzazione a seconda della destinazione, resta soprattutto da effettuare la ricerca e la disponibilità dei fondi necessari per qualsiasi riutilizzo significativo. Altro che pensare al ponte sullo stretto di Messina! □

Arturo Bertolotti

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

CENTRI DIAGNOSTICI

Torino e Provincia

CENTRO DIAGNOSTICO FIAT SE.P.IN.: Poliambulatorio Diagnostico

Via Marochetti, 11 – 10126 Torino - Tel. 011/0066880

Prestazioni previste:

– visite specialistiche ambulatoriali nelle branche di: anesthesiologia, angiologia, cardiologia, chirurgia; dermatologica, chirurgia generale, chirurgia plastica ricostruttiva, chirurgia toraco-polmonare; diabetologia, dietologia medica, endocrinologia, fisioterapia, gastroenterologia, geriatria, ginecologia; ginecologia endocrinologica, infettivologia, medicina interna, nefrologia, neurochirurgia, neurologia; oculistica, oncologia, ortopedia e traumatologia, otorinolaringoiatria, pneumologia, reumatologia; senologia, urologia; accertamenti diagnostici esami di laboratorio, esami di radiologia, esami di ecografia, ecocolordoppler vascolare; ecocardiografia, esami strumentali di cardiologia, funzionalità respiratoria

– ginecologia, neurologia, audiologia, urologia.

“Agli iscritti Federmanager Piemonte e ai loro familiari, vengono applicate le tariffe concordate con i Fondi sanitari di categoria e comunque sempre inferiori al tariffario privato della Struttura Sanitaria”.

I.C.S. s.r.l.

Via Giolitti, 2 - Torino - Tel. 011-562.92.33 - Fax 011-561.84.77

POLIAMBULATORIO SPECIALISTICO

Laboratorio analisi, esami:

Radiodiagnostici, cardiografici, ginecologici ed ostetrici, neurologici e visite specialistiche

Autorizzazione 193 dell'11-7-02

“Agli iscritti Federmanager Piemonte e ai loro familiari, vengono applicate le tariffe concordate con i Fondi sanitari di categoria e comunque sempre inferiori al tariffario privato della Struttura Sanitaria”.

MEDICENTER

Via Freidour, 1/b – 10139 Torino - Tel. 011-77.190.77 - Fax 011-77.190.78

CENTRO DI DAY SURGERY E CHIRURGIA AMBULATORIALE

VISITE SPECIALISTICHE, ESAMI STRUMENTALI

Prestazioni

- Interventi chirurgici con dimissione in giornata nelle seguenti specialità : CHIRURGIA PLASTICA (chirurgia del viso, chirurgia del seno, chirurgia del corpo, trattamento di inestetismi e revisione di cicatrici, ...), CHIRURGIA GENERALE (flebologia e proctologia, trattamento di nei e lesioni cutanee), CHIRURGIA ORTOPEDICA (chirurgia della mano), CHIRURGIA UROLOGICA e GINECOLOGICA. GASTROENTEROLOGIA (endoscopia digestiva)

- Visite specialistiche, esami strumentali (ecografie, elettrocardiogramma, ...), check-diagnostici

- Medicina del Lavoro

- Odontoiatria e protesi dentarie

Autorizzazione sanitaria 136 del 15/04/2004 e aut. com. del 20/04/2005

NUOVA LAMP

Corso Regina Margherita, 136 – 10152 Torino - Tel. 011-436.30.40 - Fax 011- 431.00.10

Via Cavour, 38 – 10036 Settimo Torinese – Tel. 011-800.34.20 – Fax 011- 800.73.96

CENTRO DIAGNOSTICO, LABORATORIO ANALISI, POLIAMBULATORIO SPECIALISTICO

“Agli iscritti Federmanager Piemonte e ai loro familiari, vengono applicate le tariffe concordate con i Fondi sanitari di categoria e comunque sempre inferiori al tariffario privato della Struttura Sanitaria”.

TERAPIA 2 – Ambulatorio Medico Polispecialistico

Corso Gabetti, 10 10131 Torino Tel. 011 / 819.69.96 Fax 011 / 819.73.90

e.mail: terapia2@libero.it

Prestazioni

Visite ORL, Esame Impedentometrico, Irrigazioni Nasali, Aerosol Terapia.

Provincia Biella

C.S.B. FISIOKINESITERAPIA DOTT. STAGNO

Via Delleani, 15 – 13900 Biella - Tel. 015/352795 Fax 015/2523101

E-mail : giuseppe.stagno@fisioterapiastagno.it

Prestazioni previste:

- visite specialistiche ambulatoriali nelle branche di: fisioterapia;

- fisiochinesiterapia e riabilitazione.

Convenzioni : FISDE, FASDAC, FASI, SARA, CASSA

GRUPPO INTESA, UNISALUTE, CASAGIT, BLUE ASSISTANCE, EMVAP, EUROP ASSISTANCE, CIDA.

“Agli iscritti Federmanager Piemonte e ai loro familiari, vengono applicate le tariffe concordate con i Fondi sanitari di categoria”.

CENTRO FISIOTERAPICO

Via Ravetti, 2 - 13900 Biella - Tel. e fax 015-34.634

Prestazioni

Ortopedia, traumatologia, microchirurgia ricostruttiva della mano, osteopatia, rieducazione funzionale e neurologica, terapie fisiche, medicina dello sport.

“Agli iscritti Federmanager Piemonte e ai loro familiari, vengono applicate le tariffe concordate con i Fondi sanitari di categoria e comunque sempre inferiori al tariffario privato della Struttura Sanitaria”.

Provincia Novara

SINERGIE POLIAMBULATORIO MEDICO SPECIALISTICO: Poliambulatorio Diagnostico/Fisiokinesiterapia/Chirurgia Ambulatoriale

Corso Liberazione, 6 - 28041 Arona (No) - Tel. 0322/249934

Sito: www.sinergiemediche.it e-mail: info@sinergiemediche.it

Prestazioni previste:

- Interventi chirurgici ambulatoriali nelle branche di: chirurgia generale, chirurgia plastica; ricostruttiva, chirurgia vascolare, oculistica;
- visite specialistiche ambulatoriali: allergologia, andrologia, anesthesiologia, angiologia, cardiologia, dermatologia, chirurgia generale, chirurgia della mano, chirurgia pediatrica, chirurgia proctologica, chirurgia vascolare, dietologia medica, endocrinologia, fisiatria, gastroenterologia, geriatria, ginecologia, medicina interna, neurologia, oculistica, oncologia, ortopedia e traumatologia, ortotica, ostetricia, otorinolaringoiatria, pneumologia, reumatologia, senologia, urologia;
- accertamenti diagnostici ambulatoriali: allergologia, andrologia, cardiologia, diagnostica vascolare, ecografia, endoscopia digestiva, ginecologia e ostetricia, neurologia, oculistica, otorinolaringoiatria, pneumologia, ortopantomica dentaria, urologia;
- terapie fisiche/fisiokinesiterapia;
- odontoiatria, chirurgia implantare.

“Agli iscritti Federmanager Piemonte e ai loro familiari, vengono applicate le tariffe concordate con i Fondi sanitari di categoria e comunque sempre inferiori al tariffario privato della Struttura Sanitaria: pari al 10% in meno delle tariffe”.

CENTRI ODONTOIATRICI

Torino e provincia

CENTRO ODONTOSTOMATOLOGICO SAN GIORGIO ADULTI

Corso Stati Uniti 61/A 10129 Torino Tel. 011-54.86.05 - 011.54.71.14

E-mail: centrosangiorgioadulti@nogard.it

Specialità:

Prevenzione, Igiene Orale, Conservativa, Endodonzia, Parodontologia, Implantologia, estrattiva, Pre-protetica, Protesi fissa e Protesi mobile, Articolazione temporo-mandibolare, Patologie del cavo orale.

Convenzione:

Il centro è convenzionato 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, ASSIDAL, ASSILT, MICHELIN, NEW MED, ASSIDASTET, EMVAP.

Tariffe: a tutti gli iscritti ai Fondi Sanitari di categoria, non menzionati, verranno applicate le tariffe preferenziali convenzionate con il FASI.

Il Centro Odontoiatrico San Giorgio è stato designato dal FASI e dal FASDAC come **struttura di riferimento** per visite gratuite di prevenzione dentale.

CENTRO ODONTOSTOMATOLOGICO SAN GIORGIO INFANTILE

Corso Duca Degli Abruzzi, 34 10129 Torino Tel. 011-50.06.89 - 011. 54.86.05

E-mail: centrosangiorgioinfantile@nogard.it

Specialità:

Prevenzione, Igiene Orale, Pedodonzia, Ortodonzia.

Convenzione:

Il Centro è convenzionato 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, ASSIDAL, ASSILT, MICHELIN, NEW MED, ASSIDASTET, EMPAV.

Tariffe: a tutti gli iscritti ai Fondi Sanitari di categoria, non menzionati, verranno applicate le tariffe preferenziali convenzionate con il FASI.

Il Centro Odontoiatrico San Giorgio è stato designato dal FASI e dal FASDAC come **struttura di riferimento** per visite gratuite di prevenzione dentale.

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



“Papà, vero che rimaniamo così fino a stasera?”

I momenti di serenità sono preziosi. Ma alla base di tutto, si sa, c'è la salute. Per questo Augusta ha studiato per te una polizza sanitaria con una copertura completa, ad un costo accessibile: con **Bene Salute** hai diritto ai migliori specialisti e strutture, in Italia e all'estero, con spese coperte anche per chi ti accompagna. Puoi tutelarti con una diaria o scegliere soluzioni su misura per te e la tua famiglia. Con **Bene Salute** puoi avere il meglio e non pensarci più.



BENESALUTE

AUGUSTA
ASSICURAZIONI 