



DIRIGENTE

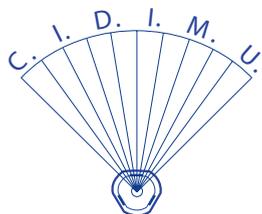
marzo-aprile 2010 - n. 270

d'azienda

Cominciate le manifestazioni
per i 150 anni dell'Unità d'Italia

Oh mia patria sì bella e perduta!





CIDIMU S.p.A.

CENTRO ITALIANO DI DIAGNOSTICA MEDICA ULTRASONICA

Aut. N. 3852 del 13/07/2001

Direttore Sanitario: Dott. L. Marioni - Direttore Tecnico: Prof. E. Comino

VISITE SPECIALISTICHE

PRELIEVI EMATOCHIMICI SUL SANGUE ED ALTRI MATERIALI BIOLOGICI

ESAMI ULTRASONOGRAFICI

RADIOLOGIA TRADIZIONALE

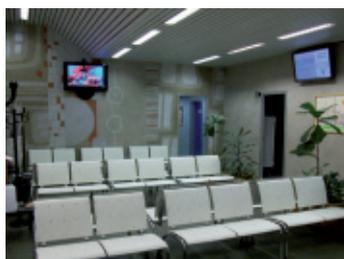
RISONANZA MAGNETICA di tutti i distretti e apparati e **RM VERTICALE**

ESAMI ELETTROFISIOLOGICI

TC di tutti i distretti e apparati e **TC DENTALE CONE BEAM**

ESAMI ENDOSCOPICI

DIAGNOSTICA VIRTUALE



Nella struttura operano i seguenti **GRUPPI DI STUDIO** e **SERVIZI di ECCELLENZA** :

- Ambulatorio per lo studio delle apnee notturne nell'adulto
- Gruppo di studio sui disturbi del sonno nel bambino
- Area di ostetricia-ginecologia e della salute della donna
- Gruppo di appoggio madre-bambino
- Servizio di diagnosi e terapia dell'ipertensione
- Riabilitazione vascolare degli arteriopatici (TAM)
- Studio delle vertigini
- Centro di senologia
- Centro di diagnosi e terapia dell'osteoporosi
- Gruppo di studio di endocrinologia
- Gruppo di studio sulle patologie della tiroide
- Gruppo di studio di oncologia urologica
- Gruppo di studio dei disturbi della memoria e delle demenze
- Centro di prevenzione Emotional Stress Center
- Centro cefalee dell'adulto e dell'età evolutiva
- Centro disturbi del linguaggio e dell'apprendimento
- Centro di neuropsichiatria infantile
- Gruppo di studio di psicologia dell'età evolutiva

L'Istituto CIDIMU S.p.A.

è convenzionato in

forma diretta con i

principali FONDI

INTEGRATIVI AZIENDALI

e DI CATEGORIA,

nazionali e locali:

- AUGUSTA ASSICURAZIONI
- ASSIRETE
- BLUE ASSISTANCE
- CASAGIT
- CASPIE
- CASSA ASSISTENZA UNIONE INDUSTRIALE
- EUROP ASSISTANCE
- FAIT
- FASCHIM
- FASDAC
- FASI
- FASI OPEN
- FISDE
- G.B.S. SCpa
- INTESA SAN PAOLO
- NEWMED
- PREVIMEDICAL
- SARA ASSICURAZIONI
- SISTEMI SANITARI
- SITAF
- UNISALUTE



COPERTINA

4

FEDERMANAGER

- 5-9 Il Gruppo Giovani Dirigenti Federmanager. Il merito, unica base per la crescita professionale ■ Seminario sulla "Privacy nel rapporto di lavoro" (FM-Torino) ■ Consiglio Nazionale Federmanager 2010 ■ Intervento di Sergio Zeme ■ Praesidium: l'appello del presidente *Bruno Villani*

FORMAZIONE

- 10-11 Formazione continua e competitività delle aziende *Renato Cuselli*



7

Consiglio Nazionale. Professionalità dei nuovi lavoratori della conoscenza.

FEDERMANAGER MINERVA

- 14 3° Salone dell'Imprenditoria Femminile

SINDACALE

- 15-17 Trasferimento d'azienda e diritti dei lavoratori *Roberto Granatelli* ■ Anche l'INPS sbaglia... ■ Previsti incentivi (Decreto Legge) ■ L'assistenza sanitaria integrativa a favore dei dirigenti in pensione

CULTURA

- 18-19 La parola e l'immagine: intervista a Barbara Spinelli *Massimiliano Cannata* ■ De minimis non curat praetor: la virgola e il punto

VITA ASSOCIATIVA

- 20 Alessandria: il ruolo del Direttore del personale ■ Scelte professionali o scelte di vita (Incontro-dibattito) ■ Convegno di Federmanager Cuneo: criticità del rapporto dirigenziale (v. pag. 26)

ATTUALITÀ

- 21-28 Il Risorgimento Italiano: nel 2011 si festeggeranno i 150 anni dell'Unità d'Italia ■ Una storia popolare del Risorgimento *Piero Quattrocchi* ■ Psicologia del Lavoro in fabbrica: Francesco Novara *Elio Valevano* ■ Una domanda sull'energia nucleare *Angelo Luvison* ■ Il salone dell'automobile di Ginevra. Automobile e occupazione *Pier Giorgio Prato* ■ Smaltimento rifiuti in provincia di Cuneo *Gianni Formagnana* ■ A cinquant'anni dalla morte di Adriano Olivetti (*da scritti di Rolando Argentero*)

VARIE

- 29-32 Cos'è la dislessia: i disturbi dell'infanzia *Marco Felletti* ■ Lettere di un pensionato: vivi nonostante tutto *Carlo Oretti* ■ La XI edizione di Messer Tulipano a Pralormo ■ SERMIG: 46 anni a servizio dei poveri e dei giovani *Elena Goisis* ■ DIRCLUB: il premio Lambello Piemonte 2010 ■ Ricerca lavoro

LIBRI

- 33-34 Armando Alciati: una vita per la poesia ■ La fondazione Faro-Onlus ■ Il giorno del giudizio *Salvatore Satta* ■ Leader di sé stesso *Roberto Re* ■ Come volare *Giulio Airaghi*

In copertina. Torino, piazza Castello; in basso a sinistra il tricolore italiano formato da centinaia di persone (foto di Michele D'Ottavio: vedi nota, pag. 4).

Questo numero è stato chiuso in tipografia il 30 marzo 2010

21
Partecipare ai festeggiamenti per ricordare il Risorgimento.



18

Barbara Spinelli. Lezioni di giornalismo in chiave europea.

23
Ginevra. Un amaro bilancio della produzione italiana.



Copertina

Sono spuntati come funghi – inattesi come accade se in campagna ci si trova di fronte ad un cespo di boleti dalla cupola rosso bruna – così i totem con la lancetta su un quadrante illuminato che ci comunica i giorni che separano dalla ricorrenza dell'evento della conquistata unità italiana.

Finalmente era ora che un campanello silenzioso ci ammonisse su quella che ci viene da dire, senza cattiveria ma con amarezza, incompiuta unità.

Si erano smorzate le grida sconnesse di chi ha reclamato le sovranità regionali vantando a dimostrazione dell'autonomia qualche piatto locale di successo.

Sopita ma non soppressa. Lo si legge in trasparenza su qualche pubblicazione nostrana o con sfacciata improntitudine se qualche evento fortunoso ne rilancia le idee.

Ciò nonostante la storia va avanti, avvertiamo sempre più numerosi i richiami di episodi gloriosi del nostro Risorgimento.

Segnaliamo in particolare l'iniziativa del comitato Italia 150 di rilanciare la bandiera con la partecipazione di 3000 persone provenienti un po' da tutta Italia che indossando tuniche bianche, rosso, verdi hanno disegnato un tricolore vivente di oltre 800 m quadrati nella grande piazza Castello.

Anche con questi giochi si può ritrovare l'emozione e l'orgoglio di sentirsi italiani e certo sarà accaduto sabato pomeriggio quando alla fine dello spettacolo tutta la piazza ha intonato un emozionante partecipato inno nazionale.

In precedenza (17 marzo) 3500 bambini provenienti dal Nord Italia si sono trovati in piazza San Carlo a Torino per dipingere sei enormi "Italie" multicolori ed alte 150 metri quadrati. Il risultato è stato entusiasmante. Al termine della giornata i lavori sono stati assemblati trasformando il cuore di Torino in un grande quadro multicolore con al centro l'Italia e i ragazzi. L'avvio del conto alla rovescia verso il 2011 è stato festeggiato con il lancio di centinaia di palloncini bianchi, rossi e verdi trasformando il cielo di Torino in una grande bandiera italiana.

Rimandiamo infine il lettore all'articolo di Piergiorgio Prato che ci ha illustrato da Ginevra le novità del Salone dell'Auto però con qualche amara conclusione. □

Il verso "Oh mia Patria sì bella e perduta!" del poeta Temistocle Solera è ripreso dal Coro del Nabucco di G. Verdi "Va pensiero". Massimo Mila scrisse che "Va pensiero sull'ali dorate" segnò il primo di quegli incontri incendiari tra il genio melodico di Verdi e le speranze nazionali d'Italia che dovevano fare di lui il Maestro del Risorgimento italiano.

Il verso è ripreso come titolo dell'ultimo libro di Lucio Villari.



**A Torino
il 25 maggio
si terrà l'annuale
ASSEMBLEA**

**dei soci di Federmanager Torino APDAI
I particolari dell'evento saranno comunicati
al più presto a tutti gli interessati**

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
Ezio Mosso (*Asti*), Sandro Becchia (*Biella*),
Gianni Formagnana (*Cuneo*),
Giovanni Silvestri (*Novara*),
Renzo Michelin (*Vercelli*)

Dirigente d'azienda viene inviato agli iscritti,
in abbonamento compreso nella quota as-
sociativa. Anche a: Parlamentari, Segreterie
Partiti Politici, Autorità regionali e locali, Uffi-
ci Stampa, Ministeri, Istituzioni varie,
Finanziarie, Camere di Commercio, Univer-
sità, Aziende a PP.SS. e Private, Rappresen-
tanti Enti e Associazioni, Stampa ordinaria e
specializzata e TV locali, Organizzazioni Sin-
dicali 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

Il Gruppo Giovani Dirigenti di Federmanager per la prima volta a Torino

Il merito, unica base per la crescita professionale del dirigente

A conclusione dei lavori del Coordinamento Nazionale, una tavola rotonda ha toccato i temi più delicati del concetto di merito e della sua applicazione concreta nel mondo del lavoro

In occasione della prima volta in assoluto nella quale ha tenuto a Torino il proprio Coordinamento, il Gruppo Giovani Dirigenti Nazionale ha inteso condividere, in una tavola rotonda aperta ai colleghi interessati e al mondo della cultura d'impresa, le proprie riflessioni sul concetto di merito, condotte nell'ambito di un processo di costruzione di una propria specifica linea politico/programmatica, iniziato nel febbraio 2008.

In questo processo il Gruppo ha individuato come punto di riferimento e di appoggio la Prof. Elita Schillaci, Responsabile del Centro "Next Generation" dell'Università di Catania, Facoltà di Economia e Commercio, con la quale, nel corso di un paio d'anni di impegno comune, ha elaborato "Il decalogo del Dirigente", un vero e proprio manifesto politico per il futuro della categoria (vedi box).

L'evento, che ha avuto luogo a Torino sabato 27 febbraio 2010 presso il Golden Palace Hotel, è stato aperto da Renato Cuselli, che non si è limitato ad un saluto formale, ma ha affrontato l'argomento anche come Presidente di Fondirigenti, richiamando il pensiero di Norberto Bob-

bio sul principio di uguaglianza, da intendersi non come presupposto, ma come punto di arrivo. Gli ha fatto eco Francesco Castelletti, Coordinatore del Gruppo Giovani, che ha commentato il decalogo del dirigente con puntuali riferimenti a esempi, sia di dominio pubblico, sia ricavati dalla propria esperienza personale, ed ha presentato "Il decalogo dell'Impresa" (vedi box), ultimo frutto del lavoro svolto dal Coordinamento con il supporto della Prof. Schillaci.

La profondità culturale degli interventi rende impossibile riferirne compiutamente in questa sede, sia per la loro complessità, sia per ragioni di spazio: proveremo solo a citarne gli spunti che ci sono parsi più significativi.

Il merito è un tema intenso (Mander), il risultato misurabile di un'equazione complessa (Schillaci), il riconoscimento positivo o negativo dell'agire di ciascuno di noi come "parte" rispetto agli altri (Musumeci); il manager di "merito", nella sua accezione positiva, opera sulla base di un sistema di valori e assume responsabilità sociale (Schillaci), tratta i collaboratori ponendoli su un piano di ugua-

glianza sostanziale e si astiene dal praticare nei loro confronti un generico solidarismo (Musumeci), rispetta le persone ad esempio spiegando loro le motivazioni di un mutamento di mansione (Mander).

E ancora, non è facile parlare di merito in un tessuto industriale fatto di aziende medio-piccole nelle quali il potere è tramandato per via dinastica (Musumeci), non è facile in un contesto nel quale molti imprenditori lamentano nei loro collaboratori l'assenza di spirito imprenditoriale e di creatività e poi ne ridicolizzano le idee quando vengono espresse (Mander) e perciò, in una realtà nella quale la mobilità sociale è praticamente inesistente e le condizioni di partenza sono troppo determinanti, occorre individuare 10/15 aziende "contaminatrici del merito", disposte a usare solo quello come criterio per l'ammissione dei dirigenti "nella stanza dei bottoni" (Schillaci).

La tavola rotonda a seguire, moderata dal Dr. Mander, ha visto le testimonianze della Dr. Carla Demaria, che ha interpretato il tema alla luce della sua preziosa duplice esperienza di dirigente prima

Il decalogo del DIRIGENTE

1. Ama il gioco di squadra, promuove una sana competizione a beneficio della collettività.
2. Gratifica e valorizza i suoi collaboratori, li sceglie in base al merito.
3. Umile, apprende dai propri errori assumendosene la responsabilità.
4. Ascolta e lascia la porta del suo ufficio aperta.
5. Persegue il risultato, impegnandosi in prima persona, dando lui per primo l'esempio.
6. Trasmette il senso di appartenenza all'azienda, ma sa dire anche "NO".
7. È onesto e trasparente, ha una visione morale del lavoro.
8. È autorevole, sa che solo con il merito si può raggiungere una stabile leadership.
9. È curioso, e cerca la verità con la sensibilità di chi non ha paura del NUOVO.
10. Sa controllare le emozioni negative, influenzando positivamente sul clima.

Il decalogo dell'IMPRESA

1. Premia il merito con criteri misurabili e definiti in anticipo
2. È trasparente nelle scelte organizzative.
3. Garantisce percorsi di crescita professionali a chi dimostra impegno e buone capacità.
4. Contribuisce ad aumentare il valore degli assets intangibili.
5. Sviluppa il senso di responsabilità sociale.
6. Incentiva le innovazioni.
7. Rispetta l'ambiente.
8. Garantisce la salute e la sicurezza del lavoro.
9. Garantisce un dialogo aperto e trasparente ai sui collaboratori.
10. Si vuole bene.

e di imprenditore poi, dell'Ing. Giuseppe Fano, che in particolare si è soffermato sul diverso significato che il concetto di merito assume nell'impresa in cui è presente l'imprenditore e nella grande multinazionale a capitale diffuso, e del prof. Angelo Miglietta, che ha proposto le sue semplici ma efficacissime riflessioni non solo come docente universitario, ma anche ricollegandosi alle esperienze fatte in veste di Segretario Generale della Fondazione CRT.



La conclusione è toccata a Mario Cardoni, Direttore Generale di Federmanager, che ha raccolto e sintetizzato i moltissimi stimoli della mattinata, individuando il rischio che essi scivolino nel banale e nel retorico se non si traducono in comportamenti effettivi e ha citato al riguardo, come esempio negativo, i colleghi che, essendo "figli" di una raccomandazione, si lamentano per le raccomandazioni altrui quando la propria non vale più.

Una mattinata stimolante e fruttuosa, almeno sul piano delle sollecitazioni intellettuali, che, richiamando la conclusione di Cardoni, ci induce a considerare che, se abbiamo ragione nel criticare la politica per scelte nelle quali troppo spesso l'appartenenza fa premio sulla competenza, è opportuno che qualche riflessione al riguardo la facciamo anche noi. □

Seminario a cura di Federmanager-Torino

“La PRIVACY nel RAPPORTO di lavoro”

“Principi essenziali in materia di protezione dei dati personali e sensibili nella gestione del rapporto di lavoro”

Michela Degiovanni⁽¹⁾

I – Non passa giorno senza essere tempestati al telefono di casa o di non trovare nella posta in arrivo offerte di prodotti, inviti a manifestazioni commerciali, proposte di iscrizione a club o associazioni, richieste di denaro per iniziative benefiche, il tutto manifestando conoscenza dei nostri dati personali o peggio delle nostre abitudini e frequentazioni. “Sappiamo che Lei usa questo prodotto, perché non prova quest'altro molto più vantaggioso” e così via.

Tutto questo ci dà parecchio fastidio e alimenta la sensazione di essere controllati, seguiti e spiati; esiste un corpo di norme intese alla difesa della nostra privacy, ma è probabilmente la mancata conoscenza dei dispositivi di tutela o la inosservanza o leggerezza nell'applicazione delle norme, che ingenera gli inconvenienti appena lamentati. Ed è proprio il seminario tenuto dall'avv. Michela Degiovanni che si pone il doppio scopo di illustrare le norme e i dispositivi in atto a difesa della privacy e gli adempimenti che ne discendono.

Saltiamo le premesse ed entriamo a metà percorso del seminario, là dove viene messo in evidenza che il trattamento dei dati personali, analogamente all'identità del soggetto, debbono essere considerati come parte integrante della persona e quindi godere dell'assoluta riservatezza e tutela.

Ma quali sono i dati personali? Le informazioni di qualsiasi genere che possano

essere riferite al soggetto, i suoi dati anagrafici o identificativi (cognome, nome, fotografie) ivi compresi i “dati sensibili” cioè idonei a rivelare lo stato di salute del soggetto, l'origine razziale, le opinioni politiche, la sua adesione a movimenti o partiti oppure organizzazioni di carattere religioso, la sua vita sessuale.

La legge sulla privacy dice espressamente di ridurre allo stretto indispensabile la raccolta e l'utilizzo dei dati personali e di escludere il trattamento del dato personale quando questo può essere sostituito dai dati generici o anonimi (inchieste pubblicitarie, indici di gradimento).

II – Dopo l'affermazione della privacy del soggetto, la legge passa a definire il ruolo del “Responsabile del trattamento di privacy” inteso come soggetto autorizzato e preposto presso le pubbliche amministrazioni o presso qualsiasi altro ente o associazione, alla raccolta, elaborazione e conservazione dei dati. Completa la definizione dei ruoli che assicurano la privacy, la figura del “garante” cui le norme assegnano adempimenti più o meno complessi e gravosi a seconda della “delicatezza” del dato trattato.

Ad esempio, nel caso di raccolta di dati personali, colui che è autorizzato all'operazione, deve comunque fornire, prioritariamente, la motivazione della raccolta (pubblicità e marketing, gestione di clienti e fornitori, adempimenti fiscali e contributivi, ecc.). Qualsiasi sia il motivo della raccolta, la norma prevede che il soggetto interessato – colui che deve fornire il



dato – dia in via prioritaria il proprio assenso in modo esplicito e consapevole (la legge parla di “consenso espresso”).

III – Un aspetto particolare del trattamento dei dati di interesse precipuo per i dirigenti industriali concerne il trattamento dei dati dei dipendenti. La norma dice chiaramente che nelle aziende debbono essere individuati in modo esplicito e obbligatorio, i soggetti responsabili della raccolta e trattamento dei dati, con la premessa che possano essere richieste le sole informazioni strettamente necessarie alla gestione del rapporto lavorativo.

Sono ovviamente escluse le informazioni relative alle preferenze politiche dei dipendenti, alle loro scelte religiose, sociali e culturali.

Ad esempio, in caso di malattia, il datore di lavoro non può conoscere le patologie accertate al lavoratore ma unicamente la valutazione finale sulla sua non idoneità al lavoro.

Il seminario, affollato e partecipato, è stato condotto in modo esemplare dall'avv. Degiovanni; l'argomento è abbastanza ostico di per sé e la materia alquanto intricata, ma la chiarezza dell'esposizione, il tono certo del discorso e anche la chiarezza delle “slide” presentate, hanno assicurato la costante attenzione e l'interesse della sala. □

(1) Avv. Michela Degiovanni *civilista e conciliatore presso la Camera di Commercio di Milano e Monza.*

Milano, 12-13 marzo 2010

Consiglio Nazionale Federmanager 2010

Il 12 e 13 marzo si è tenuto a Segrate il primo Consiglio Nazionale Federmanager del 2010.

Prima dell'apertura dei lavori si è tenuta una relazione del professor Enzo Rullani, docente di Economia della Conoscenza presso la Venice International University, Venezia (<http://www.rullani.net/>), dal titolo "Quali risorse e quali competenze oltre la crisi" come occasione per sviluppare riflessioni anche sullo stato di salute e sulle prospettive del sistema industriale.

Molto interessanti le conclusioni della relazione e la ridefinizione della PROFESSIONALITA' DEI NUOVI LAVORATORI DELLA CONOSCENZA come:

- Frutto di un **investimento personale o aziendale** non solo sottoprodotto dell'esperienza.
- Non solo conoscenza **tecnica**, ma anche **intellettuale**.
- Zoccolo duro di **competenze di tipo generale** e, su questo, una serie di **specializzazioni reversibili**.
- Nella formazione: dal **teaching al learning**: auto-apprendimento assistito.

Chi fosse interessato ad approfondire può richiedere copia della presentazione alla nostra segreteria.

All'apertura dei lavori, il Presidente Ambrogioni ha sviluppato una serie di temi da sviluppare nei prossimi mesi:

Manifesto Federmanager su Riforma Fiscale

È necessario che Federmanager porti proposte concrete su una revisione della tassazione di:

- Redditi lavoro dipendente
- Pensioni
- Assistenza e previdenza integrativa
- Retribuzione variabile

Questa azione sarà sviluppata in collaborazione con LUISS – Università Statale e Fondazione R.E.I. e sarà pronto per l'autunno.

Sondaggio Federmanager – IPSO

Per meglio comprendere la percezio-

ne che si ha della nostra categoria sia da parte del pubblico che dai dirigenti stessi (autopercezione) verrà affidata un'indagine alla Società IPSO. Va ridefinita la nostra identità con un massiccio piano di immagine e comunicazione.

Manifesto Confindustria-Federmanager sulla cultura d'impresa

I contenuti del Manifesto saranno :

- Le imprese e i loro managers
- L'associazionismo di rappresentanza

Dare forza al sistema Italia

A Milano, il 19 aprile 2010, si terrà una iniziativa CIDA con il supporto di Federmanager per spiegare cosa Federmanager può e vuole fare per dare il proprio contributo alla uscita dalla crisi

Formare la classe dirigente di Federmanager

Sono stati pianificati una serie di Seminari per la Giunta Esecutiva, Presidenti dei Sindacati, RSA etc... per fornire tutte quelle informazioni necessarie ad un miglior servizio agli iscritti.

Quota di servizio

La possibilità che anche le aziende ed i dirigenti non iscritti debbano versare una quota alla Federmanager quando questi decidano di accedere agli Istituti Bilaterali (Federmanager-Confindustria) quali il FASI era prevista in un accordo del 2009. Tale accordo non è mai stato applicato né riconosciuto nel contratto nazionale per il timore di Confindustria di implicazioni legali. Federmanager ha fatto formulare un parere esterno che risolve il problema e che presto sottoporrà alla controparte.

Intesa Confapi

Si è raggiunta una fondamentale e storica intesa con CONFAPI per la definizione del "QUADRO DIRETTIVO" ovvero

di tutte quelle professionalità che già, nelle piccole e medie imprese, hanno ruoli di responsabilità equivalente a quello dei Dirigenti Industriali. L'obiettivo è di ricondurre queste figure professionali sotto una gestione Federmanager-Confapi, anche perchè normalmente questi sono destinati a diventare Dirigenti.

Dopo l'intervento del presidente Ambrogioni si sono tenute altre interessanti relazioni. In particolare il Presidente Cuselli ha annunciato di aver iniziato il riorientamento di Fondirigenti sull'obiettivo di trasformare la Bilateralità in Partnership e di incidere sui processi dando maggior snellezza alle procedure.

Il Direttore Generale di SELDA, la società che gestisce la parte informatica della federazione, ha illustrato il nuovo sistema Informatico ed informativo. Purtroppo questo sistema non soddisfa completamente le aspettative di Federmanager Torino e si stanno avviando le opportune azioni correttive.

Il Direttore Cardoni ha illustrato lo stato dell'arte delle varie iniziative rispetto al Documento Programmatico approvato dal primo Consiglio Nazionale.

Il Vice Presidente Bigazzi ha aggiornato l'assemblea sull'iniziativa **Federmanager Academy**.

Roberto Rossi

Due manifesti sulla "Riforma fiscale, e d'intesa con Confindustria, sulla Cultura d'impresa" proposti dal presidente Ambrogioni.



Consiglio Nazionale Federmanager

Intervento di Sergio Zeme

Ma la pensione è ancora una "retribuzione differita?"



Desidero innanzitutto dare atto al nostro Presidente di avere svolto una relazione completa, esauriente ed incentrata prevalentemente su un tema sempre più d'attualità, la pressione fiscale. Pressione risalita dal 42,9% degli anni 2008 - 2009 al 43,2% a seguito della caduta del Pil (-5,1% nel 2009) e della flessione delle entrate fiscali (-2,3%). Non a caso si riscontra da parte degli esperti una concordanza di opinioni sull'esigenza di una riforma del fisco considerata "la riforma delle riforme", conditio sine qua non per "cambiare le cose in Italia".

Quanto al resto, purtroppo non nuovo, bisogna avere la forza ed il coraggio di ingaggiare una volta per tutte una decisa lotta contro il pressappochismo, il clientelismo, il nepotismo, per puntare sul merito, passando dalle parole e dalle intenzioni ai fatti. Questo obiettivo è indispensabile se si vuole che il nostro Paese diventi competitivo superando tra l'altro una crisi che ha messo a dura prova tante energie.

A questo punto non posso dimenticare la mia identità di Presidente del Coordinamento Nazionale dei dirigenti industriali in pensione e debbo quindi insistere sull'esigenza ormai improcrastinabile di modificare una situazione che incide negativamente sul potere d'acquisto delle pensioni. Deve infatti essere rispettato il diritto all'invarianza di questo potere, indipendentemente dal reddito degli interessati e per raggiungere questo obiettivo è necessario:

1) dire BASTA alle misure punitive in totale assenza di misure a favore;

2) modificare l'attuale meccanismo di perequazione delle pensioni insufficiente ed inadeguato, vale a dire rivedere la composizione del cosiddetto "paniere" adottando un indice specifico sostitutivo di quello attuale, più

rappresentativo della spesa effettiva per consumi degli anziani;

3) applicare l'indice inflattivo, al 100% dello stesso, all'intera pensione quale che sia la relativa entità.

La pensione viene considerata come "retribuzione differita"; ritengo pertanto opportuno un accenno all'aspetto retributivo limitandomi a constatare che la differenza fra il 2009 e il 2010 si è tradotta, con decorrenza marzo 2010, in un incremento di 19 euro lordi mensili equivalenti a 10 euro netti. Ogni commento al riguardo mi sembra pleonastico anche perché nei mesi precedenti di gennaio e febbraio si è riscontrato un conguaglio in negativo

rispetto agli stessi mesi dell'anno precedente.

Devo infine aggiungere che alcuni colleghi hanno fatto rilevare che le nostre pensioni sono nettamente inferiori al minimo retributivo di categoria, come risulta dall'ultimo rinnovo del CCNL, una situazione scarsamente dignitosa per chi dopo un'intera vita di lavoro passa dalla condizione di attività a quella di pensionato. Concludo pertanto formulando l'auspicio che si attui per gli anziani una politica nuova dal punto di vista retributivo e fiscale, ma anche una politica finalizzata ad utilizzare, nell'interesse dell'intera collettività, il patrimonio di conoscenze e di esperienze acquisito in un'intera vita di lavoro. □

Una imprevedibile e coraggiosa svolta promossa dal presidente Nazionale Pensionati Sergio Zeme che chiede alla politica di utilizzare – nell'interesse della collettività – il patrimonio di conoscenza e di esperienza acquisite dagli anziani in una intera vita di lavoro



Bruno Villani, neo presidente, indica la strada vincente

Società Praesidium S.p.A.

Il suo presidente lancia un invito a tutti gli Enti e agli associati a considerare le condizioni del nuovo Piano di Marketing strategico proponendo una serie di incontri con le Associazioni territoriali e loro dirigenti

Cari colleghi, come saprete ho assunto da qualche mese la carica di Presidente della Soc. Praesidium SpA, società di brokeraggio assicurativo costituita da FederManager, Assidai e dal Gruppo Aon nell'anno 2005.

Arrivo a questo importante incarico da una esperienza manageriale maturata in multinazionali di media e grande dimensioni, in funzioni di responsabilità operativa e gestionale sia a livello nazionale che internazionale, rappresentando anche l'azienda presso associazioni ed enti.

So bene che il compito che mi aspetta è e sarà molto impegnativo e articolato, ma come già "in corso d'opera", sono pronto a approfondire il massimo impegno e a mettere la mia esperienza a disposizione della categoria, con umiltà e grande spirito di servizio, ma anche con molta determinazione.

La vision di Praesidium è quella di "diventare il punto di riferimento dei Manager nel settore assicurativo in termini di offerta prodotto / servizio", mettendo a disposizione dei Dirigenti, Quadri, Consulenti, e loro familiari, le migliori condizioni normative ed economiche ottenibili dal mercato.

Il tutto passa attraverso una serie di obiettivi, declinati nel periodo, tra cui ricordo i principali:

- sviluppare e consolidare la conoscenza e l'immagine di Praesidium all'in-

terno e all'esterno della nostra Organizzazione

- ampliare la gamma dei prodotti e servizi offerti
- ampliare la base di mercato di riferimento
- rafforzare e sviluppare la struttura organizzativa e commerciale della società
- incrementare e consolidare il margine operativo tenendo ben presente che tutte le attività devono essere finalizzate in particolare anche al proselitismo associativo

Dopo i primi mesi dedicati alla conoscenza dello stato dell'arte e allo sviluppo delle relazioni con gli altri Enti, senza dimenticare gli obiettivi di corto termine, tutti ampiamente raggiunti e superati, grazie all'ottimo lavoro di tutti i collaboratori, stiamo oggi procedendo con il nuovo Amministratore Delegato Federico Casini, che vanta una pluriennale esperienza nel settore assicurativo, all'elaborazione del Piano di Marketing Strategico Triennale. Sarà mia cura aggiornarvi in merito, non appena possibile.

In stretta collaborazione con gli altri Enti interessati, con le idee molto chiare, abbiamo individuato gli assi di progresso e le azioni di miglioramento da mettere in atto.

Molta importanza viene da noi data all'attività di comunicazione. A tal fine un aspetto molto importante, che sarà uno

degli aspetti caratterizzanti il mio mandato, sarà quello della stretta vicinanza e collaborazione con tutti gli Enti, con la Federazione, con tutte le Associazioni territoriali, ma prima di tutto con tutti voi!

Praesidium deve essere un'azienda all'ascolto del mercato per capire le esigenze, capace di cogliere i segnali deboli, anticipare le richieste ed offrire il prodotto che le soddisfi.

Credo molto in questo e a tale scopo organizzeremo al più presto una serie di incontri con le Associazioni e i loro Dirigenti, non solo per comunicare ma soprattutto per ascoltare.

Ma ora bisogna passare dalle parole ai fatti, bisogna declinare la strategia in azioni e tutta la squadra, nessuno escluso, dovrà operare per apportare valore aggiunto.

Anche con i partner esterni svilupperemo una politica di coinvolgimento; chiederemo cioè a tutti di trasformare le relazioni in essere da un puro approccio di tipo "transazionale" ad un approccio proattivo e di partnership.

Questa è a mio avviso la strada vincente.

Ora non mi resta che "congedarmi" da tutti voi con un arrivederci a presto, sperando di vedervi numerosi in occasione dei prossimi incontri.

Bruno Villani



PRAESIDIUM È LA SOCIETÀ DI BROKERAGGIO ASSICURATIVO NATA NEL 2005 DA UNA JOINT VENTURE TRA AON ITALIA S.P.A., FEDERMANAGER E ASSIDAI.

SCOPO DI PRAESIDIUM È STUDIARE E REALIZZARE TUTELE ASSICURATIVE A FAVORE DEI DIRIGENTI E DELLE LORO FAMIGLIE.

Il ruolo dei fondi interprofessionali

La formazione continua e la competitività delle imprese

Bergamo, 2 marzo 2010

Renato Cuselli

Ringrazio il Presidente Mazzoleni e il Presidente Barcella per aver voluto organizzare questo incontro sui Fondi interprofessionali e la formazione continua.

Saluto la Presidente Marcegaglia, il Presidente Fossa e tutti i presenti.

Siamo qui oggi per un tema che sta molto a cuore sia ai manager sia a ogni imprenditore che ami il proprio lavoro e la propria impresa; tema che ritengo debba essere sempre più posto all'attenzione dell'opinione pubblica e delle organizzazioni che animano il nostro Fondo.

Fondirigenti sin dalla propria costituzione, primo tra tutti i Fondi Interprofessionali (che hanno ormai raggiunto il ragguardevole numero di diciotto, ma non voglio affrontare in questa sede i problemi connessi a questa proliferazione), Fondirigenti, dicevo, ha cercato di dare alla Fondazione, unica anche nella formula giuridica, una caratteristica di diversità per il target cui si riferisce, per la responsabilità, l'impegno e l'esempio che abbiamo nei confronti di tutti gli altri e del Paese in generale.

Una responsabilità e un impegno che Imprese e manager, ora più che mai devono garantire anche negli aspetti più operativi e concreti; Fondirigenti deve offrire strumenti semplici, rapidi ed efficaci per rispondere al continuo cambiamento imposto dai mercati e dai relativi contesti esterni (finanziari, politici e sociali) che li condizionano in maniera determinante.

Fondirigenti ha formalizzato strumenti per agire a favore di persone, imprese e territori diversi: dirigenti anche temporaneamente disoccupati, manager atipici, quadri, giovani talenti, imprenditori, ridistribuendo risorse.

Abbiamo promosso una "agenzia integrata per lo sviluppo sostenibile e la com-

petitività" in grado, con le sue numerose attività di affrontare la crisi e riavviare la crescita, senza dimenticare la solidarietà tra territori, tra dimensioni d'impresa, tra persone e neppure l'esigenza di valorizzare la cultura del merito e della responsabilità verso cui l'intero Paese deve indirizzare le sue forze migliori.

Un'Agenzia davvero integrata che:

- opera in primo luogo per la promozione di una domanda di formazione continua di qualità da parte delle piccole e medie imprese, con risultati che pur non essendo ancora ottimali, stanno confermando una forte crescita di partecipazione. Voglio qui presentare due slide su questa tendenza inerenti alla partecipazione delle aziende aderenti al nostro Fondo e sulla loro partecipazione al conto formazione. Sono dati indiscutibili, non tanto sulla nostra capacità di rispondere alla domanda, ma sul crescente interesse di imprese e loro manager, ai quali dobbiamo essere in grado di continuare a dare risposte sempre più adeguate e conformi a questo crescente interesse. Arrivando infine a monitorare i risultati per poterci sempre più migliorare.

Ritornando alla nostra Agenzia integrata, oltre alla formazione, suo vero e proprio "core business", essa:

- promuove l'occupabilità dei dirigenti disoccupati, attraverso una propria Agenzia del lavoro, che allargherà i suoi orizzonti anche al Bilancio di competenze e al placement, questo grazie alla lungimiranza di Confindustria e Federmanager con le novità introdotte dal recente rinnovo del Contratto Nazionale;
- sviluppa molteplici iniziative sperimentali proposte dal territorio, non solo per i dirigenti meno fortunati in questa difficile crisi, ma anche per promuovere nuove strade più semplici e rapide di accesso alle PMI;
- sviluppa, infine, la cultura d'impresa e manageriale, (per accompagnare i processi di trasformazione verso il futuro)



ancora poca "percepita" e diffusa nel nostro Paese, sia attraverso specifiche iniziative e progetti, sia attraverso l'Associazione Management Club, che i soci e la Luiss hanno voluto costituire, per la realizzazione del Rapporto sulla Classe Dirigente e tutte le altre iniziative a esso collegate.

Tra le tante iniziative, abbiamo anche promosso insieme a **Fondimpresa** una specifica attività sullo sviluppo delle competenze manageriali nelle imprese di minori dimensioni, dove le differenze tra quadri e dirigenti diventano sempre più impalpabili, dalla quale sono emerse continue conferme dell'importanza strategica della piccola e media impresa italiana nel panorama nazionale e internazionale, della necessità di strumenti conoscitivi che aiutino a comprenderne i caratteri strutturali e contingenti, i bisogni e le potenzialità.

Sappiamo che i piccoli imprenditori tradizionalmente si avvicinano con estrema cautela ai programmi formativi tradizionali, aspettandosi soluzioni personalizzate alle loro esigenze e convenienti in termini di costi, avendo spesso di fronte un'offerta formativa non sempre adeguata alle loro necessità/bisogni.

Le nostre imprese di minori dimensioni hanno sempre fatto fronte a tutti i cambiamenti di mercato e competitivi nel modo migliore, cercando e riuscendo ad ottenere risultati molto rilevanti, tanto che studiosi internazionali hanno identificato il modello delle piccole imprese italiane come una best practice del nostro paese, riconfermato anche oggi, nonostante la difficilissima crisi che stiamo vivendo.

Questa capacità è dovuta in larga parte alla complessiva buona qualità di tutti i nostri lavoratori che non deriva dalla formazione classicamente intesa dagli specialisti dell'education, si tratta di quella formazione concretizzata sul luogo di lavoro con l'affiancamento, la pratica, l'e-

sperienza, la condivisione della conoscenza che portano individui e organizzazioni e, a volte, anche interi territori a migliorarsi continuamente. Questa formazione che in molti casi è inscindibile dall'innovazione organizzativa e tecnologica, è per la stragrande maggioranza delle nostre imprese naturale: ha sempre funzionato sin dai tempi in cui il nostro paese era noto in tutto il mondo per le sue botteghe e i suoi artigiani; ha costi e impegno organizzativo totalmente a carico dell'impresa e dei suoi collaboratori più preparati; viene "formalmente" completata con il riconoscimento in azienda delle reali competenze acquisite.

Forse, la strada da seguire per cercare di migliorare l'**offerta formativa**, è proprio la codificazione del processo attraverso il quale si compie questo percorso in azienda: chi vi partecipa, con quali risorse e con quale organizzazione.

Ed è in questa direzione che si muove il recente Accordo "Linee guida sulla formazione 2010" tra Governo, Regioni e Partecipazioni Statali, nell'ottica di formare per competenze e non per discipline, quindi come ha ben evidenziato il Ministro Sacconi "chiudiamo con il passato e facciamo formazione negli ambienti produttivi".

In questo senso noi come Fondirigenti stiamo lavorando e cercando le soluzioni più adatte, è fondamentale che i Fondi sperimentino nuovi modi d'intervento più vicini ai diretti utilizzatori, partendo dal soddisfacimento delle attese dei propri rappresentati. Vogliamo essere punto di riferimento anche per gli altri fondi per quanto stiamo facendo per la gestione del sostegno al reddito dei nostri disoccupati ed orientamento alla formazione di tutti occupati e no.

I Fondi devono contribuire a sviluppare nuovi modelli - e noi stiamo tentando di farlo - che vanno poi applicati adattandoli alle varie realtà delle imprese e dei manager, dando loro il necessario supporto per sperimentare e interiorizzare modelli di definizione del proprio percorso formativo, applicando o fornendo i risultati della loro attività di ricerca, erogando i servizi necessari allo sviluppo delle persone e dei loro territori, in maniera sempre più integrata e in stretta sinergia con le organizzazioni dei soci.

L'impresa e/o il territorio saranno così portati a interrogarsi con regolarità sui propri fabbisogni di competenze e sulle modalità, interne o esterne, per soddisfarli anche mediante finanziamenti, elaborando una sorta di "Bilancio formativo aziendale o territoriale".

Si tratterebbe di un notevole passo in avanti coerente con l'introduzione del "**Bilancio delle competenze individuali**" da offrire a tutti i dirigenti, occupati e no, come previsto dal CCNL.

Questa impostazione permetterebbe ai Fondi interprofessionali di fare un nuovo salto di qualità, mettendo ancora di più in risalto le sinergie esistenti tra gli interventi per lo sviluppo e quelli per i momenti di crisi, poiché non siamo più in una fase depressiva, ma al centro di un cambiamento epocale.



Dobbiamo essere in grado di fornire interventi per ampi e nuovi segmenti di popolazione che attraverso percorsi formativi possono acquisire quelle competenze in grado di migliorare la loro occupabilità e rappresentare una risorsa per le imprese e per il territorio.

Accanto a questo fondamentale mezzo in grado di dare voce e consistenza alla domanda di apprendimento d'impresa e persone, vedo, come spiegato poc'anzi, lo sviluppo ulteriore di progetti proposti direttamente dalle parti sociali territoriali che siano in grado di promuovere e sperimentare nuovi modelli soprattutto per le imprese di minori dimensioni.

Voglio fare, a questo punto, un altro passo avanti: **nel nostro paese esiste un enorme potenziale d'intelligenza, creatività, capacità d'innovazione, ma anche di managerialità e imprenditorialità** che non riesce a esprimersi, che rimane sopito se non bloccato e che quindi, spesso e purtroppo, è destinato alla "fuga". Ciò provoca ricadute negative sullo sviluppo del nostro territorio anche e soprattutto nel medio periodo. L'Italia è piena di giovani talenti ma resta immobile e vecchia, ricca ma consegnata alla vita precaria, bellissima eppure sfregiata, accogliente però insicura; l'Italia è piena di mediocri, organizzati per cordate, sorretti dalle corporazioni, del club dell'accesso esclusivo o garantito dal nome di famiglia.

Le ragioni di questa situazione sono

molteplici e risiedono, almeno in parte, nella natura e nelle caratteristiche della nostra classe dirigente che non ha favorito l'emergere di una cultura del merito e della responsabilità e che con il suo agire è stata anche causa dell'attuale situazione di crisi.

Il nostro obiettivo non vuole essere una fredda analisi della situazione, vogliamo trovare soluzioni e proposte che vadano di là dalla stigmatizzazione dello stato attuale e che promuovano un nuovo modello di classe dirigente più inclusiva, aperta al merito, ai giovani e che, con il loro contributo professionale e capacità di leadership, determinino risultati concreti investendo sia sul futuro proprio sia su quello di tutta la comunità aziendale. E lo sviluppo e il rafforzamento dei fondi devono essere visti anche in questa chiave di lettura.

Imprenditori e manager devono riscoprire la dimensione etica e valoriale dell'agire, della responsabilità verso la collettività e del solidarismo, ritrovando legittimazione sociale e tornando, così, ad essere valore aggiunto per lo sviluppo, in modo particolare in questa fase delicata della nostra storia.

In questa fase, ci proponiamo di far sì che le cose accadano, di facilitare e rendere operativi i processi in tempi certi e brevi, agendo come polo di attrazione, attraversato dai contributi di talenti e intelligenze di diversa estrazione, motivati a migliorare e potenziare rendimenti e qualità della macchina produttiva.

Occorre far uscire dal generico il tema della qualificazione della classe dirigente, ponendo l'accento sull'esigenza di passare a un'assunzione esplicita di responsabilità da parte di quest'ultima, rispetto alla pura e semplice critica delle inadeguatezze esistenti, e ponendo il tema della formazione, selezione e mobilità della classe dirigente all'interno dell'Agenda Pubblica del Paese, non solo sulla base di analisi e di ricerche, ma attraverso il diretto coinvolgimento d'impresa e dirigenti. □



NOGARD

Odonto Stomatologia San Giorgio

*Dal 1986 a Torino due Centri
odontoiatrici al servizio di Tutti.
Strutture e tecnologie di alta qualità
professionale e organizzativa.*



Specialità

- Prevenzione
- Igiene Orale
- Conservativa
- Endodonzia
- Parodontologia
- Implantologia
- Chirurgia Estrattiva
- Chirurgia Pre-protetica
- Protesi fissa
- Protesi mobile
- Ortodonzia
- Peridonzia
- Patologie del Cavo Orale
- Articolazione Temporo-Mandibolare

Operatori

L'equipe odontoiatrica è composta da **45 operatori**:

- 14** professionisti specializzati nelle diverse branche odontoiatriche,
- 15** assistenti alla poltrona,
- 9** segretarie,
- 7** 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 ed odontoiatri in possesso di tutti i titoli e requisiti di legge.

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 del DLGS 81/08 in materia di sicurezza e sono certificati secondo la Norma UNI-EN ISO 9001:2008.



Centro Odontoiatrico **ADULTI**
C.so Stati Uniti 61/A, Torino
tel. 011.548.605/011.547.114



Centro Odontoiatrico **INFANTILE**
C.so Duca degli Abruzzi 34, Torino
tel. 011.500.689/011.548.605



Convenzioni

Entrambi i Centri sono convenzionati con i più importanti Fondi Sanitari di categoria, di Assistenza Sanitaria Nazionale.

Convenzioni in forma **DIRETTA**:

FASI
FISDAF
FASDAC

CASAGIT
ASSIDA-STET
UNISALUTE

FISDE
FASDIP
NEWMED

FASCHIM
FASIOOPEN
PREVINET

REALE MUTUA
BLUE ASS.
PRIMADENT

Convenzioni in forma **INDIRETTA**:

MICHELIN
AUGUSTA

FAIT
MANAGERITALIA

ASSIET
FASDIR

ASIDAL
EMVAP

A tutti gli iscritti a Fondi Sanitari di Categoria, non menzionati, agli iscritti Cida ed ai loro familiari, verranno applicate le tariffe preferenziali convenzionate con il Fasi.

Finanziamenti

La Nogard, ha stipulato con un Gruppo Bancario importante 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.

Tariffe

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

Dalle **8:00 alle ore 20:00**
con orario continuato
dal lunedì al venerdì e
sabato mattina
per casi urgenti
visite immediate

Per informazioni
Tel. 011.548.605
nogard@nogard.it
www.nogard.it

VIA DELLA PSICHIATRIA

POLITECNICO

CORSO DUCA DEGLI ABBEZZI

CORSO STAFFENTI

Per tutto l'anno **2010** i Centri odontoiatrici sono stati designati dal **FASI** e dal **FASDAC**, come **strutture di riferimento per visite gratuite di prevenzione.**

Si estendono le visite preventive **GRATUITE**
a tutti gli iscritti ad **fondi sanitari di categoria,**
familiari compresi.



ISO 9001
CERTIFIED
ORGANISATION

Con l'adesione del Presidente della Repubblica

3° Salone Nazionale dell'Imprenditoria Femminile GAMMADONNA

Con il Forum di Chiusura, moderato dal direttore di Radio24, Gianfranco Fabi, si è concluso a Torino, il 3° Salone Nazionale dell'Imprenditoria Femminile, GammaDonna® (28-29 gennaio 2010), la più importante manifestazione nazionale sulle tematiche d'impresa e di imprenditoria femminile, ideata e progettata da Valentina Communication, alla quale il Presidente Napolitano ha voluto assegnare una speciale medaglia di riconoscimento. Tema in discussione: "Economia, Etica, Equilibrio sociale: nuovi paradigmi per la società post-crisi".

La manifestazione – una "due giorni" di lavori con **65 Enti sostenitori** fra autorità locali, ministeri, associazioni, università, istituti di ricerca e sponsor – ha visto alternarsi **113 relatori in 19 sessioni** registrando **un afflusso attorno ai 2000 partecipanti** tra imprenditori/trici, manager, donne leader nel settore pubblico e privato, giovani già inseriti nel mondo produttivo.

"La crisi – ha detto la prof. Adriana Castagnoli, presidente del Comitato Scientifico GammaDonna, nella sua relazione conclusiva – sta rimescolando le carte nel mondo del lavoro. Ha un effetto di ricomposizione della forza lavoro colpendo soprattutto i settori dove si concentrava l'occupazione maschile. Le donne poi occupano posti più flessibili". Non è quindi un caso che nelle ultime settimane, quando si è cominciato a intravedere una via d'uscita dal tunnel della crisi, due autorevoli *magazine* internazionali come l'**Economist** e **Newsweek** abbiano dedicato le loro copertine alle

donne come risorse di talenti e di redditi fondamentali per riavviare il processo di crescita dell'economia.

Il salone ha fatto emergere con chiarezza le molte luci e ombre del nostro paese. Fra i punti di forza, un'imprenditoria femminile che dal 2003 al 2009 è cresciuta più di quella maschile (rispettivamente +10,04 e +1,1%) con esempi di eccellenza e successo. Fra le ombre, gli squilibri di genere e generazionali che si sono aggravati negli ultimi 15 anni. Nonché il permanere di stereotipi culturali e inerzie istituzionali che portano allo spreco dei talenti femminili e che richiedono urgenti risposte e proposte in termini di maggiore equità ed efficienza, di coesione sociale e di sviluppo. Secondo il Global Gender Gap (2009) che considera le donne come la pietra angolare della crescita economica, l'Italia è ancora scesa nella graduatoria e si colloca oggi in una posizione critica, arretrando dal 67° al 72° posto. Fra l'altro, l'Italia è l'unico paese fra quelli analizzati in OCSE nel 2006 in cui una quota importante di madri non torna al lavoro dopo la nascita e la cura dei primi anni di vita dei figli. Le donne inoltre perpetuano una sorta di segregazione occupazionale concentrandosi nel comparto dei servizi e dei servizi alla persona.

Nel corso dei lavori sono emerse numerose proposte per superare gli squilibri esistenti: riguardo al Turismo, leva strategica per il rilancio del nostro Paese, al rapporto fra ricerca e imprese, alla necessità di riprogettare l'organizzazione aziendale affinché favorisca una nuova cultura di integrazione e l'adozione di modelli nuovi. Inoltre è stata evidenziata l'esigenza di investire nella formazione permanente, in networking fra generazioni, che contempra per i giovani, soggiorni all'estero obbligatori prima della laurea.

Il Salone Nazionale dell'Imprenditoria Femminile, GammaDonna® – nato nel 2004 dalla convinzione che fosse necessario cambiare modello di sviluppo per ricercare equilibri diversi, volti a valorizzare tutte le risorse disponibili nel Paese, in primis le donne ed i giovani – è stato ideato e progettato da Valentina Communication come piattaforma aperta al confronto e al contributo di quanti perseguono queste finalità. □



Le vignette sono riprese dall'opuscolo "l'Unione Europea per la donna". A sinistra Marina Cima, referente di Federmanager Minerva (sede territoriale di Torino)

Casi in cui la Corte di Cassazione ha riconosciuto la peculiarità della categoria

Trasferimento d'azienda e i diritti dei lavoratori

Il Codice Civile prevede una serie di tutele per il lavoratore soggetto a un trasferimento, che possono venir meno nel caso la società cedente fosse in condizioni di crisi accertata.

A questo proposito la Cassazione è venuta in soccorso al lavoratore-dirigente riconoscendogli particolari caratteristiche diverse dagli altri lavoratori

Roberto Granatelli

Il nostro ordinamento assicura ai lavoratori, nel caso di trasferimento di azienda ex art. 2112 c.c., una salvaguarda dei diritti relativi al rapporto di lavoro prevedendo:

- ❑ La continuità del rapporto di lavoro con il cessionario e la conservazione per il lavoratore dei diritti che ne derivano.
- ❑ L'obbligazione solidale per cedente e cessionario per i crediti che il lavoratore ha al momento del trasferimento.
- ❑ L'obbligo per il cessionario di applicare i trattamenti economici e normativi previsti da contratti collettivi di qualsiasi livello vigenti alla data del trasferimento e fino alla loro scadenza salvo che questi siano sostituiti da contratti collettivi diversi, ma di eguale livello, applicabili all'impresa del cessionario.
- ❑ Divieto di licenziamento a causa del trasferimento di titolarità.

Tali garanzie però, secondo la legge n. 480 del 29 dic. 1998 art. 47 comma 5 e 6, vengono meno quando sia accertato uno stato di crisi accertata dal Ministero del lavoro oppure di *fallimento* o altra *procedura concorsuale*.

Quindi nel caso in cui il trasferimento riguardi l'azienda o unità produttiva, per le quali il CIPI abbia accertato lo stato di crisi aziendale ecc.. ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente, non trova applicazione l'art. 2112 c.c. salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante.

Inoltre, ai sensi del comma 6 del citato art 47, i lavoratori che non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi attuino entro 1 anno dalla data di trasferimento ovvero entro il periodo maggiore stabilito negli accordi collettivi. Nei confronti dei lavoratori predetti, che vengono assunti dall'acquirente, dall'affittuario o subentrante in un momento successivo al trasferimento d'azienda non trova applicazione l'art. 2112 c.c..

È da segnalare, in proposito, che la Commissione della Comunità Europea ha contestato alle autorità italiane che i predetti commi 5 e 6 dell'art. 47 della Legge 428/90 sono in contrasto con la direttiva n. 2001/23/CE in quanto i lavoratori in Cigs trasferiti all'acquirente non potevano in genere beneficiare delle tutele di cui all'art. 2112, fatte salve eventuali migliori condizioni stabilite con accordo sindacale e a ciò è seguita una sentenza di condanna della Corte di Giustizia Europea.

Quanto sopra esposto va integrato però con un "focus" sulla **dirigenza** in quanto la Cassazione (vedi sentenza n. 398/97) ha stabilito una maggiore tutela ai dirigenti in caso di cessione di azienda in stato di insolvenza.

Il ragionamento della Corte si basa sul fatto che i dirigenti hanno nell'ambito del diritto del lavoro e in quello sindacale uno status avente per molti aspetti chiare diversificazioni rispetto agli altri dipendenti.

Da ciò ne discenderebbe, secondo la giurisprudenza, l'inapplicabilità dell'art. 47 della legge 428/1990 per i dirigenti ai quali, quindi va applicato l'art. 2112 CC,1 c, c.c. secondo cui, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro continua con l'acquirente e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

Nel caso di dirigente, pertanto, il rapporto di lavoro prosegue con la società cessionaria, unica legittimata a intimare un eventuale licenziamento.



Il principio di diritto, sotteso a tale fattispecie è quello per cui in caso di trasferimento di azienda in stato di insolvenza non si applicano nei confronti dei dirigenti le disposizioni dettate dall'art. 47, 5° comma, legge 428/1990 che statuisce la possibilità, nel corso della consultazione, di prevedere l'esclusione del trasferimento per una parte del personale e ciò proprio in deroga all'art. 2112 c.c.

Per altre fattispecie di rapporti di lavoro vale la pena di fare qualche breve considerazione.

Per i lavoratori con **contratti di lavoro a progetto**, cioè per i quali la prestazione è definita come para-subordinata, non si può non enfatizzare il carattere personale, pertanto l'esigenza di un minimo di stabilità non deve restare del tutto priva di tutele.

Pertanto, se per effetto della volontà delle parti il rapporto non sia stato trasferito unitamente all'azienda, il contratto di lavoro a progetto continua a produrre i suoi effetti nei confronti delle parti originarie fino all'effettivo completamento.

Anche per quanto riguarda i **contratti d'opera intellettuale (consulenza)** si può affermarne il carattere personale in quanto il risultato viene individuato in correlazione con la persona dell'altro contraente. Non si può però non rilevare che la giurisprudenza ha escluso, talvolta, l'insostituibilità del prestatore.

Si potrebbe quindi sostenere, anche se le situazioni vanno valutate caso per caso, che siamo in presenza, in questi casi, di prestazioni oggettivamente infungibili in base al fatto che di solito nessuno, al di fuori del contraente originario, è in grado di adempiere all'obbligazione dovuta.

Il principio riguarda sia le prestazioni intellettuali tipizzate per le quali la legge richiede l'iscrizione all'albo professionale, sia le prestazioni di contenuto professionale e intellettuale non specificamente caratterizzate che possono essere oggetto di lavoro autonomo.

Si può ritenere comunque che, se il contratto non venisse trasferito al cessionario si possa pretendere l'esecuzione al cedente. ❑

Assistenza sanitaria integrativa a favore dei dirigenti in pensione

Fonti normative

L'obbligazione nei confronti dei dirigenti in pensione permane anche in caso di trasferimento della titolarità di un'azienda

Con Verbale di accordo 19 maggio 1980 stipulato tra Confindustria, Intersind, Asap e la Federazione Nazionale Dirigenti di Aziende Industriali venne stabilito il "principio secondo il quale gli interventi per prestazioni di assistenza sanitaria integrativa ai dirigenti di aziende industriali vanno effettuati, con il contributo delle imprese, mediante ricorso allo strumento ritenuto più idoneo e cioè attraverso provvidenze assicurative, sia attraverso versamento della contribuzione convenuta a quelle iniziative o strutture cui il dirigente aderisca, fra le quali risulta specificatamente indicato il fondo Assistenza Sanitaria Integrativa (F.A.S.I.)" (Telespresso N. 505/032842 del 19 maggio 1980 di Confindustria alle Organizzazioni confederate).

Nell'ambito di questa garanzia di carattere generale, l'obbligo di assicurare, in ogni caso, l'assistenza sanitaria integrativa anche ai pensionati è previsto dall'art. 3 dello stesso Verbale di Accordo che fissa una prima contribuzione da versare al FASI a favore dei dirigenti pensionati a carico delle "imprese industriali che non concorrano economicamente, con forme diverse, ad iniziative volte ad assicurare ai **dirigenti pensionati** prestazioni di assistenza sanitaria, integrative di quella fornita dal Servizio Sanitario Nazionale".

Pertanto, con il predetto Verbale di accordo:

- si stabiliva "la salvaguardia delle iniziative già adottate ai fini di assicurare, con il concorso economico delle imprese, la erogazione delle prestazioni integrative...";
- veniva, comunque, impegnata "– **nell'ipotesi nelle quali dette iniziative non ricomprendano i dirigenti pensionati** – la parte del contributo stesso specificatamente destinata alle prestazioni integrative a favore dei pensionati" (documento Confindustria già citato).

Lo stesso obbligo, nei confronti dei dirigenti pensionati, venne confermato dall'art. 3 del Verbale di accordo 13 aprile 1981 ("Le imprese industriali che non concorrano economicamente, con forme diverse, ad iniziative volte ad assicurare

ai **dirigenti pensionati** prestazioni di assistenza sanitaria integrative di quella fornita dal Servizio Sanitario Nazionale, verseranno al fondo di cui al 2° comma (n.d.r. FASI)...") e dal punto 4) dell'Accordo 9 dicembre 1981 con cui venne approvato lo Statuto-Regolamento del FASI.

L'art. 1 (Ordinamento e scopo) dello Statuto e Regolamento del FASI precisava che il Fondo (si ricorda che il FASI rimane il riferimento di copertura minima per le imprese industriali che forniscono altre forme di assistenza sanitaria integrativa) "opera allo scopo di erogare ai dirigenti di imprese industriali in servizio o **in pensione e ai loro familiari**, nell'ambito di un sistema di mutualità, prestazioni integrative dell'assistenza fornita dal Servizio Sanitario Nazionale".

Gli accordi successivi hanno confermato il principio dell'assistenza integrativa a favore dei dirigenti pensionati, aggiornandone il relativo contributo a carico delle imprese.

Si ricorda che, secondo quanto stabilito dall'art. 18 del CCNL di categoria, "le materie concernenti... l'assistenza integrativa di malattia, come disciplinate dalle apposite separate intese alle quali si intende fatto riferimento e rinvio, costituiscono parte integrante" del contratto stesso.

Dell'accertato obbligo delle imprese di garantire anche ai dirigenti in pensione l'assistenza sanitaria integrativa, mediante il fondo nazionale FASI o con forme almeno equivalenti, deriva che tale impegno segue le vicende societarie, con trasferimento della sua titolarità da una società ad un'altra, come qualsiasi altra obbligazione contrattuale. □



Quandoque bonus dormitat...
Homerus

Anche l'INPS sbaglia Ma poi si corregge

Nel ricalcolo delle pensioni effettuato nel mese di gennaio n.s. per applicare la perequazione 2010, l'INPS ha, in alcuni casi, definito un importo lordo aggiornato inferiore a quello dell'anno precedente, cioè del 2009.

L'errore riguarda:

- le pensioni calcolate con metodo contributivo (gestioni separate Co.Co.Co., Co.Co.Pro. e libera professione-VO.Aut);
- le pensioni calcolate con sistema misto, cioè in parte contributivo e in parte retributivo). In questo caso l'errore riguarda la sola quota di pensione di tipo contributivo.

L'Istituto di previdenza è a conoscenza del disguido e ne darà soluzione nel corso del 2010 (ricalcolo corretto della pensione ed erogazione degli arretrati).

Per rilevare direttamente l'eventuale errore, gli interessati (titolari di pensioni calcolate con metodo contributivo o misto) potranno confrontare i prospetti di calcolo delle pensioni 2009 con quello del 2010 (modelli OBIS-M) in loro possesso e riscontrare le liquidazioni mensili sino a rilevare il ricupero del dovuto.

Informazioni in proposito potranno essere richieste al Servizio di Assistenza previdenziale in funzione presso le sedi sindacali delle Province. □

Interessate micro-imprese-cooperative, ecc.

Previsti incentivi

per le attività di lavoro autonomo

Al via le attività imprenditoriali per i lavoratori che godono di ammortizzatori sociali: è infatti operativo il Decreto che eroga incentivi per i lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga o sospesi e per i percettori di Cassa Integrazione che intendono avviare un'attività di lavoro autonomo. Il Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha emanato il decreto n. 49409 del 18.12.2009 con il quale sono stati previsti incentivi al fine di avviare un'attività di lavoro autonomo, un'attività autoimprenditoriale o una micro-impresa o per associarsi in cooperativa per i lavoratori che sono destinatari di ammortizzatori sociali in deroga o sospesi e per coloro che si trovano in cassa integrazione ordinaria e straordinaria.

I lavoratori che intendono usufruire di questo incentivo, devono presentare al-

l'Inps, entro i termini di fruizione del trattamento di sostegno al reddito, la domanda con la specificazione dell'attività da intraprendere, su apposito modulo predisposto dall'Istituto stesso. Per i lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga o sospesi il beneficio consiste nella liquidazione del trattamento di sostegno del reddito, ammortizzatore sociale in deroga o indennità di disoccupazione, per un numero di mensilità pari a quelle autorizzate e non ancora percepite e viene erogato dall'INPS. Mentre per i lavoratori che percepiscono il trattamento di cassa integrazione ordinaria e straordinaria, il diritto alla prestazione spetta in tutti i casi di integrazione salariale, ordinaria e straordinaria, sia in caso di sospensione che in caso di riduzione di orario o rotazione e nei casi di lavoratori destinatari del contratto di solidarietà.

I lavoratori che intendano usufruire

degli incentivi debbono presentare domanda all'INPS, l'Istituto provvederà ad erogare il 25% dell'incentivo, ed il restante 75% sarà liquidato solo a seguito della presentazione della documentazione che attesti l'assunzione di iniziative finalizzate allo svolgimento del lavoro autonomo, dell'attività imprenditoriale, di una micro-impresa o dell'associazione in cooperativa. Nel caso di associazione in cooperativa, se il lavoratore instaurerà un rapporto di lavoro subordinato, l'incentivo spetterà alla cooperativa o dovrà essere conferito dal lavoratore al capitale sociale della cooperativa. □



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


Ge.S.O.
GESTIONE SALUTE ORALE



PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE SPECIALISTICHE

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

Via Settimo, 83 - San Mauro Torinese (TO)
Per informazioni e appuntamenti

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

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

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

Carta stampata e comunicazione telematica

La parola e l'immagine

Attraverso l'intervista a Barbara Spinelli, si pongono a confronto i due strumenti che in modo discreto rappresentano e ci comunicano fatti e pensieri delle vicende della nostra vita cercandone le caratteristiche e le peculiarità

Intervista di Massimiliano Cannata
alla giornalista-scrittrice Barbara Spinelli

1. Intenso il suo editoriale della Stampa di domenica 17 novembre. Volevo riprendere alcune frasi allo scopo di commentarle. Delle immani tragedie, come quella di Haiti, ha scritto – “Vediamo solo la punta dell'iceberg. – Il giornalismo scritto ha la respirazione lenta della storia”. Le immagini ci offrono infatti solo un pezzo della realtà. Twitter cattura l'urlo di Munch, ma non va in profondità. Si tratta di una rivalutazione filosofica profonda della carta stampata. Dobbiamo concludere che le nuove tecnologie non sono adatte a raccontarci la cronaca? Dobbiamo essere diffidenti verso i nuovi mezzi della comunicazione telematica?

Riflettendo sulla speciale vocazione del testo scritto – la vocazione a immergersi, ad addentrarsi – non escludo in alcun modo l'aiuto, enorme, che ci viene dagli altri mezzi di comunicazione, più o meno nuovi. L'immagine ha un immediato potere perturbativo che la scrittura non possiede: prende letteralmente lo stomaco, come accade al buon samaritano che nel vangelo di Luca vede sul ciglio della strada l'uomo ferito a morte. Twitter ha la forza impareggiabile della forma breve, dell'aforisma: è l'urlo dell'uomo che vuol farsi udire dai sordi. Il nostro mondo sarebbe diverso, infine, se non esistesse la straordinaria libertà della blogosfera. Nessun potente, oggi, può durevolmente controllare la circolazione dell'immagine, dell'urlo, del blog. Ma è vero che tutte queste espressioni dicono un frammento di realtà: l'ultimo, in genere, nella vita d'una persona o di un popolo. La realtà è fatta di mille strati, ha una storia alle spalle complessa e lunga. La civiltà della scrittura ne è il riflesso, possiede appunto una respirazione lunga che va preservata. L'immagine fotografica, Twitter e Internet sarebbero voci umane dissipate, senza questa respirazione alle spalle. In alcuni casi l'immagine e Internet pervertono addirittura la realtà. Pren-



Per la sua battaglia in difesa dei diritti civili le è stato assegnato l'8 marzo 2005 il premio “È giornalismo” quale vincitrice per l'anno 2004. Nel giugno del 2005 è stata nominata Grande ufficiale da Carlo Azeglio Ciampi in occasione della Festa della Repubblica. Ha vinto il Premio Ischia come giornalista dell'anno 2006 per l'informazione scritta. Nel 2007 è stata insignita del Premio Internazionale Ignazio Silone per la saggiistica. Il 21 ottobre 2008 è stata insignita della Laurea Magistrale Honoris Causa in “Studi Europei” della Facoltà di Scienze Politiche dell'Università del Piemonte Orientale.

diamo l'attacco alle torri di New York, l'immagine che mille volte ci è stata mostrata sul piccolo schermo: ho calcolato che nove giorni di immagini ripetute, spesso con belle musiche di sottofondo, hanno prodotto la frase di Stockhausen detta il 19 settembre di quell'anno: “Questa è la più grande opera d'arte che in assoluto esista nel cosmo”. Nell'Ottocento era il romanzo a possedere la respirazione lunga, e il giornalismo era guardato con diffidenza: il giornalismo era il Twitter dell'epoca.

2. Parola e immagine come devono coniugarsi per fare buon giornalismo? Avevamo creduto di diventare tutti cronisti. Dopo le torri gemelle, gli attentati di Londra e Madrid raccontati da cameramen non professionisti quando non da semplici turisti. È il

momento di ridare autorevolezza alle fonti e al linguaggio del giornalismo nell'era di Internet?

Sì, l'unica cosa è coniugare parola, scrittura, immagine, facendo vivere ciascuna di esse con la loro peculiare intensità. È come quando Kafka distingue la parola dalla scrittura: “Se una cosa la dico, essa perde la sua importanza subito e definitivamente. Se la scrivo, perde comunque importanza ma a volte ne guadagna una nuova”. Il cameraman, professionista o dilettante, fa salire in superficie cose importanti che al giornalista possono sfuggire o che il cronista, più esposto a censure e autocensure, non racconta. Non dimentichiamo la straordinaria vicenda dell'esecuzione di camorra avvenuta a Napoli l'11 maggio scorso. Un video riprese l'assassinio e tutto cambiò: le immagini hanno svelato la banale normalità degli assassinii di mafia, e non hanno permesso solo di catturare l'omicida. Hanno anche spinto i passanti che apparivano sul video a uscire alla scoperta, a rompere l'omertà. L'era di Internet non si sostituisce al linguaggio del giornalista o dello scrittore, non elimina il bisogno di fonti autorevoli. Internet è al loro fianco, compagno segreto ormai indispensabile, che vivifica e spesso corregge il mestiere di chi scrive”.

3. “Vediamo l'apocalisse di Dio e non quella degli uomini” (Kleist). C'è un'eclissi del senso etico della responsabilità, un richiamo alla cifra ineluttabile, che ci solleva dalle nostre colpe. Quali scenari si aprono di fronte alla crisi della responsabilità politica che Lei con grande maestria denuncia nel suo pezzo?

Nel suo racconto, Kleist medita su un evento che divide le intelligenze europee: il terremoto di Lisbona del 1755. Kant riscrisse interi brani dei suoi libri, dopo l'evento. Voltaire attaccò l'ottimismo di Leibniz per dire: il mondo non viaggia ineluttabilmente verso il meglio, il male è sulla terra. Kleist va ancora più in profondità. L'apocalisse divina o natura-

le non è il vero problema, tutti sappiamo che il male è sulla terra. L'apocalisse più terribile, nel racconto che s'intitola, Terremoto in Cile, è quella che avviene dentro di noi. È la più tremenda perché l'uomo può fare apocalissi ma anche sventarle. Le sventa quando crea una polis, dove i cittadini si dividono senza spargere sangue e disprezzare i bisogni del prossimo. Quando rifiuta di sostituirsi a Dio e di affrettare l'Armageddon. Quando nel diverso vede non solo l'essere umano, ma l'essere umano cui è data, come a ciascuno, una cittadinanza fatta di diritti e doveri. La crisi della responsabilità politica è a mio avviso perversamente racchiusa nel moderno discorso umanitario. L'umanitario ha una curiosa tendenza ad associarsi alla violenza, alla sopraffazione. Nel momento in cui riduciamo un individuo o un popolo a essere umano, possiamo fargli il bene come il male perché l'abbiamo strappato alla sua storia lunga, alle sue appartenenze. Lo abbiamo trasformato in uomo nudo, non più responsabile politicamente e nemmeno oggetto di responsabilità politica.

4. Politica globale delle catastrofi, etichette che ci "rifiliamo" a vicenda. Ma la memoria si vendica. Sul tema, quello della memoria, ha insistito anche nell'ultimo editoriale di domenica scorsa. Vengono in mente oltre ad Haiti tante altre catastrofi: il terremoto in Abruzzo, l'alluvione di quest'anno a Giampieri nei pressi di Messina. Di fronte a tanto scempio come si può reagire?

Si parla molto di "politica globale delle catastrofi": anche in questo caso, abbiamo di fronte un'umanità nuda, universalmente omogenea, che sminuisce le responsabilità politiche locali: le responsabilità di chi in Abruzzo o nel Messinese ha permesso che le abitazioni dell'uomo fossero costruite con cemento e sabbia, e che le mafie su questo s'arricchissero. L'atteggiamento umanitario ha qualcosa di pre-politico e in quanto tale è un'etichetta che ci viene "rifilata": in fondo lascia fare, lascia uccidere Falcone e Borsellino, per poi presentarsi alle sepolture vestito a lutto e parlando di umanità offesa. Anche il mafioso ha un rapporto forte con la religione, con Dio. È come quando si parla di politica dei valori supremi (la vita, per esempio): appena classifichi i valori, estraendone alcuni perché supremi, ne uccidi altri che decadono a disvalori. Come reagire a tutto ciò? Medicando, denunciando.

Riscrivendo quel paragrafo del giuramento di Ippocrate che prescrive il silenzio su quel che il medico vede o ascolta. Nel caso di una sciagura collettiva il precetto è diverso: resta il dettato che comanda di "entrare nelle case per il sollievo dei malati", ma va infranto quel segreto che Ippocrate non conosceva e che si chiama omertà. Davanti allo scempio, si tratta di tradurre il silenzio in parola (o in immagine, in urlo, in blog). Si tratta di far letteralmente parlare le pietre – nel caso italiano il cemento – poiché è denunciando il male che esso vien conosciuto e la guarigione può iniziare. Non c'è azione senza parola che circola liberamente e non c'è guarigione senza infrazione del segreto. Per questo l'informazione indipendente è così essenziale, in Italia: spesso lamentiamo un'opinione pubblica indifferente, ma prima di esser aiutata a divenire responsabile, a interiorizzare la cultura della legalità, nel paesino più piccolo come nella grande città, l'opinione deve essere bene informata: con parole semplici, non specialiste, con esempi concreti, con un linguaggio che non presupponga, nell'interlocutore, la conoscenza di difficili dossier.

5. "Inoltrarsi nel buio con la scrittura, come se il buio fosse un tunnel". Altra frase fortissima. La scrittura come segno significativo, come differenza, questo Lei invoca come per dirla con Derrida. Abbiamo un giornalismo preparato per andare oltre le apparenze? Per scandagliare nel buio kafkiano di cui Lei parla?

Ho pensato a quel che Kafka scrive della fotografia, e del desiderio di oblio che essa nasconde. Nelle conversazioni con Gustav Janouch dice: "Si fotografano le cose per espellerle dalla nostra mente". E ancora: "La fotografia incatena lo sguardo alla superficie, annebbia quel che è nascosto". Ma la fotografia è per Kafka molto importante, è sua segreta compagna. Quel che va evitato, soprattutto, è guardare il buio come qualcosa di piatto, una sorta di macchia nera sulla pelle delle cose. È in una lettera a Max Brod che Kafka ci indica, secondo me, la via: "Bisogna inoltrarsi con la scrittura nel buio come se il buio fosse un tunnel".

M.C.

Com'è noto Barbara Spinelli è figlia di Altiero Spinelli padre fondatore dell'Unione Europea di cui è stato parlamentare, morto nel 1986.

«De minimis non curat praetor» La virgola e il punto

Devo alla cortesia di Angelo Luvison l'aver potuto prendere visione del notiziario edito dall'Accademia della Crusca. Sappiamo che questa benemerita organizzazione è stata per anni – e forse anche adesso – indicata come Ente autorizzato a far le pulci a tutti i neologismi e impurità lessicali di nostra madre lingua.

Ho scorso appena qualche titolo di questi fogli di grande formato, che si stenta a tenere in mano, stampati su carta di robusto spessore (che scrocchia quando la si piega per disporsi alla lettura) che si presenta volutamente come documento ufficiale autorevole e non come un notiziario qualunque, il quale affronta con serietà ed impegno i quesiti che via via gli stanno presentando i lettori che pongono ovviamente anche i grandi temi della lingua nazionale. Aggredita dall'esterno prima dalla Francia, poi dagli inglesi, infine dagli americani, assistiamo passivamente al suo quotidiano logoramento dovuto ai colpi di telefilm da parte della bassa cultura meridionale romanesca - siculo-napoletana. Resiste ancora un po' il toscano su bocca toscana, mentre il siculo-napoletano è anche imitato da chi non appartiene a queste regioni.

Chi vuole difendere il nostro idioma, in quale modo può opporsi a queste reiterate offese alla lingua nazionale? È quello che vorremmo chiedere a questa testata ufficiale rappresentante dell'italiano scritto e parlato.

Dobbiamo semplicemente accettare, oppure c'è qualche sistema che possa almeno arginare questa inarrestabile valanga di stravolgimenti lessicali?

Ci sono, è vero, delle proteste diligentemente raccolte dalle pubblicazioni correnti con i commenti pur favorevoli anche se rassegnati. Su *La Stampa* leggiamo che una signora novantenne, se deve prenotare una visita medica, dovrebbe contattare il sovracup (*La Stampa* 19 dic.). Esperienza, cita lo scrittore Furio Brugnolo il quale asserisce che molti autori stranieri ad altissimo livello hanno scritto direttamente in italiano (Montaigne, Voltaire, Byron, Gogol, ecc.).

Ancora su *La Stampa* una lettrice auspica lo studio dell'analisi logica e ovviamente l'uso del congiuntivo, mentre il *Corriere della Sera* (13.1.2010) denuncia il mancato rispetto dei "registri", cioè il modo con cui ci si rapporta a seconda del livello culturale o sociale all'interlocutore.

AR

**"La lingua di cui si vanta Amore"
di Furio Brugnolo – Ed. Carocci**

Quarant'anni di evoluzione nelle politiche industriali

Il ruolo del Direttore del Personale

Michele Bramardi

Scenari

anni 70: Difesa ad oltranza dell'attacco alla diligenza (impresa). Erano gli anni dello Statuto dei lavoratori, tutto o quasi, era concesso ai lavoratori ed ai sindacati che si sentivano forti, protetti ed inattaccabili. Si poteva solo **resistere** ed è quello che facevano i direttori del personale.

anni 80: Sono gli anni delle ristrutturazioni, del "leccarsi le ferite", con la necessità di **gestire** le riorganizzazioni e di **inventarsi** nuove soluzioni, di concerto con Proprietà e Direttori di produzione.

anni 90: Finalmente un po' di equilibrio. Parità di condizioni ed una funzione anche di **mediatore** tra opposte esigenze, quelle dell'impresa e quelle dei lavoratori.

anni 2000: Prima della grande crisi attuale, 2008 ad oggi, ricerca del **consenso**, anche preventivo. Maggior **dialogo** con la contro-

parte sindacale, peraltro migliorata.

Il Direttore del Personale ha dovuto confrontarsi con questi scenari e adattare le proprie conoscenze e le proprie azioni alle mutate esigenze.

Per difendere la trincea erano necessarie doti di coraggio, fisico e psicologico, la conoscenza della materia giuslavoristica era opportuna ma non indispensabile, era sufficiente essere un po' "ex carabinieri" per gestire i rapporti con i dipendenti, peraltro ancora un po' succubi dell'autorità costituita, sia pure galvanizzati dal potere derivato dalle nuove legislazioni e normative.

Non si dimentichi peraltro che erano gli anni del terrorismo, delle Brigate Rosse e di Lotta Continua, dove anche l'incolumità personale era minacciata e dove era "sufficiente" attestare che si ricopriva la carica di Direttore del Personale per avere il porto d'armi!

Passato un brutto ventennio ('70/'80) e le brutte condizioni allora in atto, con il miglioramento delle relazioni industriali, cambiarono anche i ruoli del direttore del personale nonchè le sue conoscenze, allargandosi anche ai settori della produzione, dell'amministrazione, di scorte e magazzini, dei rapporti con la clientela, tutti rivoli

importanti che confluivano poi anche nella gestione del personale.

Il Direttore del Personale dovette diventare un po' "tuttologo", addentrarsi anche in materie diverse da quelle a lui specifiche e quindi si rese necessaria non solo una preparazione di base, scolastica e/o universitaria, più approfondita, ma anche di costante formazione ed aggiornamento sulle più svariate tecnologie inerenti alla gestione dell'impresa.

Diventò anche "team manager", grazie alle sue innate doti di mediatore, tra diverse esigenze aziendali e non furono rari i casi in cui alcune Proprietà affidarono ai direttori del personale incarichi di Direttore Generale e/o di Amministratore Delegato.

Fu necessario affinare le tecnologie su materie di pertinenza specifica quali la ricerca di personale, la formazione dei collaboratori, l'inserimento in azienda delle tecnologie informatiche a dispetto delle resistenze del personale più anziano poco propenso ad abbandonare il cartaceo, il rapporto con i sindacati, con le RSU e con le maestranze, ecc., ecc.

Dovette altresì diventare "più psicologo e meno vaselina", come ironicamente a volte veniva definito.

Ed infine il Direttore del Personale dovette rendersi conto che le persone che doveva gestire erano – e sono – profondamente cambiate: più istruite, più moderne, meno disponibili al comando, ma collaborative al ragionamento; in altre parole era diventato fondamentale – e lo sarà anche per il futuro – una approfondita conoscenza collettiva ed individuale delle persone a lui affidate. □

Biella e Alessandria, 7 e 8 maggio, staffetta di assemblee

Le assemblee annuali delle Associazioni provinciali di Biella e Vercelli si terranno rispettivamente venerdì 7 maggio nel tardo pomeriggio presso il Circolo Sociale in Biella e sabato 8 maggio al mattino in Terruggia, sulle colline a pochi chilometri da Casale Monferrato.

Entrambe le assemblee vedranno la presenza di esponenti nazionali Federmanager ed Enti collaterali e saranno arricchite da interventi e dibattiti sulle tematiche associative, anche con importanti partecipazioni esterne. □

30 marzo: un'altra tappa negli incontri preserali di Alessandria

Scelte professionali o scelte di vita?

Il lavoro che ha accompagnato la storia dell'uomo e la sua evoluzione, viene associato alla fatica, alla costrizione, al sudore della tua fronte di biblica memoria.

Ma non è proprio sempre così: per molti il lavoro è semplicemente un mezzo per avere una disponibilità economica, per altri viceversa è autorealizzazione professionale e assorbe una parte importante della vita; per qualcuno addirittura è una scelta di vita indipendentemente dagli aspetti economici.

Le testimonianze della serata hanno presentato un caleidoscopio di sfaccettature diverse: il manager delle ferrovie che invece di starsene in pensione sceglie di diventare egli stesso imprenditore ferroviario, una biologa che sceglie lo studio e la ricerca rifiutando le lusinghe delle multinazionali del settore, un giovane geometra che, viceversa, butta il diploma

alle ortiche e torna alla campagna e alla coltivazione della vite e, infine, la collega che lascia una promettentissima posizione in un'azienda di grande prestigio internazionale per seguire il marito in una realtà totalmente diversa dove affronta con successo il difficile mondo della consulenza di direzione.

Il nostro direttore – Carlo Barzan in qualità di conduttore dell'incontro – ha cercato insieme a loro il *fil rouge* che lega le loro esperienze, ritrovandolo in una sorta di flessibilità dei comportamenti associata all'inflessibilità degli obiettivi. La "adattività" non vissuta in modo difensivo, come strumento di pura sopravvivenza rispetto ad eventi sui quali non si esercita alcun controllo, ma messa in campo all'attacco, per consentire comunque il raggiungimento di quella che si sente essere la propria vocazione. □

Nel 2011 si festeggeranno i 150 anni dell'Unità d'Italia a Torino: un'occasione per guardare al futuro del Paese

Il Risorgimento Italiano

Il 17 marzo 1861 è stata proclamata l'Unità d'Italia a Torino. Come si è pervenuti a questa realizzazione e quali sono i personaggi che maggiormente hanno contribuito?

Anche su richiesta del presidente Federmanager di una delle province del Piemonte abbiamo intenzione di dare ospitalità, numero per numero, alla vita e al ricordo dei personaggi piemontesi che maggiormente hanno contribuito al processo di costituzione dell'unità nazionale durante il Risorgimento.

Nel frattempo, abbiamo riepilogato nel riquadro a lato le tappe principali della costituzione della nazione: qualcuno

obietterà che questa non è una rivista di storia e che le stesse informazioni sono reperibili in maniera più ordinata e coerente su qualsiasi libro scolastico di storia. Ma si tratta di una panoramica, quasi di una provocazione, fatta però per approfondire la storia di un evento che ha cambiato la nostra vita e che dobbiamo difendere dalle ignobili manovre di mestatori di professione. □

Le date dell'Unità d'Italia

1814 – '15

Congresso di Vienna. È la conferenza della pace degli stati europei vincitori di Napoleone I, nel corso della quale si ridisegna la carta d'Europa e si ripristinano le vecchie divisioni dopo gli sconvolgimenti apportati dalla Rivoluzione Francese e dalle guerre napoleoniche.

Il Regno di Sardegna, ritornato ai Savoia, riottiene il Piemonte, la Sardegna e la Savoia, cui vengono aggiunti i territori dell'ex Repubblica di Genova, peraltro senza verifiche plebiscitarie.

1820 – '21

Permane nella vita politica italiana l'influenza delle idee rivoluzionarie francesi; fioriscono i salotti letterari e i club, che si prestano a coprire le società segrete.

Una delle associazioni segrete più eminenti è quella dei Carbonari che organizza i moti rivoluzionari di Napoli culminati con la presa della città (1820) e la successiva ripresa ad opera dell'Austria e delle forze della Santa Alleanza. Una sorta di "polizia internazionale" con le forze messe a disposizione da Austria, Prussia e Russia.

Anche a Torino, nel 1821, scoppiano moti studenteschi, prontamente soffocati, volti ad accogliere tensioni ed inquietudini anti-austriache, più che aneliti di autonomia.

1848 – '49

I Guerra di Indipendenza, condotta e persa dal Piemonte che cerca invano di

impadronirsi dei vicini territori lombardi, posti sotto il controllo dell'Austria.

1852

Nel Regno di Sardegna, il conte Camillo Benso di Cavour, succede nella guida del governo a Massimo d'Azeglio.

1853 – '56

Guerra di Crimea, alla quale partecipa un corpo di spedizione piemontese. Gli occhi delle grandi nazioni europee, Francia e Inghilterra in particolare, sono puntati sulle aspirazioni del piccolo regno.

1858

Convegno di Plombières: Napoleone III e Cavour definiscono segretamente le condizioni e gli scopi di un'alleanza militare contro l'Austria.

1859 – '60

Il Guerra di Indipendenza: si conclude con la conquista della Lombardia: Vittorio Emanuele II e Napoleone III fanno il loro ingresso trionfale in Milano l'8 giugno 1860. Il Piemonte però deve cedere la Savoia alla Francia in accordo con i patti di Plombières. Anche Toscana, Emi-



lia e Romagna chiedono l'annessione e successivamente anche Marche e Umbria.

1860

Giuseppe Garibaldi alla testa dei Mille, conquista e assicura al Regno di Sardegna le regioni meridionali; annessione confermata con il referendum del 21 ottobre 1860.

1861

L'unificazione dell'Italia è di fatto realizzata; restano fuori il Veneto e lo Stato Pontificio, messo sotto la protezione delle truppe francesi.

Il 17 marzo 1861 viene proclamato il Regno d'Italia, che mantiene lo Statuto Albertino, la costituzione concessa da Carlo Alberto ancora nel 1848. La capitale dello stato risiede a Torino.

Il 6 giugno 1861, dopo breve e violenta malattia, decede a Torino il conte di Cavour: l'unificazione dell'Italia, in gran parte merito suo, è di fatto compiuta.

1864

La capitale del Regno è trasferita a Firenze (Convenzione di settembre 1864). A Torino scoppiano violenti moti di protesta contro il trasferimento duramente repressi.

1866

III Guerra di Indipendenza: la pace viene firmata a Vienna nell'ottobre del 1866. L'Austria cede il Veneto con la clausola, umiliante per l'Italia, della consegna formale a Napoleone III, che a sua volta consegna i territori al Regno d'Italia.

Il plebiscito del 21 ottobre 1866 sanziona l'annessione delle nuove province.

1870

Presca di Roma: dopo la sconfitta di Napoleone III a Sedan nella guerra franco-prussiana, le truppe italiane, bersaglieri in testa, entrano in Roma il 20 settembre 1870 attraverso la breccia di Porta Pia. Dopo il plebiscito del 2 ottobre 1870 che sancisce l'annessione di Roma al Regno d'Italia, la capitale viene trasferita da Firenze a Roma.

1918

Trentino-Alto Adige, Trieste, Gorizia e Istria entrano a far parte del Regno d'Italia con la vittoria della Prima Guerra Mondiale (1915-1918). □



1861 > 2011 > >

150° anniversario Unità d'Italia

Una storia popolare del Risorgimento raccontata da un collega: Piero Quattrocchi

Nonostante le legittime proteste dei torinesi che vedevano avvicinarsi lo storico evento del 150mo anniversario senza avvertire né in città, né sul resto del Paese i progetti di una grande festa; finalmente allo scadere del 1° gennaio dell'anno precedente, non solo a Torino, ma anche altrove si sono percepiti i segnali per un avvenimento che "quale che sia il giudizio – ha cambiato la storia d'Europa non solo di casa nostra.

Anche ai livelli di singole partecipazioni – a partire di chi scrive che prese parte attiva a Italia '61 nel corso delle celebrazioni del 1° secolo – abbiamo saputo di organizzazioni, ricerche, studi, anche solo chiacchiere esplorative. Di una iniziativa conta parlare. Un nostro collega pensando di poter dare un contributo personale all'evento, ha preparato una storia del Risorgimento che è stato ripreso dalla Università della III età che la ospita attraverso il colloquio diretta dal suo autore. L'avremmo volentieri pubblicata per intero se fosse rientrata negli spazi angusti del periodico. La estemporanea e documentata narrazione di Piero Quattrocchi è scorrevole e accattivante. Né diano un breve saggio a testimonianza di quanto sia radicato nell'animo di tutti i cittadini il comune attaccamento a un simbolo circoscritto in un'area territoriale, vivo di glorie e insuccessi, virtù e debolezze che abitualmente viene chiamata Patria.

Il popolo minuto non aveva certamente ideologie politiche: l'unica ideologia era quella di poter mangiare possibilmente tutti i giorni e non sempre ci riusciva.

La stessa borghesia non era ancora conscia del proprio valore in quanto viveva solo in funzione e al servizio della nobiltà.

Ma quando nasce il Risorgimento e perché si chiama così? Viene ormai quasi universalmente riconosciuto il 1796 come data di inizio, volendo sottolineare che l'arrivo dell'armata d'Italia guidata da Napoleone e lo sconvolgimento politico istituzionale che ne segue hanno segnato un vero e proprio profondo punto di svolta con la tradizione e la prassi precedente. Per quanto riguarda il nome, nei dizionari italiani di inizio ottocento, il termine ha un solo significato: "risurrezione" e la propaganda politica lo adatterà alludendo alla resurrezione della patria, caduta sotto i colpi delle invasioni straniere e delle divisioni intestine. Diventerà un termine ufficiale nel 1847, quando uscirà a Torino il primo numero di un giornale diretto da un 37enne, che fino ad allora non si era mai affacciato alla scena politica, ma che negli anni successivi avrà una parte predominante sul palcoscenico della storia, Camillo Benso conte di Cavour. Chiemerà il suo giornale "Il Risorgimento" e nell'articolo di fondo del primo numero parlerà di risorgimento politico e risorgimento dallo straniero, una lega politica ed economica fra gli stati della penisola e una politica di riforme che garantisca un pacifico progresso sociale. Darà definitivamente il nome all'intero periodo, che tutti ricorderanno poi con quel nome.

Piero Quattrocchi

Salone internazionale di Ginevra

Automobile e occupazione

Il preoccupante fenomeno del calo di produzione di auto in Italia, che nella graduatoria dei costruttori in Europa è al settimo posto (lo scorso anno era al quinto) superata da Paesi emergenti come la Polonia e la Repubblica Ceca, autorizza l'autore chiedersi il perché. Chiede a noi, dirigenti industriali, il motivo di un tale declinamento e propone una serie di ragioni. È l'organizzazione del lavoro? È la burocrazia? Sono i governi? È la conflittualità sociale? Sono le infrastrutture? È la malavita? Sono le leggi?

Il 150° anniversario dell'Unità d'Italia è alle porte. Si celebra un Risorgimento in un'Italia incompleta: il risultato delle ultime regionali è significativo. Da Torino – culla del Risorgimento – deve nascere una denuncia e una proposta per ricostruire l'Unità insieme con un rilancio del polo industriale. Ce ne sono le premesse? C'è una finanza disponibile? C'è uno spirito e volontà di rivalsa da coltivare per far rifiorire una pianta che oggi è destinata a morire definitivamente?

Pier Giorgio Prato

È proprio vero che l'automobile appassiona ancora molte persone. Me ne rendo conto quando, come faccio già da qualche anno, mi reco a visitare il "Salone Internazionale dell'Automobile di Ginevra".

Quest'anno ricorreva l'80^a edizione e, come sempre, mi ha impressionato la perfetta organizzazione che permette un'affluenza giornaliera di migliaia di visitatori.

Una vasta area espositiva, molti parcheggi, una stazione ferroviaria a pochi minuti di cammino ed altri servizi che attraggono tanto gli espositori quanto i visitatori, spiegano come la Svizzera che, per le sue dimensioni, è un piccolo mercato dell'automobile (260.000 immatricolazioni nel 2009 contro i 2.159.000 dell'Italia) riesca a mantenere da così tanti anni una vetrina internazionale di tale importanza.

È una rassegna da imitare qualora si potesse tornare ad un "Salone dell'automobile di Torino", anche se la posizione geografica di Ginevra facilita l'affluenza dai limitrofi paesi europei.

Molto interesse hanno riscosso le novità presentate da molte case costruttrici. Per le italiane la nuova "Giulietta" ed il nuovo "Doblò".

Sempre ammirata la "500" in tutte le sue versioni ed un nuovo motore, che a settembre esordirà sulla stessa 500; un bicilindrico "Twin-Air turbo" da 900 cc. e 85 Cv, vera novità tecnica.

Tutte le grandi case offrono auto ecologiche in diverse versioni, le cosiddette "ibride", con motori bipower (a benzina e gas metano o gpl) e pure le auto elettriche stanno entrando prepotentemente sul mercato. E Pininfarina presentava il suo elegante modello.

La stampa specializzata ha descritto molto bene tutto ciò che io ho visto come comune visitatore e come tale devo solo ancora dire che lo stand "Ferrari" era quasi inavvicinabile tanta era la folla che lo circondava.

Questi eventi dimostrano che il mondo dell'automobile è molto vitale, in continua evoluzione ed, innanzitutto, molto competitivo. Ed a proposito di questa competizione, mi permetto di sottoporre all'attenzione i seguenti dati.

Nel 2009 sono stati prodotti nel mondo 61,29 milioni di autoveicoli (autovetture + veicoli industriali); vi è stato un ulteriore calo del 13,4% rispetto al 2008.

Tutti i paesi grandi produttori hanno subito una riduzione tranne la Cina che è salita al primo posto con 13,791 milioni di autoveicoli, seguita da Giappone con 7,935 milioni ed USA con 5,698 milioni.

La crisi mondiale grava molto sul mercato automobilistico e continuerà anche nel 2010.

Restiamo in Europa. La produzione di autoveicoli nel 2009 ha subito una riduzione attorno al 18% rispetto al 2008 portandosi a 15,2 milioni di unità, ed ha determinato una nuova classifica dei paesi produttori.

La Germania resta la prima con 5,2 milioni di unità. La Spagna seconda con un calo del 14,6% sui 2,54 milioni di unità del 2008. La Francia si colloca al terzo posto con un calo del 20,2% sui 2,57 milioni di unità del 2008.

E qui mi fermo per segnalare che l'Italia è scesa dal 5° al 7° posto con una produzione di 843.239 autoveicoli nel 2009 (-17,6% sul 2008) superata dal Regno Unito con oltre un milione di unità (-33,9%) e dalla Repubblica Ceca e dalla Polonia con, rispettivamente, 974.569 e 879.186 unità prodotte.

A questo punto vorrei sollecitare un dibattito tra i lettori del nostro periodico per cercare, insieme, di comprendere le cause di una così bassa produzione di autoveicoli in Italia.

D'accordo, si può vivere anche producendo altri beni che non siano l'automobile. Ma il divario con altri paesi europei il cui livello di retribuzioni non è certo inferiore al nostro, quali la Germania, la Francia, il Regno Unito e la Spagna, dovrebbe essere spiegato.

Una tabella ANFIA, relativa all'anno 2007, riporta che l'Italia, con una popolazione di 59,619 milioni di abitanti, possedeva un parco di autoveicoli di 40.368.066 di cui 35.680.098 autovetture. Il numero di abitanti per autovettura e per il totale degli autoveicoli, risultava rispettivamente di 1,7 ed 1,5. Credo che tali indici non siano cambiati; forse

ulteriormente incrementati e ciò ce lo fanno credere i 2,36 milioni di autoveicoli immatricolati in Italia nel 2009.

Nella succitata tabella l'Italia è, in Europa, prima in tutto: in densità di circolazione e numero di autoveicoli, superata per questo ultimo dato soltanto dalla Germania che con i suoi 33 milioni di abitanti in più aveva un parco di 44.020.615 autoveicoli.

Questi dati dimostrano infine che l'Italia, con lo 0,9% della popolazione mondiale, rappresenta il 4,34% della circolazione mondiale di autoveicoli.

Già da molto tempo si discute sull'opportunità di produrre più autoveicoli in Italia. La FIAT dichiara che manterrà la sua centralità e la ricerca a Torino. Questo non può che farci piacere e ci fanno pure piacere e ci inorgogliscono i successi che la stessa FIAT ha in campo internazionale acquisendo stima e fiducia dai mercati.

Però lo dobbiamo dire che è proprio l'industria dell'automobile che crea molti posti di lavoro.

È già stato detto che si può anche produrre altro, in Italia; già lo si sta facendo ed è per questo che si sopravvive, ma molti settori industriali sono stati persi come la chimica, l'informatica ed altri non acquisiti nel momento giusto, come la telefonia mobile, i televisori e così via.

I disoccupati continuano ad aumentare (+380.000 l'anno scorso), i cassintegrati pure. Per quanto tempo si può ancora "tirare avanti": Questo accade in tutta Europa ed anche in altri paesi, ma il "mal comune mezzo gaudio" non lo possiamo accettare. Non si può pensare che la crisi stia passando se non si riscontra una netta inversione di tendenza della disoccupazione, del numero di ore di cassa integrazione ed il conseguente aumento del numero degli occupati. Non si può accettare che si continui a delocalizzare in altri paesi le nostre aziende, depauperando il nostro sistema industriale.

Le aziende non possono e non devono essere "opere pie". Questo ben lo sappiamo, ma allora, cari colleghi, confrontiamoci con quei paesi come la Germania, la Francia, l'Inghilterra, la Spagna ed anche il Giappone, dove il costo per produrre un'automobile o qualsiasi altro bene, supponiamo non sia superiore al nostro.

Per chiarire questo problema si deve pensare quali possono essere le cause. Forse non ne indovinerò nemmeno una, ma sicuramente tra di voi c'è che ne sa molto di più.

È l'organizzazione del lavoro? È la burocrazia? Sono i governi? È la conflittualità sociale? Sono le infrastrutture? È la malavita? Sono le leggi? E si può anche continuare, ma fermiamoci, aspettando vostre idee.

Scriveteci o inviate e-mail a: dirigente@federpiemonte.it.

Convegno presso l'Istituto Paralleli del 23 febbraio 2010 indetto dal Sindacato dei Metalmeccanici

Francesco Novara e il rapporto tra scienze umane e sindacato

Un po' di Psicologia del Lavoro in fabbrica

Elio Valevano

C'era una volta una Azienda che credeva nell'uomo, lassù ai limiti del Piemonte, quasi in Valle d'Aosta. Erano due uomini che l'avevano messa su, padre e figlio, e la piccola fabbrica voleva fare macchine da scrivere. Crebbe poi la fabbrica, fece tante altre cose, si estese nel mondo, scomparvero gli Olivetti, visse e si sviluppò una cultura d'impresa di forte risonanza, scomparve il tanto decantato complesso organizzativo: di tutto ciò rimane ancora qualcosa?

Pare di sì, se ad un anno dalla scomparsa di uno psicologo di tale fabbrica, ci si è radunati per parlare di come una forte cultura aziendale può incidere sul modo di fare impresa, per dire di collaudati sistemi di lavoro, di analizzare le caratteristiche di una ricca socializzazione del rapporto. Non avevo necessità di conferme, ma la sera, al termine della giornata, mi resi ancor più conto che su certi aspetti del rapporto di lavoro alla Olivetti aveva agito parecchio l'azione del professor Francesco Novara, come d'altronde avevano lasciato la loro impronta un magnifico stuolo di cervelli che Adriano aveva saputo inserire nei vari meandri organizzativi, lasciando loro il loro giusto spazio di parola e di azione.

È stata una buona giornata, coordinata e pilotata da quel Sindacato che aveva saputo capire l'avventura umana del mondo olivettiano.

Lo psicologo e l'azione del Centro di Psicologia

Incominciamo a dire di Francesco Novara il collega **Renato Rozzi** e il sociologo, olivettiano pure lui, **Luciano Gallino**.

Testimonianze sull'uomo, certamente, ma soprattutto testimonianze di una cultura, di una professionalità al servizio del mondo del lavoro, al servizio della fabbrica, al servizio di chi la fabbrica la sapeva vivere con intelligenza.

Non è possibile seguire qui la pagina descritta dal **Dr. Rozzi**, ma un breve richiamo ai felici risultati di un Centro di Psicologia di fabbrica voluto da Adriano è doveroso ed interessante.

L'arco di azione va dal '55 al '93 del nostro 1900 e l'apporto dato all'area conoscitiva propedeutica ad ogni fatto organizzativo e basilare per la gestione delle cose è stato oggetto di attenta e minuziosa analisi e ha consentito di comprendere l'efficacia delle specifiche operatività e azioni. C'è tra l'altro un volume,

edito da Bruno Mondadori nel 2005, che raccoglie valide testimonianze al riguardo.

"*Uomini e lavoro alla Olivetti*" di Novara, Rozzi, Garruccio è infatti un testo costituito dalla narrazione a più voci della parabola che descrive le vicende e i protagonisti di una grande impresa multinazionale italiana, la Olivetti, nelle sue trasformazioni di prodotti, di mercati, di strategie e strutture, di stile di direzione, di relazioni industriali, di culture aziendali.

Si parla in questo libro di uomini e si parla di lavoro: si parla più precisamente del senso che questi uomini hanno potuto trovare nel lavoro e nella disciplina del lavoro industriale. E, per questo, il focus delle interviste che costituiscono il volume, a chi in quella avventura ci ha messo il cuore ed i suoi istinti migliori, si concentra sulla politica del Personale.

Sono oltre 600 pagine di storia, ove vi si trova anche lo sviluppo di una psicologia vissuta che ha saputo dare il giusto tono ad una impresa umana di significati profondi.

Già nel '43, Adriano aveva chiamato Musatti alla Olivetti e il padre della psicologia italiana è stato garante negli anni della libertà che il Centro di Psicologia ha sempre goduto nella sua azione di supporto e sostegno al modo di essere azienda di questa impresa. Giustamente lo ricorda Rozzi nelle sue note presentate al Convegno.

Diceva Adriano che la fabbrica deve saper essere un punto di incontro con il prossimo e gli psicologi del Centro hanno lavorato affinché questo punto di incontro fosse sempre proficuo per ambo le parti e la società. E il loro apporto era presente nella selezione della risorsa umana, nell'orientamento dei giovani e nelle riconversioni dovute alle trasformazioni tecnologiche, nella ricerca dei valori degli individui affinché, sono sempre parole di Adriano, "*l'assunto non avesse mai dietro uno come un potere*".

Ricordiamo poi il Centro di psicologia presente nelle promozioni, nelle azioni di riqualificazione, nelle ristrutturazioni delle operatività lavorative. Ed è stata questa attenzione continua alla socializzazione, alla partecipazione, alla responsabilizzazione a tutti i livelli che dà validità al mondo del lavoro Olivetti.

Il Professor **Luciano Gallino**, docente di Sociologia, – che con Volponi ha reso celebri le iniziative sociali della Olivetti e collaborato assiduamente con Line e Staff di Fabbrica e Uffici, – ricorda i problemi organizzativi di una produzione tanto sofisticata e celebra alcune trasformazioni lavorative che hanno

creato profonda professionalità anche all'operaio, svincolato nel mondo del cottimo dai trasportatori cadenzati e impegnato in collegialità nelle aere tecnologiche di officina e nelle isole di montaggio. Precisi i richiami in tale "umana organizzazione" ai temi di adattamento, di avvicendamento, di frustrazione, di qualità, di possesso del proprio lavoro.

Il Dr. **Toni Ferigo**, coordinatore dell'iniziativa a nome del Sindacato, sollecita e lascia poi spazio ad altre testimonianze del mondo del lavoro della fabbrica di Ivrea, con il preciso richiamo all'azione e agli apporti del Professor Novara.

Erica Rizzato dell'Istituto Ceris-CNR dà sfogo al dettaglio di nove recenti anni di collaborazione con Novara su un progetto di ricerca al CNR per identificare modalità di intervento di sviluppo organizzativo che motivassero il personale, rinnovando il senso del loro lavoro con il titolo "*Motivazione del personale per lo sviluppo organizzativo: verso un approccio europeo*".

Purtroppo qui non ci si può dilungare su tanto progetto di ricerca anche se la relatrice ha lasciato ai presenti la sua dispensa di lavoro, ma penso che la testimonianza sull'uomo Novara debba essere riportata.

Trascrivo le sue parole.

"*Rappresento tutto il gruppo nell'affermare che ricordiamo l'incontro con Francesco Novara come una esperienza preziosa e unica sul piano umano e professionale, che ha dato enorme sostanza alla nostra ricerca tesa a identificare nuove idee e metodi di sostegno allo sviluppo organizzativo, che partano dalla motivazione e dal coinvolgimento delle persone, rinnovando il senso del loro lavoro. La grande semplicità, la simpatia e l'umanità con le quali ha messo a servizio del progetto la sua enorme cultura e la sua fine intelligenza, unendosi al gruppo di lavoro con interesse, spregiudicatezza e apertura, lo hanno reso un riferimento insostituibile nella nostra esperienza di vita lavorativa e personale. Per questo e per il suo atteggiamento peculiare di porre il sapere a servizio di una società migliore, con umiltà e vivo interesse per i problemi concreti, ricordiamo l'incontro con lui come un privilegio, che ha dato e darà ancora tantissimo al nostro lavoro nelle organizzazioni*".

Piercarlo Bottino, da buon ingegnere in quel di San Bernardo di Ivrea (ben inteso stabilimento e tormentata area tecnologica della Olivetti), ci porta invece proprio tra le mac-

chine di officina, tra le linee di assemblaggio, in una produzione qualificata.

E i discorsi, ricchi di vita intensamente vissuta, ci dicono del forte apporto degli psicologi di Ivrea nel rinnovamento delle tecnologie, negli aspetti umani legati alle riconversioni e riqualificazioni, nella necessità e opportunità della creazione di aperte nuove figure professionali. L'accento qui va proprio messo sulla ricerca di cultura del lavoro di gruppo.

Chiude la mattinata **Roberta Garruccio**, l'intervistatrice di "Uomini e lavoro all'Olivetti", cui era toccata, come dice lei stessa, la parte della controfigura omerica, dell'aedo cieco che consente di fare conoscere la vicenda della guerra di Troia alla corte dei Feaci, mentre Ulisse, che ne è stato protagonista, è presente in incognito e le riascolta, come hanno fatto gli olivettiani e non solo loro, speriamo.

E, siccome non sono in grado di riassumere i sentimenti, riporto solo: *"parlare della Olivetti per Novara era il più delle volte soltanto lo spunto, la porta di ingresso agli argomenti più ampi e più profondi, alla possibilità di fare incontrare ad altri gli uomini e le donne che in Olivetti aveva incontrato e che faceva vivere nel racconto, ma anche lo spunto per riconnettersi agli autori più vari, al pensiero di tanti intellettuali del Novecento che io non avrei forse mai neppure conosciuto (figuriamoci letto) se non fosse stato per quelle conversazioni e quegli ascolti: penso in questo istante a Ludwig Binswanger, a Eugène Minkowski, a Jean Améry, ma potrei certamente continuare..."* – *"la memoria della storia Olivetti, per Francesco Novara, era un impegno, era fedeltà alla comprensione, era ricerca... e ciò che lui ricordava non era pura riproduzione di fatti: era il frutto di una lunga sedimentazione di esperienze e di giudizi, di tante elaborazioni successive, era il modo in cui lui portava agli altri la sua conoscenza, che era grandissima"*.

La psicologia al servizio dei lavoratori

Non c'è più lo psicologo in fabbrica e, ancora all'Olivetti, quando cambiò direzione e management, lo psicologo era scomparso.

Constata così il sindacalista **Fulvio Perini** e ricorda bene il Consiglio di gestione, dove proprio lì c'era la voce dei lavoratori.

Non è il canto della nostalgia, quello del Perini, ma la forte e risoluta asserzione che all'Olivetti sin dagli anni '50, le varie componenti sociali sapevano amalgamarsi nell'interesse comune, per il guadagno di tutti.

Sì, constatare l'arretramento rispetto all'Olivetti delle H.R., non riempie di gioia, certamente: quello che sconcerca, però, è che ora nelle ere più atte rivoluzioni tecnologiche, la visione dell'uomo sia diminuita. Strano. Se necessitano i grandi manager, non viene meno chiaramente la necessità di valide professionalità, di uomini à la page.

Caduta anche la medicina del lavoro? L'uomo del Sindacato non può fare a meno con questi interrogativi, di risvegliare un Novara



capace di dialogo convincente e produttivo che creava "partecipazione". Non era uomo di Line, non era vincolato a cordate o gruppi di potere Francesco Novara. Aveva una parola ricca: ricca di conoscenza di uomini, comportamenti, situazioni.

Prosegue il discorso sentito dal Sindacato, **Gianni Marchetto**. Parla della "mappa dei rischi", dell'"ambiente di lavoro", di "sistema ergonomico della salute", di "lavoro operaio e organizzazione", di "cottimo e di professionalità".

Parla di Ivar Oddone, psicologo, cui fu molto vicino per gli studi sul lavoro di fabbrica. Dice dell'incontro, nelle aule dell'Unione Industriale di Torino, con Novara, negli anni '70, e la testimonianza sul pensiero dello psicologo della Olivetti, positiva ed entusiasta; convince ed esalta l'apporto degli studiosi di cose umane nelle analisi del lavoro in genere e, per quell'epoca, soprattutto del lavoro operaio.

L'ing. **Giovanni Avonto**, uomo Olivetti e uomo del Sindacato, tocca, avendo avuto modo di cogliere i valori di Novara anche fuori dall'ambito aziendale, tasti più intimi e più personali.

Il racconto s'incentra sulle esperienze organizzative supportate anche dal Centro di Psicologia, tradotte poi in accordi sindacali. Bello ricordare il superamento delle linee di montaggio vincolanti e pensare al fatidico salto alle UMI, "unità di montaggio integrate".

Trova poi tutti concordi sui discorsi olivettiani sulla dignità del lavoro e del lavoratore, sulla lotta per debellare le ossessioni da lavoro.

E chiude: *"Per Novara, l'impegno economico e sociale era quello di rinnovare il lavoro oltre il presente, per costruire un senso sempre più umano intorno all'esperienza lavorativa"*.

Il prof. **Andrea Ginzburg** della Facoltà di Economia di Modena chiude il cerchio dei relatori con una testimonianza su esperienze di rapporto con il Sindacato delle fabbriche

della zona nella sua facoltà. Era l'applicazione delle "150 ore", cioè una diminuzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione, da utilizzare per la formazione culturale. Ci furono modifiche di piani e programmi di studio e di orario, nuove impostazioni didattiche, voglia e necessità di dare allo studente-lavoratore possibilità di nuovi spazi e diversificazioni di possibilità. Le risposte furono positive e la fabbrica ne tenne ben conto.

Naturalmente tale esperienza portò alla ribalta discorsi sociali, temi economici e di salario, scelte di strade valutative, metodi di determinazione della produttività e del valore, di cui i vari gruppi di lavoro si fecero volentieri carico.

Ricordando, poi, i temi cari al nostro Francesco Novara in ogni dibattito su "Uomini e Lavoro in fabbrica", viene a ripetere la chiarezza del concetto: "la produttività non appare come la conseguenza diretta e semplice del processo tecnico, ma... la risultante della mutua generazione del processo tecnico nello spazio e del processo sociale nelle condizioni tecnologiche...".

...La giornata era passata celermente. Vari ancora furono gli scambi di quesiti e risposte, ma qui chiudiamo con un ricordo di un uomo che seppe parlare ed essere ascoltato in fabbrica e dalla fabbrica.

Come uomo dell'Olivetti e amico di Francesco per tanti anni anch'io, mi si consenta di ringraziare questo Sindacato di aver organizzato e diretto un convegno così pregevole di tanti preziosi e validi insegnamenti e ricordi. □

In alto Ivrea. La "fabbrica di mattoni rossi". È il primo stabilimento dell'Olivetti, dove ha inizio la produzione di macchine per scrivere. È ancora il simbolo di uno sviluppo industriale che da Ivrea si sarebbe esteso all'Italia e nel mondo.

Una domanda sull'energia nucleare

Quale posizione della Regione Piemonte sull'energia?

Come forse ricorderete, sul *Dirigente d'azienda* (1), abbiamo già posto ad Amministratori e Dirigenti della Regione Piemonte la seguente (cortese) domanda sull'energia nucleare:

“Quali sono le valutazioni – basate su concreti dati di fatto e motivazioni tecniche quantitative – che hanno portato (e portano) la Regione Piemonte a una così netta presa di posizione? [Posizione che, nella Relazione Programmatica sull'energia, considera sbagliata la scelta nucleare, tanto economicamente quanto ambientalmente]”.

Le argomentazioni che ci attendevamo, peraltro non giunte, erano di tipo tecnico, non politico. Ci sembra ora quanto mai opportuno rivolgere lo stesso quesito a chi avrà l'incarico di reggere le sorti della nostra regione.

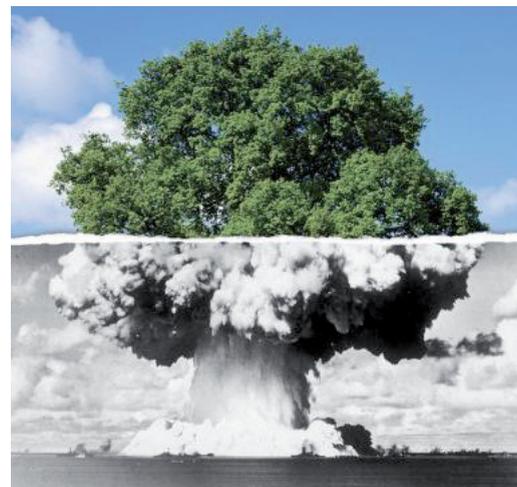
Purtroppo, il problema dell'energia per il futuro, nel medio e lungo termine, è oggetto di pregiudizi e luoghi comuni con scarsi contributi di conoscenza oggettivi, spesso privi di apporti di solida consistenza tecnico-scientifica. Ritenendo che in qualità di manager e dirigenti possiamo e dobbiamo vantare una qualche sensibilità, per non dire competenza, tecnica, segnaliamo a chi desiderasse una panoramica completa in materia di futuro energetico il ciclo “Energia: 2010 e oltre – Una grande sfida per la scienza e la società in sette conferenze al Politecnico di Torino”. Le presentazioni sono basate, secondo i metodi di lavoro propri degli ingegneri, su dati fattuali e comprovati, non su un sentire emotivo o, peggio, ideologico. Il programma si è svolto da febbraio a marzo 2010 sui seguenti temi (2):

1. La crisi energetica: il contesto politico, economico e ambientale (20 gennaio 2010);
2. I combustibili fossili: idrocarburi; carbone (27 gennaio 2010);
3. Le fonti rinnovabili di energia (3 febbraio 2010);
4. Energia nucleare: centrali nucleari; fusione nucleare (10 febbraio 2010);
5. Le reti energetiche: l'energia elettrica; i corridoi energetici (17 febbraio 2010);
6. Efficienza energetica: nei processi industriali; negli edifici (24 febbraio 2010);
7. Efficienza energetica nei trasporti (3 marzo 2010).

Costituiscono un'ottima integrazione al ciclo indicato tre conferenze della trascorsa 23° edizione di GiovedìScienza (3):

1. Sfuggire alla trappola: stretti tra l'ambiente e i bisogni di energia (Leonardo Maugeri, 27 novembre 2008);
2. Energia: il dedalo energetico (Vincenzo Balzani, 19 febbraio 2009);
3. Energia nucleare: opzione futuro? L'atomo rivisitato senza occhiali ideologici (Agostino Mathis, 5 marzo 2009).

Una visione critica sul nucleare, ma pur sempre fondata su argomentazioni di carattere scientifico e su dati referenziati, è sostenuta dal fisico torinese Luigi Sertorio in molte e qualificate pubblicazioni. Nello stesso filone “pro-solare”, è disponibile l'articolo di rassegna di Derek Abbott, “Keeping the energy debate clean: How do we supply the world's energy needs?”, Proc. IEEE, vol. 98, no. 1, Jan. 2010, pp. 42-66.



Chi avesse tempo e voglia di sobbarcarsi un *tour de force* attraverso i materiali prima proposti sarebbe certamente gratificato dalla possibilità di formarsi un'opinione personale motivata e non inquinata da condizionamenti o pregiudizi cognitivi.

La lezione fondamentale da apprendere è che, almeno per il medio periodo, non esiste una sola soluzione ideale, ma che si dovrà ricorrere a un mix equilibrato di sorgenti d'energia. Un'altra conclusione chiave è che non si può prescindere da un comportamento virtuoso da parte di tutti, volto alla riduzione dei consumi energetici e attento all'ambiente. Qualunque sia lo scenario, la ricerca e l'innovazione di prodotto e di processo sono fondamentali: questo è un monito che tutti i nostri politici dovrebbero tenere sempre presente.

Angelo Luvison

Presidente della FEPI Federazione Piemontese dei Dirigenti di Aziende Industriali

¹ *Dirigente d'azienda*, numero 266, ottobre 2009, p. 26.

² Tutti i materiali – videoconferenze delle presentazioni, quesiti, documenti e slide – sono disponibili all'indirizzo <http://www.conferenze.energia.polito.it/>.

³ Anch'esse videoregistrate e disponibili in *streaming* dal sito <http://www.giovediscienza.it/>.

Convegno Federmanager Cuneo

Si è tenuto 27 marzo 2010, con inizio alle ore 10,00, presso l'Hotel Cavalieri (Piazza Giovanni Arpino, 37 - Bra) un convegno rivolto ai Dirigenti in servizio iscritti e non alla nostra Associazione, sul tema:

Criticità del rapporto dirigenziale Tutele convenzionali e legali

In qualità di relatori i Signori:

- dott. Natale Zappalà - Direttore Risorse Umane della Plastic Components and Modules Automotive S.p.A. – Gruppo Magneti Marelli
- dott. Roberto Marzano - Direttore Risorse Umane Mondo S.p.A.
- dott. Roberto Granatelli – Direttore Federmanager Torino
- Avv. Prof. Toti Musumeci - Giuslavorista in Torino.

Smaltimento rifiuti in provincia di Cuneo

Il territorio della provincia è composto per il 50,8% da montagne, per il 26,6% da colline e per il 22,6% da pianure. Questo dice già come le attività umane, dalle quali prendono origine i vari tipi di rifiuti, siano differenti secondo la zona in cui sono insediate

Gianni Formagnana

L'ambiente

La Provincia di Cuneo è la Provincia Granda di nome e di fatto con i suoi 250 Comuni, con il suo suggestivo aspetto geografico del territorio, cullato fra le dolci colline di Langa e Roero, ricoperte di vigne dove si producono i migliori vini del mondo, con le sue vallate alpine ricche di storia, di tradizioni ed attrazioni turistiche estive ed invernali. Si può allora comprendere come riassumere le qualità, le caratteristiche ambientali ed i problemi di un territorio così variegato e ricco di sfaccettature, non sia impresa facile.

L'ambiente cambia come cambia ogni organismo vivente; l'ambiente di ieri presentava caratteristiche, problemi, ecosistemi diversi da quelli di oggi e che sicuramente saranno diversi da quelli di domani.

Il territorio è composto per il 50,8 % da montagne, per il 26,6 % da colline e per il 22,6 % da pianure. Questo dice già come le attività umane, dalle quali prendono origine i vari tipi di rifiuti, siano differenti secondo della zona in cui sono insediate.

L'incremento dei rifiuti

La vita produce rifiuti: qualsiasi attività esercitata dall'uomo ha come esito la produzione di scarti non utilizzabili. In natura tutto procede attraverso cicli e le sostanze di scarto prodotte da un essere vivente vengono utilizzate da altri esseri in modo tale da consentire il ricupero di materia e di energia. L'esito delle attività umane, invece, non sempre si risolve con rifiuti reintroducibili in un ciclo, sia per la qualità degli scarti, sia per la quantità.

Lo sviluppo economico, avvenuto a volte in modo farraginoso, e il cambiamento degli stili di vita, hanno causato un progressivo aumento del quantitativo di rifiuti che, oggi, rappresentano un importante fattore di pressione antropica

sugli ecosistemi, sia in termini di consumo di materia ed energia, sia per l'inquinamento che possono apportare alle caratteristiche ambientali.

Dopo il grande e scandaloso problema dello smaltimento rifiuti a Napoli, sulle cui cause hanno influito tutta una serie di fattori, non ultimo la corruzione generalizzata a tutti i livelli, sento che, ora, lo stesso problema si presenta a Palermo. Se a Napoli, per risolverlo è bastata una po' di iniziativa e capacità manageriale, forse è bene che l'Amministrazione palermitana tragga esempio, senza aspettare che qualcuno vada a (come si dice in buon piemontese) "tیره su le braie!"

Tipologia dei rifiuti

In Provincia di Cuneo intanto si è provveduto a suddividere i rifiuti in diverse categorie, secondo la provenienza e secondo la loro natura:

- 1 - rifiuti urbani provenienti da locali e luoghi adibiti a civile abitazione, da parchi e giardini, da aree cimiteriali.**
- 2 - rifiuti speciali, derivanti da attività industriali, artigianali agricole, commerciali e di servizi, compresi i rifiuti derivanti dal trattamento dei reflui delle emissioni e dei rifiuti.**
- 3 - rifiuti pericolosi cioè tutti quelli che nell'elenco dei codici CER (codificazione europea) sono contrassegnati con un asterisco.**

Fatta questa doverosa premessa, la Provincia di Cuneo, anche in funzione della sua estensione, 6900 m2 con una popolazione di 570.000 abitanti, ha suddiviso il territorio in quattro aree, per quanto possibile omogenee per tipologia di produzione, aree nelle quali sono installati gli impianti di smaltimento rifiuti, cioè le discariche gestite da quattro diversi consorzi.

Sul fronte dei rifiuti speciali e pericolosi non esiste in Provincia una rete di smaltimento riconducibile ad un sistema integrato. Quelle esistenti operano uno stoccaggio provvisorio dei rifiuti raccolti che vengono successivamente avviati al di fuori del territorio provinciale.

Impianti di ricupero

Più articolata è la situazione degli impianti di ricupero: tre impianti trasformano la frazione organica dei rifiuti (compresi fanghi civili ed agroindustriali) in **compost** di qualità; un impianto, con valenza nazionale, ricupera i pali delle società di energia e di telefonia, in base ad un apposito accordo stipulato con la Regione Piemonte, per la tutela del territorio.

Da ultimo esistono alcuni impianti di ricupero di materia da rifiuti industriali che, con il tempo, sono diventati piattaforme del CONA (Consorzio Nazionale Imballaggi).

Il problema dei rifiuti abbandonati, come quello delle discariche abusive, fortunatamente, non è particolarmente critico.

La progettazione delle piattaforme rende meno impellente la necessità di dotare la Provincia di inceneritori (in questo si differenzia dalla Provincia di Torino) perché, di fatto, consente di ridurre in quantità e modifica in qualità, il rifiuto da smaltire in discarica.

Lo smaltimento dei rifiuti

Il rifiuto tal quale, il sacchetto che giornalmente depositiamo nel cassetto dell'indifferenziato, dopo la raccolta differenziata, contiene principalmente tre frazioni: organica, secco-leggera e metallica inerte. La ripartizione percentuale delle tre frazioni varia in funzione del modello di raccolta differenziata e della sensibilità dell'utenza nel differenziare i rifiuti. Questi rifiuti che, un tempo, venivano smaltiti direttamente in discarica, oggi vengono pretrattati. Da essi viene eliminata la maggior parte delle frazioni organica biodegradabile e viene recuperata la frazione secco-leggera combustibile, non intercettata con la raccolta differenziata. Il risultato finale è quello di semplificare la gestione delle discariche perché così riceveranno un rifiuto più omogeneo e meno soggetto alla produzione di gas (inquinanti dell'atmosfera) e liquami (inquinanti delle falde acquifere)

garantendo una maggior durata della volumetria nel tempo. Al ritmo attuale di produzione rifiuti c'è una riserva di circa venti anni nella capacità di stoccaggio.

Tecnologie di trattamento

Due differenti tecnologie sono alla base del funzionamento delle piattaforme presenti sul territorio:

Nella prima il rifiuto entra nell'impianto e viene vagliato; la frazione sottovaglio subisce un processo di bio-ossidazione in cui la sostanza organica subisce un processo di decomposizione accelerata, stabilizzandosi. La frazione sopravaglio subisce invece un semplice trattamento per separare le parti metalliche ed essere poi destinate alla valorizzazione energetica.

Nella seconda l'intera massa del rifiuto che entra nell'impianto viene sottoposta ad un processo ossidativo in ambiente chiuso; solo dopo la stabilizzazione il rifiuto viene vagliato e separato. Il sottovaglio, costituito dalla frazione organica stabilizzata, è destinata alla discarica; la frazione sopravaglio, previo trattamento per la trasformazione in combustibile, è destinata al recupero energetico presso un impianto industriale.

Problemi di redditività

L'anello debole di questa catena, ciò che ne impedisce la sostenibilità in termini di bilancio economico ed ambientale, è ancora la mancata destinazione della frazione secco-leggero al recupero energetico presso impianti industriali; oggi, a valle della separazione della fra-

zione organica, solo una minima parte della frazione secco-leggera viene avviata al recupero energetico (un solo impianto a Roccapione); la restante parte viene, per ora, conferita in discarica.

Esiste poi ad Ormea un esempio molto virtuoso, sicuramente da imitare, che utilizza il prodotto del sottobosco per il funzionamento in città del teleriscaldamento. Ma questo non rientra nella problematica dello smaltimento rifiuti quanto nella salvaguardia del territorio impedendo che, in caso di piogge torrenziali, i detriti vadano ad intasare gli alvei dei torrenti provocando, come già avvenuto in un passato non lontano, disastrose ondate di piena, quando la pressione dell'acqua a monte scardina le dighe occasionali formatesi con i prodotti del sottobosco. □

A cinquant'anni dalla morte

Adriano Olivetti

La sera di sabato 27 febbraio 1960, nel pieno di una vita ancora vulcanica ed intensa, Adriano Olivetti muore improvvisamente durante un viaggio in treno da Milano a Losanna, lasciando una Azienda presente su tutti i maggiori mercati internazionali, con circa 36.000 dipendenti, di cui oltre la metà all'estero. Ancora oggi, però, a cinquant'anni di distanza, la tomba di Adriano Olivetti, sola, in un angolo raccolto del cimitero di Ivrea, in un campo che ha preso il suo nome, è meta di tanti che sanno ricordare e continuano a sperare nel ritorno del "grande progetto". E a pochi metri, sulla panchina di pietra sotto le braccia aperte di un Cristo misericordioso capita sovente di incontrare qualcuno degli anziani olivettiani seduto a pregare.

Sì, perché il ricordo dell'"ingegner Adriano" è ancora vivo: un ricordo fatto anche di messaggi lasciati appesi a quella croce, in un ideale scambio di corrispondenza con l'aldilà e con tutto quello che Adriano Olivetti ha significato per Ivrea, il Canadese, l'Italia, l'Europa, il mondo. E il rimpianto degli anni probabilmente irripetibili della gestione "adrianea" della Grande Fabbrica diventa ancora

più cocente, perché ora la Olivetti non c'è più.

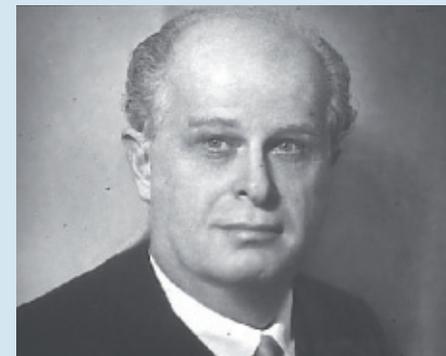
L'uomo? Un imprenditore illuminato che seppe veramente guardare ed andare oltre al solo indice dei profitti. Già a fianco del padre, progetta modernizzazioni: organizzazione decentrata, direzione per funzioni, razionalizzazione di tempi e metodi di lavoro, sviluppo commerciale, servizio pubblicità. Vuole la fabbrica a misura d'uomo, dove i dipendenti possano sentirsi parte di un progetto comune e siano protetti da misure assistenziali a quell'epoca fuori dal comune. La sua visione del ruolo dell'impresa e la sua poliedrica personalità lo portano poi ad occuparsi in modo fortemente innovativo anche di problemi sociali e politici, di urbanistica e di architettura, cultura ed editoria e, attorniato dalla miglior élite culturale del momento, si impegna a fondo per lo sviluppo del territorio e del paese. In questo contesto, vede la fabbrica come un organismo sociale ove la razionalità umana dell'organizzazione può realizzare l'avanzamento complessivo della comunità di cui l'impresa fa parte.

Non per essere riduttivi, naturalmente, ma per chiudere, vale la pena di ricordare la raccomandazione

paterna che Adriano fece sua: "Tu puoi fare qualunque cosa tranne licenziare qualcuno per motivo dell'introduzione dei nuovi metodi, perché la disoccupazione involontaria è il male più terribile che affligge la classe operaia."

Nostalgia, mero ricordo, insegnamento? Pensiamoci.

(da scritti di Rolando Argentero)



Cos'è la dislessia?

I disturbi del linguaggio e dell'apprendimento nell'infanzia

Mauro Felletti

I genitori di Marco non riescono a spiegarsi come mai, alla fine della scuola elementare, il bambino legga così lentamente e faticosamente; come mai non riesca ad imparare le tabelline, sbagli le parole, ometta le doppie o gli accenti, al punto che quello che legge risulta quasi incomprensibile. Marco non si rifiuta di leggere ma fa di tutto per evitarlo, eppure è un ragazzo tranquillo che normalmente non crea problemi. Perché questo disamore per la scuola? Nel corso degli anni hanno cercato di aiutarlo, di capire quali fossero le cause del suo problema ("forse poca voglia di studiare", "forse dovrebbe leggere di più") ma, nonostante diversi tentativi, questa situazione è rimasta per loro un mistero venato da una preoccupazione, ossia che Marco sia un ragazzo poco intelligente....

Marco ci introduce in una situazione che interessa il 5% della popolazione in età scolare: i disturbi dell'apprendimento.

Con molta diffidenza e preoccupazione, visto il permanere delle difficoltà di lettura ed in parte di matematica, all'inizio della scuola media i genitori di Marco, su invito degli insegnanti, accettano che il ragazzo venga inviato alla consulenza Neuropsichiatria Infantile. Nel colloquio con lo specialista vengono somministrate prove preliminari che fanno porre il sospetto di un disturbo specifico della lettura. Il successivo approfondimento logopedico confermerà la vera natura del problema di Marco, la dislessia, e verrà proposto un programma di recupero della lettura.

La **dislessia** evolutiva è una condizione clinica che il Italia interessa circa un bambino ogni 30, e che si manifesta con significativa e persistente difficoltà ad acquisire e rendere automatici i meccanismi di base della lettura. In bambini con intelligenza nella norma può essere sospettata, come nella vicenda di Marco, per una *persistente lentezza e scorrettezza* nella lettura, che ha come conseguenza una difficoltà nella *comprensione del testo letto*. Tra i Disturbi Specifici dell'Ap-

prendimento (DSA), la dislessia costituisce quello più rappresentativo dell'intera categoria, questo oltre che per ragioni storiche (le prime descrizioni risalgono a più di un secolo fa), per la particolare rilevanza che questo disturbo ha in ambito educativo e sociale.

La vicenda di Marco e dei suoi genitori ci introduce nel complesso mondo dei disturbi specifici dell'apprendimento, le cui principali sindromi sono la dislessia evolutiva, la disortografia, la discalculia e la disgrafia.

Il disturbo specifico della lettura o dislessia può essere preceduto talvolta da difficoltà di linguaggio rilevabili fin dall'ultimo anno della scuola materna, come difficoltà ad imparare filastrocche ritmate, sillabare le parole ed il permanere di difetti di pronuncia: tali segni precoci permettono di riconoscere i bambini a rischio di sviluppare successivamente un disturbo dell'apprendimento, indicando la necessità di un suo controllo nel tempo.

Di fronte ad una difficoltà di lettura come quella di Marco, caratterizzata da scorrettezza e lentezza permanenti e da conseguente difficoltà di comprensione del testo, è opportuno effettuare una valutazione neuropsichiatrica infantile e logopedica prima della fine della seconda elementare. Nel corso di questa valutazione verranno effettuati test standardizzati in cui i parametri sono rapportati all'età del bambino ed al suo livello di scolarità; questo permetterà non solo di definire la diagnosi clinica, ma di stabilirne la gravità, permettendo di personalizzare un trattamento sulle caratteristiche specifiche del bambino.

Accanto al più conosciuto e riconosciuto disturbo specifico di lettura, la dislessia, sono stati evidenziati disturbi specifici della scrittura: la **disortografia** (difficoltà a tradurre correttamente i suoni che compongono le parole in simboli grafici) e la **disgrafia** (difficoltà grafica, talora così importante da renderne impossibile l'intelligibilità).

Anche questi disturbi possono presentare segni premonitori come la dislessia, già nell'ultimo anno della scuola dell'infanzia, nella fattispecie possono essere rilevate difficoltà nel riconoscere ed identificare "sopra/sotto", "destra/sinistra", "prima/dopo", che si manifesteranno in ambito scolastico per esempio con la confusione b/d, p/q, b/p ed altre, e difficoltà nell'acquisizione di piccole abilità quotidiane di manualità fine (uso delle posate, impugnatura delle matite, colorare entro i margini, etc.).

Infine, tra i vari disturbi dell'apprendimento quella ancor oggi meno approfondita è la **discalculia**. I discalculici non riescono a fare calcoli in modo automatico, non riescono a fare numerazioni progressive e ad imparare le procedure delle operazioni aritmetiche ed hanno inoltre grandi problemi nel memorizzare le tabelline.

Il disturbo specifico dell'apprendimento, pur non essendo particolarmente grave sul piano della compromissione della salute sia fisica che mentale del bambino, ha un impatto sul funzionamento personale e sociale e va valutato in relazione alle richieste di una società tecnologicamente avanzata come quella altamente informatizzata in cui viviamo, ed altamente "letterata", in cui i recenti sviluppi telematici rendono l'accesso all'informazione sempre più globale ed immediato.

L'aumento delle conoscenze in materia di disturbi specifici dell'apprendimento, così come la nascita di una legislazione in materia a tutela dei soggetti affetti da tali disturbi, permette oggi di dire, come il maestro Manzi diceva nei lontani anni '60, che per imparare "...non è mai troppo tardi...".

Dott. Mauro Felletti

*Specialista in Neuropsichiatria Infantile
Si interessa da numerosi anni di Neurologia
dello Sviluppo e di Disturbi
dell'Apprendimento*



46 anni a servizio dei poveri e dei giovani

SERMIG

Elena Goisis

Il Sermig - Servizio Missionario Giovani - nasce dalla fede e dalla fantasia di Ernesto Olivero. È il 1964, un'epoca di violenta contestazione, un'epoca in cui si è spinti a rivendicare e schierarsi secondo un'ideologia. Anche Ernesto si "schiera", ma non contro qualcuno. Si schiera a favore dei poveri e dei giovani. Il suo campo, fin da subito, è la sproporzione. Il suo primo obiettivo: eliminare la fame dal mondo. Il suo metodo: coinvolgere gli altri, uno per uno, attraverso la testimonianza personale. Il risultato di questi elementi: il bene fatto bene.

Nel 1967, durante la guerra dei sei giorni in Medio Oriente, Ernesto sente Giorgio La Pira parlare della profezia di Isaia: "Spezzeranno le loro spade e ne faranno aratri, delle loro lance faranno falci; una nazione non alzerà più la spada contro un'altra nazione". Sente che queste parole gli cambieranno la vita. Nel 1983 il Sermig mette radici proprio nei ruderi dell'ex arsenale militare di Torino: ristrutturato dal lavoro gratuito di migliaia di giovani e di persone di buona volontà, questa fabbrica di morte diventa "Arsenale della Pace", una fabbrica di vita, di pace e di solidarietà. Un luogo dove nessuno è nemico, dove si vuole che la diversità diventi ricchezza, dove chi scappa da qualunque ingiustizia o violenza trova casa, dove chi desidera cambiare vita è accolto ed accompagnato.

Insieme al primo Arsenale, nel 1983 nasce la Fraternità della Speranza: giovani e famiglie che danno la vita a Dio scegliendo di seguire il Vangelo per essere segno di speranza tra la gente. Ernesto scrive per loro un programma di vita, "Sogno che fra cent'anni" (Effatà 2009). L'Arsenale della Pace, sede del Sermig, diventa così un "monastero metropolitano" aperto al mondo 24 ore su 24, le cui attività crescono lasciandosi interpellare dai segni dei tempi. Giovanni Paolo II, appena eletto, aveva ricevuto per la prima volta una rappresentanza del Sermig indicandole il mandato di "Tirar fuori la speranza assopita nel cuore degli uomini del nostro tempo". Le occasioni non sarebbero mancate.

Dal 1964 ad oggi, il Sermig ha aiutato uomini e donne di 137 nazionalità.

8.565.000 notti di ospitalità, 16.500.000 pasti, 77 missioni di pace e oltre 2.700 progetti di sviluppo in 89 Paesi nei cinque continenti sono solo alcuni dei modi di dare speranza alla gente, non a parole ma attraverso i fatti. Tutto ciò grazie al metodo della "restituzione": condividere, con i più poveri, tempo, professionalità, idee, beni materiali e spirituali, per vivere un diverso rapporto con il lavoro, il denaro, la natura. Vivere con semplicità affinché tutti possano semplicemente vivere.



Nel frattempo, il sogno del Sermig si è allargato ad altri Paesi e sono nati altri "Arsenali" animati dalla Fraternità della Speranza. In Brasile, dal 1996, l'Arsenale della Speranza, tra le mura dell'antica "Hospedaria dos Imigrantes" dove tra '800 e '900 sostarono milioni di migranti di tutto il mondo. Oggi, accoglie ogni giorno 1.200 persone provenienti dalla strada con l'obiettivo di restituire loro dignità e favorirne il reinserimento sociale. È inoltre punto di incontro per associazioni, giovani e famiglie che desiderano dialogare e crescere attraverso azioni di pace, solidarietà e giustizia.

In Medio Oriente, dove il Sermig opera dal 1988, dal 2003 è iniziata una presenza in Giordania dove è sorto, a Madaba, l'Arsenale dell'Incontro. Formazione e riabilitazione per bambini e giovani diversamente abili, sia musulmani che

cristiani, ne favoriscono l'integrazione nel tessuto sociale attraverso una rete di solidarietà e di volontariato. L'équipe degli insegnanti, formata da cristiani e musulmani, testimonia con i fatti come l'amore per l'uomo che soffre possa unire aldilà di ogni differenza.

Non ha una sede fisica, invece, perché cammina per le strade del mondo, l'Arsenale dei Giovani: in media 24.000 ogni anno, dall'Italia e da altri Paesi, sono i giovani che il Sermig incontra, convinto che siano "i più poveri tra i poveri", coloro che, più di tutti, portano il carico delle ferite del nostro tempo. Per loro è nato il movimento internazionale dei "Giovani della Pace", che si riconoscono nell'impegno per un mondo dove la vita sia migliore per tutti. Il loro stile di vita cre-

sce e si allarga ad altri grazie ad una formazione permanente e ad Appuntamenti Mondiali periodici. Il prossimo Appuntamento è già fissato: 28 agosto 2010 all'Aquila. Per cambiare il mondo a partire da me, da te. □



Lettera di un pensionato

Vivi, nonostante tutto

Carlo Oretti

Leggio sempre volentieri, quale pensionato - per di più ante88 - gli scritti di Sergio Zeme su "Dirigente d'azienda".

Così ho fatto per la lettera che lo stesso ha inviato l'11 gennaio di quest'anno al Presidente di Federmanager. Non ho la competenza per argomentare sul tema specifico, prendo solo spunto dal suo scritto per manifestare alcune riflessioni che ricorrono, fra quelli che, come me, hanno operato nel corso degli anni 60/70 in aziende private all'avanguardia nella conquista di nuovi mercati.

Dovevamo continuamente confrontarci con prodotti e aziende di Paesi più preparati. Eravamo forzati a promuovere due linee di prodotto: il nostro di cui avevamo conoscenza e competenza e quello relativo alle procedure delle nostre istituzioni predisposte alle attività di export, che sapevamo essere lente, farraginose, avulse dalla tempestività che l'occasione di vendita richiede.

Più volte per giungere al risultato prefissato, dovevamo obbligatoriamente, con gran patema d'animo, promettere il non mantenibile attraverso contorsionismi contrattuali da acrobati del business. Tante leggi e poca efficienza! Ricordo istituzioni statiche, lontane dalla realtà oggettiva del nostro lavoro. È di allora il detto: "il pubblico impiego non teme concorrenza".

Ricordo quegli anni quando fra le ritenute sullo stipendio appariva mensilmente il contributo "pro Calabria". Ho pagato sempre volentieri per solidarietà. Ignoravo che invece di contribuire allo sviluppo della Regione, stavo finanziando una guerra i cui costi li pago ancora oggi dopo mezzo secolo.

Per noi pensionati, la solidarietà, come viene presentata dal partito dei POBU (politici e burocrati) non ha più alcun valore. Solo ora mi rendo conto che è stato un termine usato a senso unico per convincere la platea.

Nel mio ultimo periodo lavorativo, operava sotto la mia responsabilità, un settore dedicato all'acquisto di prodotti per un valore annuo di 20/25 miliardi di lire (siamo a metà degli anni 80)! Per me, geometra, la tangente era unicamente

un'espressione trigonometrica.

Sono comunque d'accordo con Zeme, quando scrive che le nostre rinunce, secondo Sacconi, sono una forma di rispetto per chi sta peggio. Non sono però così sprovveduto da ritenere che le somme di denaro a noi ingiustamente negate, prendano la strada verso chi ha perso il lavoro. Tenuto poi conto delle rivelazioni che si susseguono sui media e ciò che realmente accade, è molto più probabile che quel denaro faccia la fine dei contributi pro-Calabria degli anni della mia gioventù.

Se sono poi vere le notizie sul carrozzone "Sviluppo Italia", basterebbero alcune ruote di questo mezzo per un adeguamento dei nostri trattamenti pensionistici.

Al dott. Zeme dico: la immagino protagonista di un vecchio film western dal titolo "L'avamposto degli uomini perduti". Scorgo molti indiani alle sue spalle!

Ci siamo ritrovati fra appartenenti al partito dei "rimasti" e considerato che abbiamo visto, vissuto e sofferto in prima persona la seconda guerra mondiale, quindi temprati dalla probabilità di morire in piedi, ci sentiremmo di manifestare a Roma sotto la sigla BG (brigate grigie) non con l'intento di uccidere qualcuno, ma con quello di rompere qualche vetro.

Se siamo fortunati veniamo denunciati. Per come vanno le cose in questo Paese, acquisiremmo quella visibilità che piace tanto ai politici. Di sicuro otterremmo risultati migliori di quelli finora conseguiti. È da vent'anni che sento ripetere da tutte le forze politiche che le riforme sono urgenti ed indispensabili. È convinzione diffusa ed io concordo pienamente, che le riforme operate dall'interno avrebbero lo stesso effetto dell'anestesia su una gamba di legno. Vecchio proverbio: "chi sta bene non si muove".

Secondo i corsi e ricorsi storici avverrà che come i nostri padri hanno combattuto la dittatura, così ai nostri figli toccherà sradicare questa democrazia.

Che dire? Abbiamo sbagliato? Sì. Che fare? Possiamo solo, in piena dignità, guardare dritto negli occhi una classe politica che farfugliando abbassa lo sguardo per niente imbarazzata.

Saluto tutti i colleghi "rimasti", ricordando che la morte ci deve trovare vivi. □

Dal 27 marzo al 2 maggio 2010

Castello di Pralormo-Torino

La XI edizione di Messer Tulipano

Dal 2000 nel parco del castello medievale di Pralormo, nel cuore del Piemonte, la straordinaria fioritura di oltre 75.000 tulipani e narcisi olandesi annuncia la primavera: ogni edizione di questo evento botanico ospita un nuovo piantamento, completamente rinnovato nelle varietà e nel progetto-colore.

Il parco del castello di Pralormo è in sé di grande interesse storico e paesaggistico essendo stato progettato dall'architetto di corte Xavier Kurten artefice dei più importanti giardini delle residenze sabaude ma l'importanza della manifestazione è accresciuta dalla sua eccezionalità: "Messer Tulipano" è infatti l'unico parco storico dedicato ai tulipani in Italia e a testimoniare lo straordinario successo ogni anno giungono al castello oltre 50.000 visitatori da tutta Italia ma anche dalla Francia, dalla Svizzera con gruppi di "fedelissimi" che programmano ogni primavera la visita approfittandone per scoprire il Piemonte.

Luogo: Parco e pertinenze del Castello di Pralormo (Torino)

Apertura: Ogni anno ad Aprile - l'edizione 2010 si svolgerà dal 27 marzo al 2 maggio.

Tutti i giorni dalle 10 alle 18; sabato, domenica e festivi dalle 10 alle 19

Ingresso: Adulti 6,50 € - Gruppi e Scuole 5 € Speciale famiglia: da 4 a 12 anni 3 € gratis fino a 4 anni.

Per i dirigenti tariffa ridotta. □



DirClub Piemonte



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

10128 TORINO - Corso Re Umberto, 138
Tel./Fax 011.318.64.42 - Cell. 338.938.71.34
Segreteria: mart. - merc. - giov. ore 9-12
e-mail: dirclub.piemonte@virgilio.it
www.dirclubpiemonte.it

“Premio Lambello Dirclub Piemonte 2010”

Il Consiglio Direttivo ha recentemente istituito un alto riconoscimento denominato “Premio Lambello Dirclub Piemonte” destinato ogni anno a personaggio di particolare rilievo che ha contribuito negli anni a diffondere la cultura e le attività del Club con profondo senso di appartenenza. Quest’anno è stato assegnato al Dr. Andrea Rossi, condirettore del periodico *Dirigente d’Azienda* – nostro socio fondatore – socio onorario e maestro di grande valore. Premiazione avvenuta il 3 marzo durante l’Assemblea dei Soci del Dirclub Piemonte.

Le attività in corso:

- Visita alla Sindone, organizzata anche per i colleghi Federmanager Piemonte nei giorni 6 e 7 Maggio ore 10,30. Successivamente altra visita guidata agli appartamenti del primo piano di Palazzo Reale. Al termine delle visite si riprende il bus per il pranzo al Circolo dei Marinai sulle sponde de Po. Ore 16,30 circa ritorno in bus sul luogo di partenza. Prenotazione in segreteria entro il 15 Aprile tassativo;
- 5 Maggio una giornata nel biellese con visite e shopping prestigioso.
- Dal 20 al 26 Maggio gran tour della Sardegna. Informazioni e prenotazioni in segreteria fino ad esaurimento posti.
- 12 giugno, sabato, torneo di tennis coppa Dirclub Piemonte 2010 avverrà in unica giornata presso i Ronchi Verdi – corso Moncalieri 466/16 – Torino e terminerà con premiazione e cena aperta a tutti. Modalità di gara e altre informazioni in segreteria.

– 19 Giugno, sabato festa del solstizio d’estate. Castello in musica a Montiglio Monferrato con bus riservato, partenza ore 15,30. Concerto, cena, e brindisi alla luna.

I viaggi Dirclub

È realizzato il programma di 3 giorni nel Trevigiano per assistere alla partita a scacchi di Marostica 2010. I giorni sono il 10-11-12 settembre. Le condizioni e programma sono disponibili in segreteria. Richiediamo prenotazione immediata con pagamento di Euro 100 per acquisto biglietti in tribuna centrale della partita.

È pronto anche il programma e le condizioni del viaggio fissato a Istanbul dal 5 al 10 Ottobre. □



Cari amici del DirClub!

Prima della consegna del prestigioso emblema ho chiesto alla vostra presidente, Lina Del Core, di poter fare il mio intervento per iscritto, in considerazione del filo di voce che mi è rimasto dopo l’operazione.

Non potrò quindi metterci la dovuta enfasi nelle poche cose che ho da dirvi, salvo la gioia per il riconoscimento, la gratitudine per avermi scelto, la speranza di poter continuare a darvi il mio piccolo contributo.

Alla cerimonia di consegna del Lambello – storico simbolo che mi onora – non c’era Renzo Scianca, emerito presidente del DirClub, vincolato dai soliti impegni.

Ma poi ci siamo sentiti e in quel nostro solido telefonico abbraccio c’era la commozione di due vecchi che a suo tempo si sono battuti per fondare questa organizzazione che oggi vedono, orgogliosi, sempre più grande, fiorente e con ambiziosi programmi.

Andrea Rossi

LAVORO Ricerca lavoro

COMUNICATO N. 1129

LAUREATA in lettere moderne, madrelingua italiano/tedesco, con esperienza pluriennale nell’ambito delle pubbliche relazioni internazionali cerca impiego part-time ed offre servizi di traduzione da e verso il tedesco. Cecilia Garetto, cell. 333.1202629, e-mail cecilia-garetto@libero.it
Rifer. APDAI.

COMUNICATO N. 1130

FIGLIO di dirigente, ing. elettronico (specializzazione TLC, 110/110) esperienza Project Manager (PMP, progetti SW e Test) e Software Process Manager (CMMI) 11 anni di esperienza nel settore Information Technology con responsabilità di riporti diretti, cerca impiego. Tel. 3470755321.
Rifer. APDAI.

COMUNICATO N. 1131

INGEGNERE esperto industria automotive. Competenze acquisite come dirigente del Gruppo Fiat.
Rifer. www.maurizioagostini.com

COMUNICATO N. 1127 R

TRENTENNE, laureata in Lingue e Letterature Straniere e con esperienza pluriennale nell’ambito della mediazione linguistica offre ad aziende e privati servizi di traduzione e interpretariato da e verso inglese, tedesco e spagnolo. cell. 3334568530 - e.mail: isabella.amicodimeane@gmail.com
Rifer. APDAI.

COMUNICATO N. 1128 R

DIRIGENTE in pensione con esperienze in riorganizzazione aziendale in Italia e all’estero, conoscenza inglese, francese e spagnolo, esamina proposte di collaborazione e/o temporary management in Italia e/o all’estero. Fassio Sergio 3355244638.
Rifer. APDAI.



Armando Alciato, una vita con la poesia

Tempo fa abbiamo presentato su queste colonne l'ultimo libro di versi di Armando Alciato, un collega che per anni è stato membro del nostro Comitato Editoriale e prolifico autore di molti articoli, con i quali ci ha mostrato la sua versatilità letteraria. Ma la sua produzione è andata ben al di là della collaborazione al nostro periodico e gli ha permesso di mettere in scaffale una decina e più di volumi di poesia ovviamente, ma anche di narrativa memorialistica del suo passato militare e di prigioniero di guerra.

Questa introduzione ha però un altro significato. Oltre a ricordarlo per la recente produzione, scorrendo distrattamente la sua cartella associativa per accertarci della attuale residenza, siamo stati colpiti dalla sorpresa e la gioia di poterli fare gli auguri, veri e sinceri. Armando Alciato compie quest'anno 90 anni! C'è infine una ragione risolutiva per ricordarlo. Un sua lettrice ha sentito irresistibile l'impulso di esprimere le sue emozioni e il piacere di aver scoperto un poeta autentico; queste note erano destinate a lui di persona, ma riteniamo che esse costituiscono un'occasione per pubblicarle e rivisitare un autore che merita ben più di una notorietà locale o regionale.

Mentre lo salutiamo come uomo e come scrittore, ci vien da sottolineare che la mente non conosce stagioni e sa far fiorire il verso anche quando gli anni sembrano tanti, così come Alciato denuncia nell'amaro confronto con il quale gli anziani da sempre commentano le due estreme stagioni della vita, l'infanzia e la vecchiaia.

A. R.



Come Chopin

F. Chopin: *tutta la vita in una nota. La sua musica è simbolo della vita in tutte le sue opere ma, in particolare, in una raccolta tratta dai Preludi Op. 28, nota come "La goccia", che con il suo sottofondo dominante rivela la fissazione dell'uomo: il suo desiderio di felicità. C'è qui una nota sempre uguale dall'inizio alla fine del brano per sottolineare il significato trascendente della nostra vita, dall'infanzia alla vecchiaia. Una voce che non può tacere perché il cuore di ogni uomo è fatto così.*

A. Alciato: *recentemente ho avuto tra le mani alcune sue rime; e le ho sentite sorelle con quella notina ripetuta, La goccia, appunto. Entrambi, Chopin e Alciato, hanno usato la loro personale sensibilità per dirci cose che tempo e spazio diversi non possono cambiare mai. Ci rivelano cioè la vera natura del cuore dell'uomo.*

In particolare Alciato ha ritrovato l'immediatezza e la semplicità del bambino. I bambini con il loro stupore e le loro domande, con quella fiducia nel domani che deriva da piccole-grandi cose che hanno conosciuto, sono cresciuti con questo sostegno, con la naturale spinta verso la Bellezza delle cose che ci circondano.

Tra tutte, la poesia "Un anfiteatro di purezza" dalla quale estraggo le ultime due terzine, quando il ricordo lo porta alle sue montagne tante volte scalate:

.....
Un grandioso anfiteatro di purezza/trionfo visivo della natura/ed evocativo della Sacralità.

Noi presto o tardi ce ne andremo/ma i monti resteranno/e a dominare sarà l'Eterno Ancora, in " Sant'Anna di Montricone", gioia e letizia per ora non mi lasciano/ e mi riappacificano col mondo

Si, la Bellezza ci aspetta. Poesia e Musica ce la fanno intravedere e alla Bellezza ci possiamo avvicinare perché è amica del Vero e della libertà di riconoscerlo.

Come non ricordare Agostino? "Tu ci hai fatti per Te, Signore,/ e il nostro cuore è inquieto/finchè non riposa in Te."

E' bello sapere che siamo amati dal Mistero Buono, quel Tu enigmatico è presente dentro ciascuno di noi e davanti ai nostri occhi.

Buon compleanno signor Armando. E grazie con tutto il cuore.

Iole Cavallo

Azienda Agricola Fontecuore



In linea con i suggerimenti proposti dal nostro periodico, ("Da lavoratore dipendente a imprenditore di sè stesso" di Roberto Granatelli, Dirigente d'Azienda dicembre 2008) due professionisti, un dirigente ed una psicologa – già uniti nella vita – di fronte ad un evento inaspettato, abbandonati i ruoli originari, si inventano un'azienda specializzata nella produzione di vini DOC e varie goloserie, a due passi da Torino, a San Giorgio Canavese.

La nuova azienda si chiama Azienda Agricola Fontecuore e ricerca l'eccellenza dei prodotti con entusiasmo e fiducia.

Già sin d'ora porte aperte a tutti i colleghi dirigenti per un saluto ed un primo assaggio. □

La fondazione

FARO Onlus

ha compiuto 10 anni

La fondazione FARO è una ONLUS nata nel 1983, per iniziativa di alcuni medici oncologi dell'Ospedale San Giovanni antica sede: scopo della Fondazione, aconfessionale e apartitica, è quello di fornire l'assistenza domiciliare e ospedaliera agli ammalati in fase avanzata di malattia e non più suscettibili di cure attive.

L'attività è svolta con modalità *assolutamente gratuita*; ha preso l'avvio nel 1989 nel corso del quale sono stati assistiti 12 pazienti per arrivare, in quest'ultimo anno, a più di 1000 pazienti.

Il servizio di assistenza è prestatato per 365 giorni all'anno, dalle 8 alle 20; l'equipe è costituita da una cinquantina di persone tra infermieri professionali, medici, psicologi, psicoterapisti e assistenti tutelari. □



Il giorno del giudizio

Salvatore Satta, Ed. Adelphi,

Sui rapporti e sulle gerarchie della società nuorese, **Salvatore Satta** (1902-1975) nella sua opera *Il giorno del giudizio* ci presenta uno spaccato della vita di questa città del Novecento in una Nuoro avvolta nel freddo pungente e nella netta divisione e separazione dei suoi abitanti in rioni che ne dettano l'appartenenza. Viene raccontato il potere indiscusso di alcune famiglie nobili che possiedono le terre e la vita di chi le coltiva. In modo approfondito viene resa nota la storia di Don Sebastiano Sanna e della sua innata dedizione al lavoro di notaio, un esempio di carriera costruita con intuito e degna di essere trasmessa ai figli per i quali pensa che, per la privilegiata posizione sociale e con la mira diretta all'esempio del padre, sia la normale strada da seguire nell'affermazione sociale e personale.

L'autore fa un viaggio nella sua memoria per incontrare e dare voce agli abitanti di San Pietro, Sèuna, Santa Maria. Attraverso questa ricerca tenta di liberare tutti questi personaggi, ormai morti, dal peso di essere stati vivi.

Dice: "In questo remotissimo angolo del mondo, da tutti ignorato fuori che da me, sento che la pace dei morti non esiste, che i morti sono sciolti da tutti i problemi, meno che da uno, quello di essere stati vivi". Inizia così un viaggio nella vita misera di un variegato mondo di abitanti della città, dai frequentatori del bar Tettamanzi, nella scuola e nella campagna. Per ognuno di essi potrebbe valere il giudizio del nobile Don Sebastiano "Tu stai al mondo soltanto perché c'è posto" frase che spesso rivolgeva a sua moglie donna Vicenza, feroce e cruda considerazione dell'inutilità della sua figura, della sua presenza tra le mura domestiche e come esempio per i figli.

Un libro ingiustamente dimenticato che rappresenta con icastica esemplificazione la vita di un mondo crudele e che nonostante i mutamenti imposti dal trascorrere del tempo e delle pressioni esterne (politica, media, cultura) è ancora radicata nella mentalità sarda la quale, al di là della modernità formale, resiste nelle indelebili impronte di scelte e di giudizi.

Giovanni Demontis

Leader di te stesso

Roberto Re, Edit. Oscar Mondadori, pag. 380, € 9

In un mondo che cambia sempre più velocemente e che ci chiede sempre di più, spesso siamo noi stessi a rincerirci le cose più difficili, complicandole con pensieri limitanti e con poca capacità di gestire le nostre emozioni: stress, paura, frustrazione. Abbiamo sovente tutte le potenzialità per trasformare una piccola avventura in un grande risultato, ma non sappiamo utilizzarle. Il libro ha l'ambizione di dare un contributo per scoprire queste possibilità e riuscire a tirare fuori il meglio di sé, a divenire "leader di sé stessi".

Quali i punti chiave per realizzare il cambiamento? Roberto Re ne indica una dozzina ma ci è piaciuto mettere questi in evidenza:

"L'uomo è un essere sociale: ha bisogno di contribuire agli obiettivi delle persone a lui prossime, di vivere, sentire, avvertire la realizzazione dei loro stessi scopi".

E ancora "Tutti raggiungono l'indipendenza fisica, pochissimi quella psicologica"; oppure "Non si possono creare rapporti di interdipendenza se prima non si è raggiunta l'indipendenza...".

Il libro, con altre 120.000 copie vendute è uno dei manuali di crescita personale più letti in Italia; abbiamo tutti la possibilità di migliorare la nostra situazione a condizione di conoscere e applicare poche regole di tipo intuitivo. Per esemplificare, nella parte conclusiva del libro dedicata al Brain Storming, si invita il lettore a compilare la lista dei suoi primi 10 obiettivi da realizzare, la "Top ten list" e si esemplifica, a proposito degli obiettivi, il "fare una vacanza" da sogno in Polinesia" o il "comprarsi la moto nuova" con lo scopo di meditare successivamente i desideri in modo da effettuare in modo più consapevole la scelta più oculata.

Parecchi tra i manager di oggi, dovendo compilare la lista dei "Top ten" scriverebbe al primo posto "Cercarmi un nuovo posto di lavoro" oppure "Mantenermi saldamente quello che ho"... Da qui la conclusione di sapore dolce-amaro.

Nella realtà economica e imprenditoriale di oggi, fatta di aziende che si accorpano, cessano l'attività o trasferiscono la produzione in Cina, peggiorata in Piemonte dalla monocultura dell'auto, numerosi sono i dirigenti, gli uomini di azienda che improvvisamente si sono ritrovati senza occupazione.

Ora le raccomandazioni, lo spirito del libro di Roberto Re, sono certamente utili ai soggetti per la ricerca di nuove occupazioni poiché spingono alla maggiore conoscenza e valorizzazione di sé stessi, ma alquanto influenti nei confronti dei motivi che hanno generato o peggiorato la crisi in atto. Altro che "viaggio in Polinesia" o "cambio della motocicletta". □

Arturo Bertolotti

Come volare

Giulio Airaghi

*Di anni ne abbiamo fatti ottanta,
un volo lungo, una melodiosa canzone
della vita
con al fianco la fortuna.*

*Siamo nell'età che ci consuma e ci sublima
per tutto ciò che siamo riusciti a fare e
per le ripidezze che abbiamo superato,
per il bene che abbiamo donato e di quello
ricevuto,
per la salute del corpo e della mente
ancora ben presente.*

Come volare.

*Non un isolamento ma un ascendere
per vedere le cose dall'alto di un secolo
svanito.*

*Al futuro che ci aspetta si accompagni per
tutti noi un cielo senza nuvole.*

Giulio per Andrea, Luciano, Piera, Lina, Renzo e per gli amici e i colleghi che ci stanno raggiungendo.

2009/2010



Giulio Airaghi ha dedicato ad Andrea Rossi questi versi di Martin Luther King.

*"Se non puoi essere un pino sul monte,
sii una saggina nella valle,
ma sii la migliore, piccola saggina sulla
sponda del ruscello.*

*Se non puoi essere un albero, sii un
cespuglio.*

*Se non puoi essere un'autostrada, sii un
sentiero.*

*Se non puoi essere il sole, sii una stella.
Sii sempre il meglio di ciò che sei.*

*Cerca di scoprire il disegno che sei
chiamato ad essere:*

*Poi mettiti con passione a realizzarlo nella
vita" (vedi pag. 32).*

INFORMATIVA

ASSOCIAZIONI E SINDACATI TERRITORIALI DI FEDERMANAGER

SINDACATO / ASSOCIAZIONE	CAP	SEDE	TELEFONO	FAX	PRESIDENTE	E-MAIL
ALESSANDRIA	15100	Via Legnano 33	0131/442131	0131/445963	Sergio Favero	asdiral@tin.it
ANCONA, PESARO e URBINO	60121	Corso Mazzini 107 (Cas. Post. 495)	071/2074382	071/2074382	Enzo Maurizi	sdaian@alice.it
AOSTA	11100	Via Giorgio Elter 6	0165/33299	0165/33299	Marco Farinet	aofndai@tin.it
AREZZO	52100	Via Vittorio Veneto 86	0575/910525	0575/910525	Daniele Moretti	sindarl@libero.it
ASCOLI PICENO	63100	V.le del Commercio 3	0736/344315	0736/339395	Guido Carrieri	asdaiap@tin.it
ASTI	14100	Piazza dei Medici 4	0141/436965	0141/594644	Pietro Masoero	adaiaisti@tin.it
BERGAMO	24121	Via Pascoli 3 sc. 8 p.1°	035/223558	035/224850	Mario Giambone	info@federmanagerbergamo.it
BIELLA	13900	Via Nazario Sauro 3	015/351176	015/351176	Renzo Penna	repenna@tin.it
BOLOGNA	40139	Via Bombicci 1	051/6240102	051/6242195	Sergio Consolini	segreteria@federmanagerbo.it
BOLZANO	39100	Via del Macello 57	0471/261154	0471/405014	Luis Ruedl	dirigenti.bz@federmanager.it
BRESCIA	25128	Via Pusterla 1	030/3390710	030/3392616	Marco Bodini	adaibrescia@federmanager.it
CAGLIARI	09124	Via Isola Tavolara 1	070/667741	070/667741	Vito Meloni	assdai@tiscali.it
CATANZARO	88100	Via G. Barrio n. 54 c/o Fidimpresa	335/416189		Pasquale Nicotera	dirigenticatanzaro@federmanager.it
COMO	22100	Via Oltre Colle 83	031/555565	031/283930	Valerio Rossi	cosdai@tin.it
CREMONA	26100	Via Palestro 66	0372/535411	0372/457934	Tiziano Neviani	dirigenti@associazioneprofessionisti-cr.it
CUNEO	12100	Corso Dante 49	0171/695446	0171/692551	Pier Franco Sibilla	dirigenticn@cnet.it
FERRARA	44100	Via Alberto Lollio 26	0532/207067	0532/249707	Alberto Rossi	apdaife@tele2.it
FIRENZE	50127	Via Francesco Baracca 235/E	055/3436617	055/3427947	Davide Cioppi	segreteria@dirigentitoscana.it;
FORLÌ-CESENA, RIMINI, RSM	47100	Via Francesco Nullo 23	0543/36453	0543/36453	Lamberto Garavini	sdaifo@tin.it
LATINA	04100	Via Eroi del Lavoro 5	0773/691334	0773/695776	Vincenzo Monti	fn dai.lt@tin.it
LIGURIA	16124	Via al Ponte Reale 5/5	010/2541516	010/2517504	Sauro Gazzoli	info@asdailiguria.it
LECCO	23900	Corso Matteotti 12	0341/361184	0341/361184	Francesco Castelletti	sdailec@tin.it
LIVORNO	57123	Via delle Galere 27 II° piano	0586/883151	0586/883151	Claudio Tonci	adailli@tiscali.it
LUCCA	55100	Palazzo Bernardini	0583/4441	0583/48120	Renzo Corrotti	dirigenti@assind.lu.it
MACERATA	62019	C.P. 28	071/75881	071/7588245	Antonio Santi	sdaimecit@libero.it
MANTOVA	46100	Via Portazzolo 9	0376/365393	0376/365393	Tiziano Pennati	adaimn@tin.it
MASSA CARRARA	54033	V.le XX Settembre 118	0585/846326	0585/841901	Libero Gagliardo	massacarrara@federmanager.it
MATERA	75100	Via Lucana 275	0835/312203	0835/312203	Giuseppe Dantona	sildaimt@katamail.com
MILANO	20122	Via Larga 31	02/583761	02/58307557	Renato Garbarini	presidenza@aldai.it direzionale@aldai.it organizzazione@aldai.it
MODENA	41100	Via Schedoni 39	059/219185	059/224534	Giuseppe Sant'Unione	milmari@libero.it
NAPOLI	80122	Via Orazio 92	081/681189	081/669924	Giuseppe Baratto	sicdai@fastwebnet.it
NOVARA	28100	Via Monteverdi 2/A	0321/626642	0321/626642	Giovanni Silvestri	novara@federmanager.it
PADOVA	35137	Via Risorgimento 8	049/665510	049/8750657	Maurizio Toso	adaipd@tin.it
PALERMO	90144	Via Antonino Pecoraro n. 64	091/6269676	091/6260487	Vincenzo Di Maria	presidenza.sisdai@federmanager.it
PARMA	43100	Via del Conservatorio 2	0521/386707	0521/386187	Silvio Grimaldeschi	adaiparma@federmanager.it
PAVIA	27100	Via Bernardino da Feltre n. 6	0382/538441 - 0382/539008	0382/375211	Federica Chalmers	sdaipv@tin.it
PERUGIA	06127	Via Girolamo Tilli 68	075/5009745	075/5004067	Simone Battistacci	federmanagerpg@federmanager.it
PESARO		vedi Ancona, Pesaro e Urbino				
PESCARA	65122	Via Galilei 65	085/27348	085/4229746	Florio Corneli	segreteria@adiam.it
PIACENZA	29100	P.zza S. Antonino 1	0523/336937	0523/388966	Giuseppe Cordani	federmanagerpc@fastwebnet.it
PISA	56100	Via Battelli 5	050/576540	1786021687	Cinzia Giachetti	federmanagerpisa@tiscali.it
PUGLIA	70126	Via Delfino Pesce 39	080/5588199 Brindisi 0831/473111 Taranto 099/335943	080/5543104	Francesco P. Piacente	federmanager.puglia@alice.it
QUADRI	00161	Via Ravenna 14	06/440701	06/4403421	Vincenzo Acquaviva	federmanagerquadri@federmanager.it
RAVENNA	48100	Via Paolo Costa 43	0544/33571	0544/245284	Felice Samorè	ravenna@federmanager.it
REGGIO EMILIA	42100	Via Gaetano Davoli 5/C	0522/280385	0522/378345	Vanes Fontana	federmanagerre@interfree.it
ROMA	00161	Via Ravenna 14	06/4417081	06/4404705	Nicola Tosto	info@sr dai.it
SALERNO	84123	Corso Garibaldi 194	089/2580480	089/2576491	Armando Indennimeo	dirigenti.salerno@federmanager.it
SICILIA ORIENTALE	95121	Via L. Sturzo 156 p. 1° - sc. E	095/7463289	095/7477248	Elena Vecchio	federmanager.si.or@federmanager.it
SIENA	53100	Via della Sapienza 15	0577/40429	0577/40429	Umberto Trezzi	dirigenti.siena@federmanager.it
SIRACUSA	96100	V.le Tunisi 29	0931/442988	0931/442966	Emanuele Scifo	segreteria@federmanagersr.it
TERNI	05100	Via C. Dentato 3	0744/423672	0744/423672	Luciano Neri	sda it_tr@libero.it
TORINO	10123	Via S. Francesco da Paola 20	011/5625588	011/5625703	Renato Cuselli	segreteria@ap dai.it
TRENTO	38100	Piazzetta Lainex 6 (C.P. 203)	0461/239929	0461/233722	Mario Marchesini	apdaitn@tin.it
TREVISO E BELLUNO	31100	Viale IV Novembre 10, Belluno	0422/541378 0437/25161	0422/411400	Angelo De Simoi	segreteria@federmanager.tv.it direzionale@federmanager.tv.it
TRIESTE	34133	Via Cesare Beccaria 7	040/371090 Circ. Udine 0432/478470 Circ. Pordenone 0434/365213 Circ. Gorizia 0481/33101	040/634358	Maurizio Bressani	adaifvg@tin.it
VARESE	21100	Via Carlo Goldoni 33	0332/313198	0332/310343	Michele Ferraioli	adaiva@tin.it
VENEZIA MESTRE	30174	Via Pescheria Vecchia n. 26	041/5040728	041/5042328	Mario Merigliano	fn daive@tin.it
VERCELLI	13100	Via A. Manzoni 7	0161/54797	0161/213773	Renzo Michelini	dirigenticv@libero.it
VERONA	37122	Via Francesco Berni 9	045/594388	045/8008775	Helga Fazon	info@federmanagervr.it segreteria@federmanagervr.it
VICENZA	36100	Via Lussemburgo 21	0444/320922	0444/323016	Maurizio Pini	adaiv@tin.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.

