

2012, sarà un buon anno?

Un anno nuovo è una speranza, è un'occasione per tutti. Dobbiamo ad un filosofo, Emanuele Severino, che sulle pagine del Corriere della Sera (sabato 31 dicembre 2011) racconta come sempre, millenni e millenni prima di Cristo, l'uomo primigenio e forse anche un primate evoluto, gli toccò d'inventare una fine, per poter immaginare un principio: l'inizio di una nuova vita capace di rinnovarsi, spazzando via il passato, logoro, con qualche gramo ricordo, così si inventa il rito del nuovo inizio.

Severino indica in 12 giorni il periodo che precede la rifondazione. Nuove chiese e vecchie religioni, nuove credenze, storie tramandate, guidati dal sole o dalle tenebre ogni evento raduna il popolo davanti al fuoco purificatore, il braciore delle cose diventate inutili perché la vita incalza, i nemici sono alle porte, bisogna dare un segno, così cavalcando i secoli semivuoti come ogni secolo, siamo arrivati allo schiocco dello champagne: oggi è il brindisi, un battito d'ali di troppo e già siamo altri, abbiamo oltrepassato la siepe o il vallo o la montagna; c'è una nuova vita che ci aspetta. Così senza fantasia, con un po' di coraggio, immaginiamo il mondo che si appresta con fede a ricominciare di nuovo.

L'avventura è esaltante anche se i pericoli sono tanti, le insidie sempre nuove, ma questo è il destino: chiamati a mostrare che siamo degni di essere nati. □



La nota editoriale si chiude con l'auspicio che le scelte future – quali che siano gli emittenti – siano ispirate dalla volontà di ristabilire un equilibrio mondiale, oggi fortemente insidiato da valori diversi nel confronto perenne fra i popoli emergenti (BRIC).

Troppi sono gli elementi che si sono riversati sul pianeta, oggi più che mai globalizzato in specie nella sventura: la stessa rivoluzione tecnologica a seguito dell'invasione degli strumenti elettronici; l'aumento della popolazione, l'insurrezioni a catena del continente africano tutto ciò si chiude in un crogiolo in cui la fusione non può avvenire se non con la scomparsa dei molti ingredienti che vanno sotto il nome di civiltà.

Manchiamo di una fede comune cui appellarsi e calibrare le forze di cui ancora disponiamo. Quand'anche ci fosse, il dio delle diverse fedi sembra che assista impietoso all'accanimento delle parti le quali per sopravvivere sovrastano i sentimenti di altruismo, di pietà e di dolore comuni a tutti i mortali. □

Come speriamo non vi sia sfuggito, negli ultimi mesi la nostra testata ha rallentato le sue uscite e anche questo numero esce con un certo ritardo. Per quanto riguarda specificatamente questo numero, Vi sono stati anche motivi contingenti – abbiamo preferito attendere lo scioglimento del nodo quota associativa 2012 e la conclusione del contratto con il gruppo FIAT – tuttavia la motivazione di fondo sta nel fatto che è arrivato a conclusione il percorso che Federmanager Torino aveva iniziato nell'assumere la responsabilità editoriale della testata a partire dal 2011.

Questo è infatti l'ultimo numero che esce con l'attuale veste editoriale, adottata alla fine degli anni '80 e continuamente aggiornata in una linea di continuità; il prossimo numero, per il quale speriamo non dobbiate attendere troppo a lungo, uscirà invece in una veste grafica del tutto nuova, così come l'editore, nella persona del Presidente Renato Cuselli, meglio vi precisa nella pagina a fianco.

Abbiamo dovuto per il momento lasciare in "magazzino" molti contributi interessanti ricevuti, e in particolare, le cronache della assemblee di Alessandria e di Vercelli con novità per loro molto importanti; ci dispiace e ce ne scusiamo con gli interessati, promettendo che nulla andrà perduto.

LA REDAZIONE

DIRIGENTE D'AZIENDA

www.ildirigente.it

Periodico di Federmanager Torino
APDAI

in collaborazione con:
Federmanager Aosta
CIDA e Federazioni aderenti alla Fe.Pi.

Fondato da

Antonio Coletti

Direttore responsabile

Carlo Barzan

Condirettori

Andrea Rossi, Roberto Granatelli

Coordinamento editoriale

Claudio Cavone, Antonio Sartorio

Comitato di redazione

Arturo Bertolotti (Redattore Capo)

Ezechiele Saccone, Antonio Sartorio,

Marcello Carucci, Pier Giorgio Prato,

Angelo Luvison, Roberto Rossi

Segretaria di redazione

Cristina Codazza

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

Pubblicità

c/o Federmanager Torino APDAI

ildirigente@fmto.it

tel. 011.562.55.88

Direzione, redazione e amministrazione

c/o Federmanager Torino APDAI

Via S. Francesco da Paola, 20 - 10123 Torino

Tel. 011.562.55.88 - Fax 011.562.57.03

ildirigente@fmto.it

amministrazione@fmto.it

EDITORE

FEDERMANAGER TORINO APDAI

Presidente Renato Cuselli

Vice Presidente Donato Amoroso

Tesoriere Anita Marina Cima

presidenza@fmto.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

Iscrizione al ROC numero 21220



Associato all'USPI

(Unione Stampa Periodica Italiana)

Autorizzazione del Tribunale di Torino

n. 2894 del 24/1/2011

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

La tiratura di questo numero è stata di 9.500 copie

Una rivista rinnovata carica di buone intenzioni

Siamo finalmente in prossimità di una soglia da tempo auspicata ma che, per mille motivi, non era stato, finora, possibile raggiungere. A partire dal prossimo numero il periodico "Dirigente d'Azienda", che continuerà ad essere diffuso presso gli iscritti delle Associazioni Territoriali del Piemonte e della Valle d'Aosta, si presenterà con una veste grafica rinnovata, più moderna, versatile, dinamica ed accattivante.

Siamo finalmente giunti ad un obiettivo da tempo auspicato, che per svariati motivi non era stato finora possibile raggiungere. L'approdo cui siamo pervenuti deve essere inteso in modo duale; da un lato una conclusione di un percorso tortuoso, difficile che sovente ci ha costretto a segnare il passo, rallentando la strada del rinnovamento di questo importante strumento di comunicazione tra e per gli iscritti ed anche con il mondo esterno.

Desideriamo altresì che, questa nuova soglia tracci la via di accesso ad un percorso nuovo, arduo, difficile e sfidante che deve portare le nostre Associazioni ed i loro iscritti a farsi percepire in modo più vivo e partecipe utilizzando strumenti di comunicazione più moderni, pronti ed efficaci.

Ci accingiamo a proseguire una iniziativa editoriale che ha parecchi anni di gloriosa storia alle spalle ma con l'ambizione di volerli muovere in modo assolutamente nuovo ed originale nel fare comunicazione, ponendoci alcuni interrogativi del tipo "che cosa comunicare, come e quando?", ben sapendo che le risposte tratteggeranno gli obiettivi ed i comportamenti ispiratori del Comitato di Redazione lungo il nuovo percorso editoriale!!

Nuova veste editoriale, quindi, che riguarderà la copertina e le pagine interne ma anche il desiderio e l'impegno di trattare le varie tematiche con uno stile rigoroso ma sobrio.

Come accennato in premessa, vogliamo che questo strumento di comunicazione tra e per gli iscritti diventi sempre più incisivo ed efficace e rappresenti anche una occasione di dialogo con il mondo esterno, orientato verso la cultura ed il modo d'essere dei dirigenti ma, proprio per questo, animato da un sagace pragmatismo e costantemente mosso dall'impegno di voler colloquiare con altre professioni e con vari strati sociali, per illustrare alla collettività, ed in prospettiva futura ai singoli cittadini, l'essenza e il significato di un certo modo di trattare le questioni che, di volta in volta, verranno affrontate.

Il nostro periodico deve avere sempre più il sapore della novità con cui intende calarsi nella vita associativa dei suoi circa 8.000 iscritti che, si spera, possano crescere nell'immediato futuro.

Dobbiamo tutti contribuire a farlo diventare sempre più vivo ed effervescente ed in grado di "costringere" gli iscritti a comportamenti dinamici e di indurre, nelle Associazioni che li rappresentano, altrettanta vivacità e voglia di promuovere e gestire il cambiamento. Per riuscire nell'intento, grande dovrà essere l'impegno del Comitato di Redazione ma altrettanto importante dovranno essere le attenzioni ed i contributi degli iscritti (e non per aiutare a far crescere una creatura che ha deciso di cambiare volto e di rinnovarsi, nella orgogliosa consapevolezza di ciò che è stato e nel desiderio e nell'impegno di ciò che dovrà essere.

Questo editoriale vuole essere l'occasione per un ringraziamento alla squadra che ha guidato il periodico in questi anni e al Comitato di Redazione tutto ed un augurio per una fattiva collaborazione con il nuovo team che si appresta a seguirci nel prossimo futuro.

Il Presidente
Renato Cuselli

Siamo alla vigilia di un cambio di rotta

Chi guarderà con l'occhio dello storico alle vicende italiane di questi ultimi tempi, non potrà non rilevare un cambiamento di clima, stupefacente per la velocità con la quale si è prodotto.

Se è vero, come credo sia vero, che gli organi di stampa interpretano gli orientamenti dell'opinione pubblica, allora dobbiamo dire che le scelte dei "colleghi" (le virgolette sono ovviamente autoironiche e rivolte a me stesso) dei grandi quotidiani circa la titolazione e i contenuti delle prime pagine rivelano una mutazione fino a pochi mesi fa impensabile: le analisi e gli approfondimenti economici, con l'inevitabile corredo di grafici e tabelle, per quanto spesso ostici nonostante i meritori tentativi redazionali di renderli facilmente comprensibili, hanno preso il posto delle analisi e dei commenti sullo stile di vita dei personaggi politici e sulle loro frequentazioni, con l'altrettanto inevitabile corredo dei testi di intercettazioni telefoniche o di pettegolezzi raccolti nell'ambiente.

È vero che ciò dipende anche dal fatto che lo stile di vita dei membri del nuovo esecutivo, a cominciare dal suo massimo esponente, è per fortuna lontanissimo da quello dei loro predecessori e quindi, con quel tipo di contenuti, non è più facile come prima riempire pagine di giornali, ma è anche vero che chi ha in qualche modo tentato di continuare su quei toni ha dovuto fare rapidamente marcia indietro, a testimonianza del fatto che l'opinione pubbli-

ca si è, quasi improvvisamente, resa conto della gravità della situazione economica e delle conseguenze negative che potrebbero derivarne per la stessa tenuta delle istituzioni, per come le abbiamo conosciute ed ereditate dalle generazioni precedenti.

Non solo, ma i toni dei commenti, alimentati dalle dichiarazioni – non sospette di secondi fini di politica interna perché provenienti da Bruxelles – ad esempio circa la natura "bellica" del recente downgrading di Standard & Poor's, danno l'impressione della situazione di guerra e – per lo meno a me – richiamano titoli, toni e contenuti dei quotidiani di 70 anni fa che mi capita di sfogliare sulle bancarelle verso cui sono irresistibilmente attratto.

Ciò determina a mio parere qualche conseguenza su cui è bene riflettere nel nostro ruolo di ceto dirigente. In una situazione di guerra, l'opinione pubblica si concentra sul "nemico", sulle iniziative per combatterlo e scatta un sentimento di orgoglio nazionale che mette in secondo piano le contrapposizioni interne. In questo scorcio della nostra vita nazionale, ciò non si riscontra solo nelle attenzioni che l'opinione pubblica dedica alle vicende economiche, ma lo si vede addirittura nei rapporti fra le principali forze politiche fino all'altro ieri impegnate in una feroce delegittimazione reciproca. Dato che nessuno ci chiede anche di immolarci sul Piave o fra le sabbie di El Alamein, mi pare una conseguenza altamente positiva e che non può che fare bene all'Italia e ai suoi cittadini.

Tuttavia, come in tutte le situazioni di guerra, è normale che si abbassi il livello di attenzione critica verso le azioni del governo, quasi che il manovratore, concentrato sull'impegno straordinario che gli viene richiesto, non possa tollerare di essere disturbato pena l'accusa di intelligenza col nemico. Questo mi pare il rischio per il prof. Monti e per la squadra di altissimo profilo che ha messo in campo.

Non voglio sollecitare urla sguaiate e critiche strumentali, anche perché di certo non mancano fra gli appartenenti alle categorie i cui interessi vengono di volta in volta intaccati, ma credo vada evitato il rischio del pensiero unico, delle soluzioni obbligate.

È forse venuto il momento di lasciare un presidio a difesa della trincea dei nostri interessi e di uscire fuori da essa per provare a ragionare in termini di interesse generale, fornendo spunti, segnalando strade nuove da percorrere, usando le risorse del pensiero laterale, anche su tematiche lontane dal nostro "particolare"; non solo come organizzazione – da tempo Giorgio Ambrogioni ci ha indicato questa strada – ma anche singolarmente, nelle occasioni che la nostra vita di relazione ci offre.

La satira non ha perso tempo e fin da subito non ha privato il Professore degli stimoli che gli può fornire: non lasciamo solo alla straordinaria verve di Crozza il compito di tenere vivo lo spirito critico in tempi di "guerra" come quelli che stiamo vivendo.

Carlo Barzan



Contratto collettivo di lavoro per i dirigenti di aziende Fiat e Fiat Industrial

Il contratto sottoscritto il 23 dicembre 2011 è stato presentato nella riunione di insediamento del Consiglio Nazionale svoltasi a Milano il 20-21 gennaio 2012, per la relativa ratifica.

Successivamente, in data 30 gennaio, il contratto è stato illustrato ai dirigenti del gruppo in un incontro tenuto, su iniziativa dell'Associazione Dirigenti Fiat, presso il centro congressi del Lingotto di Torino, che si sono espressi favorevolmente rispetto ai contenuti dell'intesa.

Erano presenti il Presidente e il Direttore Generale federale Giorgio Ambrogioni e Mario Cardoni, il Presi-

dente e il Direttore di Federmanager Torino Renato Cuselli e Roberto Granatelli, il Dr. Nevio Di Giusto Presidente dell'Associazione Dirigenti Fiat nonché in rappresentanza dell'azienda Paolo Rebaudengo Responsabile delle Relazioni Industriali di Fiat insieme a Antonello Barocci suo stretto collaboratore, nonché Vincenzo Retus in rappresentanza di Fiat Industrial.

Pubblichiamo altresì una breve nota esplicativa dei contenuti del contratto, che ne pone in evidenza l'importanza in chiave politico sindacale e le principali novità. □

Estratti sul rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro per i dirigenti di aziende Fiat e Fiat Industrial

- **Perché la scelta di una disciplina contrattuale**

- un modello più rispondente alle specificità dei dirigenti del Gruppo;
- un quadro normativo ed economico che dà certezza e uniformità della regolamentazione;
- la salvaguardia di 2 pilastri (FIPDAF e FISDAF) che richiedono una normativa contrattuale collettiva;
- la valorizzazione del ruolo manageriale come fattore strategico;
- la conferma dell'accreditamento di Federmanager quale interlocutore negoziale per i dirigenti industriali.

- **A chi si applica il contratto**

- a tutti i dirigenti delle aziende che fanno a capo a Fiat e Fiat Industrial.

- **I contenuti in sintesi**

- la struttura del modello contrattuale è sostanzialmente conforme al CCNL Confindustria-Federmanager con **due importanti peculiarità:**

- la previsione dei momenti di verifica e confronto;
- la certezza della presenza di una componente variabile della retribuzione.

- **Le due novità principali**

- una nuova regolamentazione delle ferie;
- l'abolizione del Collegio Arbitrale a fronte della certezza della corresponsione di una indennità (predefinita) aggiuntiva al preavviso.

- **Il ruolo attivo di Federmanager**

- Nota d'intenti: costituzione di un osservatorio paritetico entro giugno 2012;
- Formazione: Fondirigenti continua ad essere il Fondo di riferimento per la formazione continua. Inoltre, la **condizione dei piani formativi** tra la Direzione Aziendale e Federmanager.

- **Decorrenza e durata del contratto**

- 1° gennaio 2012-31 dicembre 2013 (coincide con la scadenza del CCNL Confindustria-Federmanager).

- **Diffusione del Contratto**

- Per incentivare la conoscenza e rafforzare lo spirito novativo del Contratto Collettivo è prevista la stampa e consegna del testo a ogni dirigente in servizio.

Per i dirigenti di aziende Fiat e Fiat Industrial

Contratto collettivo di lavoro

23 dicembre 2011

Il 23 dicembre 2011 si è concluso il negoziato tra Fiat, Fiat Industrial e Federmanager che ha portato alla sottoscrizione del Contratto Collettivo di Lavoro per i dirigenti di aziende Fiat e Fiat Industrial con decorrenza dal 1 gennaio 2012.

Non si è partiti da una vera e propria necessità negoziale in quanto, mancando i presupposti per un atto di rottura, l'azienda non aveva disdettato il CCNL dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi 25 novembre 2009 sottoscritto tra Confindustria e Federmanager.

Si è trattato quindi di una scelta congiunta e meditata su un modello contrattuale collettivo di livello aziendale più rispondente alle specificità nei dirigenti di un gruppo di aziende di grande dimensione e a vocazione internazionale, resa possibile in quanto l'azienda riconosce Federmanager come organizzazione sindacale esclusiva di riferimento della dirigenza industriale e interlocutore negoziale credibile e collaborativo nella definizione di modelli contrattuali orientati allo sviluppo dell'impresa e alla valenza strategica dei propri manager.

Un modello che guarda al futuro, che scongiura "il rischio" di una pluralità di contatti individuali per i dirigenti e che, invece, può essere di emulazione per altre realtà aziendali similari per dimensione, cultura e orientamento al mercato internazionale.

Il contratto si applica a tutti i circa 1800 dirigenti che operano nelle aziende che fanno capo a Fiat e Fiat Industrial e risulta in buona parte conforme alla struttura del modello contrattuale collettivo nazionale di lavoro applicato sino al 31 dicembre 2011.

Tuttavia, emergono due importanti peculiarità: innanzitutto, la previsione di momenti di verifica e di confronto che devono trovare la loro espressione attraverso la costituzione di un Osservatorio paritetico entro il prossimo mese di giugno e attraverso degli appuntamenti periodici per discutere delle questioni di maggiore rilevanza strategica e organizzativa e delle politiche sulla dirigenza, con l'obiettivo di sviluppare proposte e concordare anche

possibili sperimentazioni finalizzate alla valorizzazione del ruolo manageriale; la seconda, è costituita dalla certezza della presenza di una componente variabile nella retribuzione del dirigente.

Sempre due sono le principali novità: una nuova regolamentazione delle ferie e, soprattutto, la nuova disciplina in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

È stato modificato il criterio di conteggio delle ferie dal lunedì al venerdì, escludendo quindi anche il sabato e, pertanto, i giorni di ferie spettanti per ogni anno di servizio sono pari a 30, rimanendo sostanzialmente immutato il numero delle settimane complessive, pari a 6.

Si è deciso, inoltre, il superamento della disciplina del collegio arbitrale che, come noto, stabilisce una indennità supplementare da corrispondere in caso di accertata "ingiustificatezza" del licenziamento tra un numero minimo e massimo di mensilità aggiuntive al preavviso.

Si è ritenuto, infatti, di eliminare la discrezionalità definendo l'esatto numero di mensilità aggiuntive di indennità supplementare, sulla base dell'età anagrafica, dell'anzianità aziendale e delle presumibili difficoltà di ricollocazione.

Si va da un minimo pari a 8 mensilità di preavviso ad un massimo di 18 mensilità che salgono a 22 per età superiore a 59 anni o anzianità aziendali maggiori di 25 anni. In caso di anzianità aziendale inferiore a 12 mesi, invece, il numero delle mensilità aggiuntive viene ridotto al 50%, mentre nel caso in cui l'interessato sia in possesso di un'anzianità aziendale superiore a 12 mesi, nessuna indennità aggiuntiva spetta invece in caso di pensione di vecchiaia.

Per incentivare la conoscenza e rafforzare lo spirito novativo del contratto collettivo è previsto che il testo venga consegnato dall'azienda a ogni dirigente in servizio.

Mario Cardoni



Possibili conseguenze sul “Dirigente delegato”

SENTENZA TYSSENKRUPP

di Maurizio Bortolotto e Roberto Granatelli

Una accurata analisi della sentenza di condanna della Thyssenkrupp mette in evidenza la responsabilità – all’interno dell’Azienda – dell’Organismo di vigilanza che fa capo al datore di lavoro ma indirettamente anche al Dirigente delegato che rischia di essere coinvolto in un procedimento penale

Il 14 novembre scorso sono state depositate le motivazioni della sentenza Thyssenkrupp, di cui ancora tutti noi abbiamo in mente la sensazione di estremo rigore delle pene irrogate.

È vero, l’incendio che ha coinvolto lo stabilimento di Torino e distrutto la vita degli operai che erano al lavoro la notte del 6 dicembre 2007 è di una gravità estrema, un disastro insomma che per sempre rimarrà impresso nella storia industriale del nostro Paese.

Uno di quei fatti di cronaca rispetto al quale tutti noi istintivamente chiediamo una condanna esemplare, anche nella consapevolezza del fatto che “tanto a me non capiterà mai”.

Ed è proprio forse per l’eccezionalità di questo disastro che molti addetti ai lavori, magistrati, avvocati, imprenditori, ritengono di non dover dare troppa rilevanza, non “far pubblicità” insomma, ai principi che sottendono la decisione della Corte d’Assise di Torino, ritenendoli inapplicabili ed inadeguati alla vita quotidiana, sia dell’impresa sia delle aule di giustizia.

Noi crediamo, invece, che l’analisi di questa sentenza sia utile sia per comprendere cosa davvero viene richiesto alle imprese ed ai suoi dirigenti, sia per capire quali sono i rischi che si correrebbero qualora la giurisprudenza seguisse le statuizioni del Giudice torinese e ciò in particolar modo per quanto attiene la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

La sentenza sull’incendio della Linea 5 affronta numerosi



La sentenza sul caso ThyssenKrupp mette in evidenza tale aspetto che, a livello contrattuale è previsto all’art. 15 del CCNL.

La “difesa del dirigente” deve assolutamente essere evidenziata negli aspetti pratici che anche a livello “comportamentale” hanno un rilievo fondamentale sia a livello preventivo che “in itinere” durante il percorso di tutela. È bene ricordare che la scelta del difensore deve essere fatta dal dirigente in piena libertà, sulla base delle garanzie di cui all’art. 15 c.c.

La scelta del legale di fiducia deve essere fatta con attenzione e Federmanager Torino è a vostra disposizione (anche a livello preventivo) per valutare tutte le implicazioni che ciò comporta.

Una consulenza preventiva è in ogni caso auspicabile.

argomenti, alcuni molto tecnici sotto il profilo giuridico, altri più spiccatamente organizzativi e relativi alla corretta gestione di uno stabilimento industriale e, più genericamente, di un luogo di lavoro.

Quello che emerge dalla parole usate dalla Corte d’Assise è che si vuole un datore di lavoro preciso, attento, prudente e responsabile. Il datore attento deve impartire istruzioni di lavoro chiare e precise,

prestando attenzione anche alla terminologia utilizzata che non deve essere né ambigua né generica.

Altrettanto dicasi per le direttive impartite con riferimento alle situazioni di emergenza, circostanza in cui a tutti i lavoratori devono essere sempre ben chiari sia la suddivisione dei compiti sia i comportamenti da tenere.

Il datore di lavoro deve poi effettuare gli investimenti dove e quando questi sono necessari, senza procrastinare tali scelte in ragione delle eventuali future modifiche che potrebbe subire il luogo di lavoro. Particolare attenzione deve essere prestata anche agli aspetti inerenti alla pulizia dei locali, attività prodromica ad un effettiva tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro.

Inoltre, non bisogna dimenticare l’importanza della formazione e dell’informazione dei lavoratori. In questo contesto i lavoratori non devono subire pressioni affinché non partecipino all’attività formativa per proseguire quella lavorativa.

In tale contesto, viene dato grande rilievo alla predisposizione, ed effettiva compilazione, dei test



finali di apprendimento, necessari – ritiene la Corte d'Assise di Torino – per poter valutare appieno l'efficacia della attività predisposta dal datore di lavoro.

Infine, il vertice della piramide della sicurezza deve considerare eventuali situazioni di pericolo pregresse, anche qualora queste non abbiano coinvolto direttamente i lavoratori, ed adeguare la sicurezza sulle stesse, onde evitare che singoli episodi trascurati si trasformino nel tempo in un evento infortunistico che si sarebbe potuto evitare.

Nel processo Tyssenkrupp sono stati coinvolti membri del CdA, datori di lavoro delegati e dirigenti e la Corte d'Assise, ritenendo che dagli atti processuali emergesse da parte di tutti un "atteggiamento di sottovalutazione, di trascuratezza della materia "sicurezza" in generale", nonché "un atteggiamento, tendente a minimizzare nonostante la piena conoscenza e consapevolezza - i rischi concreti, quando non a cercare di occultarli non evidenziandoli nei prescritti documenti, nonostante l'esistenza di norme "tecniche" che li descrivevano in dettaglio", ha irrogato pene decisamente rigorose.

In particolar modo ricordo che è stata riconosciuta in capo all'Amministratore Delegato della Società la sussistenza del dolo eventuale quale elemento psicologico dei reati lui ascritti e ciò ha comportato per l'AD di Tyssenkrupp la condanna ad anni 16 e mesi 6 di reclusione.

Come detto in precedenza, la sentenza emessa dalla Corte d'Assise di Torino contiene statuizioni anche con riferimento alla responsabilità amministrativa della Società di cui al d.lgs. 231/01.

Infatti, Tyssen è stata condannata al pagamento della sanzione di 1 milione di euro, all'esclusione da agevolazioni e sussidi pubblici per 6 mesi, al divieto di pubblicizzare i suoi prodotti per sei mesi, alla confisca di 800mila euro, con la pubblicazione della sentenza sui quotidiani nazionali.

Nella motivazione emerge con evidenza l'adesione all'orientamento della Suprema Corte espresso con la sentenza 36083/09, in forza del quale, a fronte di un reato commesso da un soggetto apicale ed una volta acclarata l'esistenza dell'interesse o del vantaggio, se l'ente non ha adottato il Modello Organizzativo come previsto dall'art. 6 d.lgs. 231/01 questo risponde dell'illecito amministrativo, in forza del principio dell'immedesimazione organica. "La mancata ado-

zione dei modelli, in presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi sopra indicati (reato commesso nell'interesse o a vantaggio della società e posizione apicale dell'autore del reato) è sufficiente a costituire quella <rimproverabilità> di cui alla relazione ministeriale al decreto legislativo e ad integrare la fattispecie sanzionatoria" (C. Cass., Sez. IV, 17 settembre 2009, n. 36083).

Quanto alla successiva adozione del Modello, la Corte ha prestato particolare attenzione alla composizione dell'**Organismo di Vigilanza**.

I Giudici hanno concordato con l'accusa in merito alla circostanza che il Modello della Società non fosse stato neanche adottato e reso operativo ai fini del riconoscimento dell'attenuante di cui all'art. 12, in quanto all'interno dell'**OdV** il componente con i requisiti tecnici necessari per un efficace controllo in ordine alla sicurezza sui luoghi di lavoro, era un soggetto che "doveva controllare il suo stesso operato".

Tale scelta, giudicata dalla Corte d'Assise "superficiale e poco attenta", è stata la prima ed unica valutazione in ordine alla mancata adozione del Modello Organizzativo: "la Corte ritiene che questa circostanza, di per sé sola, induca a ritenere che il modello adottato, nel periodo preso in considerazione, non poteva essere stato reso operativo, tanto meno in modo efficace, sottolineando che tale organismo deve essere dotato, secondo il citato art. 6, di "autonomi poteri di iniziativa e di controllo": non è necessario spendere ulteriori parole sulla autonomia del controllore quando è la stessa persona fisica del controllato".

I Giudici hanno, quindi, concentrato la loro attenzione sulla composizione dell'**OdV** in relazione alle aree di rischio della società, quasi richiedendo che per ogni settore considerato "a rischio" debba essere prevista, specularmente, una apposita figura, con le necessarie competenze tecniche, all'interno dell'**OdV**.

Questa parte della sentenza porta a fare un'ultima riflessione sulla novella legislativa introdotta dalla Legge di Stabilità, tra le misure per la "riduzione degli oneri amministrativi per imprese e cittadini".

Si legge al comma 12 dell'art. 14 (che aggiunge il comma 4 bis all'art. 6 del d.lgs. 231/01) che le Società hanno la possibilità di far svolgere al Collegio sindacale (sistema ordinario), al consiglio di sorveglianza (sistema dualistico) o al comitato per il controllo della gestione

(sistema monistico) le funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

Si tratta di una norma che deve essere valutata con estrema attenzione, soprattutto nella società di medie e grandi dimensioni, onde evitare di trovarsi nella situazione in cui il controllato sia anche il controllore, ovvero in quella in cui l'**OdV** sia privo delle competenze tecniche più rilevanti rispetto al sistema produttivo della Società e delle sue conseguenze e principali aree di rischio.

Prima di "stracciarsi le vesti" per la rigidità delle statuizioni della sentenza Tyssenkrupp e prima di "fasciarsi la testa", in attesa di capire il seguito che avrà tale pronuncia, bisogna avere un punto fermo.

E crediamo che questo possa consistere nel richiedere un datore di lavoro, e più in generale un vertice societario, attento.

Non vi è dubbio che il ruolo del dirigente assume sotto quest'ultimo profilo una rilevanza particolare.

L'importanza della delega dopo le innovazioni del D.lgs. n.81/08 pone in capo al dirigente delegato gli stessi identici compiti che la sentenza suindicata fa ricadere sul datore di lavoro originario.

La delega deve essere vista come strumento per attuare al meglio il concetto di sicurezza in azienda consentendo l'effettivo controllo dell'operatività aziendale a chi, come il manager, è effettivamente destinato a presidiare il luogo di lavoro.

L'effettività di tale ruolo diventa quindi snodo fondamentale, un dirigente con delega che non è in grado di predisporre in autonomia un sistema di sicurezza rischia di essere coinvolto in un procedimento penale per responsabilità che non dipendono da lui.

Pertanto la fase dell'accettazione delle delega deve porsi come obiettivo la massima chiarezza nel rapporto tra datore di lavoro originario e delegato.

Solo così facendo il dirigente delegato potrà essere attento alle esigenze della sicurezza ed attento alla struttura della "sua" società e della "sua" organizzazione.

Diversamente, questa tragedia, avrebbe lasciato un segno leggero, inaccettabile.

Maurizio Bortolotto

Avvocato penalista Foro di Torino

Roberto Granatelli

Direttore Federmanager Torino
legale giuslavorista

Sviluppo sostenibile, uguaglianza e libertà



La posizione di Fondirigenti

Un impegno globale atto a garantire il futuro e la sopravvivenza del nostro pianeta

Renato Cuselli*

Parlando del futuro vorrei stimolare una riflessione intorno al tema della sostenibilità; inteso non solo come sviluppo sostenibile in relazione alle nostre scelte ed alle nostre responsabilità, per determinare un impegno globale atto a garantire il futuro e la sopravvivenza del nostro pianeta, ma anche e, soprattutto, sviluppo sostenibile in termini di risorse più equamente accessibili sul piano sociale. Concetto quest'ultimo che ha a che fare con l'idea di giustizia e con l'effettiva realizzazione di questo valore portante della democrazia in uno spazio sociale il più possibile ampio.

A mio avviso occorre superare una visione, che potremmo definire solo "economicistica" della sostenibilità e riformulare il concetto, travalicando la capacità di garantire alle generazioni future il soddisfacimento dei bisogni, almeno al pari di quello che stiamo a noi stessi garantendo. Siamo infatti obbligati a pensare in grande, cominciando con l'individuare la stretta connessione che intercorre tra sostenibilità e giustizia, che si apre ai grandi orizzonti della riflessione contemporanea, espressi da pensatori del calibro di Norberto Bobbio, penso all'"età dei diritti", o, allargando ulteriormente l'angolo di visuale, a John Rawls, la cui Teoria della Giustizia rimane uno dei paradigmi della filosofia politica del Novecento.

La giustizia dell'"età dei diritti"

Voglio sostenere che è tempo di andare oltre il semplice perseguimento dei singoli interessi e bisogni personali; l'importanza della vita umana non può essere circoscritta al mero tenore di vita ed al semplice soddisfacimento dei bisogni, bisogna includere quel senso di reciprocità che, lo sosteneva già Aristotele nel trattato sulla Politica, è uno dei criteri essenziali attraverso cui la giustizia si realizza. Interdipendenza e cooperazione, in un universo globalizzato sono gli altri aspetti che vanno a rafforzare l'idea di giustizia calandola nel divenire concreto della storia, che stiamo vivendo.

"Il guaio del nostro tempo è che il futuro non è più quello di una volta". La celebre frase di Paul Valery, manifestava con molta chiarezza il senso di spaesamento e di frustrazione avvertito dall'intellettuale, che denunciava con malcelato disagio l'accelerazione vertiginosa imposta dalla civiltà post industriale ai ritmi dell'evoluzione scientifica e tecnologica. Un'accelerazione capace di alterare la nostra stessa struttura antropologica, fino a investire la percezione che ognuno di noi ha del futuro.

Stiamo affrontando ore drammatiche, una crisi di portata storica, che gli esperti definiscono di natura strutturale, sta di fatto sfuggendo alle nostre capacità di governo. Non siamo in grado di preve-

derne la durata, nè di comprenderne a fondo il profilo. La difficoltà del momento è sicuramente accentuata dall'aggressività della concorrenza, dalla crescente internazionalizzazione dei mercati, dalla dinamica del quadro ambientale, che rende ogni scelta difficile da bilanciare. Scarse appaiono, in un siffatto contesto, le possibilità di reagire con le tradizionali leve di politica economica. L'intensità della competizione ha fatalmente accorciato la capacità di reazione delle leadership, mettendone a nudo tutti i limiti.

In particolare va detto che per ciò che riguarda la concorrenza, non si può fare a meno di osservare come la concezione di un "genuino pluralismo" degli operatori (utile per migliorare la qualità dei prodotti/servizi offerti al mercato) sia stata, negli effetti reali, sopraffatta dalla prassi di una "falsa competizione" essenzialmente volta all'eliminazione dei concorrenti (controllata a malapena dalla legge). Appare quanto mai evidente che bisognerà introdurre adeguate contromisure per evitare che una competizione senza regole, finisca per legittimare una radicalizzazione delle disuguaglianze. Elemento cardine di ogni sistema democratico è il principio della uguaglianza, da intendersi non come presupposto, bensì come uno scopo cui tendere. Ritorno ancora su Bobbio, che scriveva: "non è che gli uomini siano uguali..." volendo sottoli-

neare che all'uguaglianza di "natura", inscritta nel DNA di ogni essere pensante, va aggiunta un'uguaglianza che potremmo definire "di scopo", teleologica, legata cioè alla finalità di un progetto, teso all'affermazione di una civiltà del diritto, orientata all'uguaglianza che ora ci appare come conquista, come punto di arrivo.

L'era dell'accesso e lo spettro del "divide"

L'uguaglianza è anche parità di accesso alla conoscenza, senza barriere di censo, di famiglia, di provenienza geografica. Sviluppo delle capacità critiche, innalzamento del livello media della preparazione, sono parte fondamentale e, aggiungerei, imprescindibile, della missione di una società moderna, che vive una condizione di democrazia avanzata. Stiamo entrando in quella nuova sfera dei diritti che Rifkin ha, come è noto, tratteggiato in maniera sistematica, nell'Era dell'accesso, un saggio divenuto cult, in quanto emblematico di un'epoca. Dall'idolatria del possesso, alla necessità strategica di abbattere ogni forma di "divide", l'umanità ha compiuto un salto storico, che dobbiamo ancora comprendere a fondo. Lavorare per rafforzare il senso critico dei cittadini, far sì che siano autonomi nelle proprie scelte e meno condizionabili dai mille volti e dalle mistificazioni del potere, è un must per una società

che ha superato ormai anche l'etichetta di post industriale. Far sì che gli uomini siano **LIBERI** è il nuovo imperativo categorico.

Questo percorso ci ha permesso di ritrovare il valore che è complementare all'uguaglianza, che si pone in tensione dialettica per dare compiutezza di senso all'idea di giustizia: la libertà. L'equilibrato rapporto tra libertà ed eguaglianza è un segno di civiltà, di democrazia matura, in quanto lungo quest'asse va a collocarsi la politica, cui spetta di fare sintesi e di formulare un progetto di società per il domani. Per battersi sul terreno della qualità, dell'innovazione ed allo stesso tempo della produttività e ricominciare a crescere, come da più parti si sente ripetere, non si potrà non fare riferimento a un bagaglio culturale, che risale alle origini del pensiero occidentale e che attraverso la lezione dell'illuminismo, è approdato alla contemporaneità.

Il ruolo della classe dirigente

La nostra classe dirigente è chiamata sempre più in causa, di fronte delle gravi conseguenze occupazionali determinate dalla crisi. Su questo fronte è chiamata a dare risposte vincenti e convincenti. La sola via di uscita passa attraverso lo sviluppo di una cultura manageriale che punti sulla valorizzazione e l'ampliamento delle competenze, modificando radicalmente strategie e modalità gestionali. In questo processo di trasformazione il sistema organizzativo - manageriale deve fare la differenza, al fine di rafforzare allo stesso tempo competitività e occupabilità, creatività ed efficienza.

Il tutto con una regia che si basi sulla capacità di un reale apprendimento collettivo e sulla diffusione di nuovi profili, specie quelli dei giovani professional da utilizzare nella re-ingegnerizzazione dei processi e delle infrastrutture organizzative. Capacità che vedono proprio nella

formazione una delle leve strategiche prioritarie. Tale sforzo di crescita e di sviluppo culturale richiede investimenti, esperienze, programmi difficilmente esplicitabili senza un ricorso sistematico alla leva formativa ed il raffronto, continuo, con le buone pratiche dei nostri competitor. Un asset fondamentale della mission di Fondirigenti è rappresentato dall'individuazione delle peculiarità della via italiana al business, oltre che dall'azione di supporto all'innovazione e ai processi di cambiamento. Nella logica dei nostri interventi il coinvolgimento dei vari attori istituzionali e della business community rimane centrale, allo scopo di allargare il terreno della condivisione e di far aumentare una "massa critica" favorevole al cambiamento, non solo nei luoghi di lavoro, ma nella comunità civile, presa nel complesso delle sue articolazioni. La Fondazione da tempo è attiva su questi temi con una specifica attività di ricerca che si affianca al **finanziamento della formazione continua ed all'agenzia di intermediazione del management**.

Abbiamo avviato sin dal 2001 una costante attività di monitoraggio e di analisi del modello manageriale italiano, in un primo tempo varando il progetto "Management Made in Italy", che è poi sfociato nella Costituzione dell'**Associazione Management Club**, che insieme alla LUISS "Guido Carli" e a Federmanager cura il **Rapporto annuale** sulle classe dirigente.

Il focus delle nostre attività è dato dal modello manageriale, convinti come siamo che dalla preparazione di imprenditori e manager dipende il futuro di innovazione e di sviluppo del sistema - paese.

Torniamo ad essere padroni del nostro destino

Anziché contemplare sconfortati le nostre debolezze, è più utile partire dai

nostri punti di forza, andandoli a cercare là dove si trovano, e costruire su quelli. Riconquistare un senso di padronanza del nostro destino è la risposta. Una riforma dal basso, che ciascuno può promuovere, è quella che riguarda i valori della società, i principi di responsabilità, di merito, di competenze, di dovere civile; la valorizzazione dei talenti, la costruzione di una società più aperta e più giusta, sono le sfide prioritari della nostra classe dirigente.

Dalla fine della Seconda Guerra mondiale sino agli anni sessanta alcune generazioni di Italiani furono capaci di imprese eccezionali. Non sto parlando di "miracoli", ma dobbiamo tenere bene a mente che la ricostruzione ed il decollo dell'Italia moderna furono opera di uomini e donne normali, che hanno saputo produrre idee, sono stati capaci di generosità, hanno esercitato la costanza, il lavoro di squadra, anche nei periodi più difficili.

Possiamo e dobbiamo ritrovare l'ispirazione di questo che non è tanto remoto. I nostri genitori ed i nostri nonni furono negli anni cinquanta i "cinesi d'Europa", seppero stupire il mondo per la grinta e la grande dignità con cui riuscirono a risollevare un Paese stremato ed umiliato. I loro valori non sono evaporati, non sono scomparsi, sono i nostri valori: **li abbiamo dentro di noi**. Per affrontare il futuro occorre riscoprire la parte migliore del nostro passato. "Nemmeno funzioni elevate come la responsabilità e la decisione morale - spiega nel suo ultimo libro **La percezione riflessa**, Fabrizio Desideri - potrebbero avere luogo senza **memoria**". Non si può dunque essere responsabili senza avere a che fare con le vestigia delle nostre azioni, con il senso del nostro passato. Le **potenze emergenti** stanno operando coniugando memoria e futuro, sta qui il segreto di questi "neo-imperi" che ora dominano la scena mondiale. Appena poche decenni fa sembravano prigionieri di una decadenza interminabile, oggi sono divenuti la locomotiva del mondo, appannando il vecchio dominio della civiltà occidentale.

La storia non è una prigione, tocca a noi ricominciare a scrivere la nostra storia !!

Se ci riusciremo, smentiremo i profeti della paura, senza abbandonarci a vaghe speranze, piuttosto trasformando in certezza, quel profondo desiderio di rinascita che alberga nella nostra coscienza di uomini liberi. □

*Presidente Fondirigenti A.M.C.



Il contenimento degli agenti dannosi dell'atmosfera, parte dalla difesa del patrimonio naturale.

Su Scienza-Tecnica (Tecnologia), Filosofia, Teologia-Religione

La mia Weltanschauung (visione del mondo) in pillole

Angelo Luvison

1. Queste osservazioni – da considerare **work in progress** oltre che puro **divertissement** – si articolano in dieci punti molto schematici, ancorché rappresentativi della mia **Weltanschauung** laica su **scienza-tecnica (tecnologia)**, filosofia, teologia-religione. Premetto, per onestà intellettuale, che sono fautore del criterio dei Non-Overlapping Magisteria (NOMA), reso popolare da Stephen Jay Gould, secondo cui i tre domini appena citati sono da ritenere, almeno in prima approssimazione, magisteri diversi che sarebbe opportuno non confondere arbitrariamente^{1, 2}.

2. Uso volutamente il termine scienza-tecnica (e tecnologia) perché, a mio avviso, l'insieme costituisce un **continuum**, che rappresenta la principale forza motrice, benché non l'unica (forse), dello sviluppo culturale, sociale ed economico dell'umanità, dall'apparire dell'Homo (Mulier?) sapiens. In questo ambito non sto a enumerare i guasti che il pensiero croce-gentiliano ha prodotto in Italia sul versante della scuola, della cultura, dello sviluppo del Paese. Croce e Gentile, benché da sponde politiche opposte, furono singolarmente consonanti su temi filosofico-culturali. Per loro, infatti, sulla scia di Hegel, la scienza non aveva un valore conoscitivo, non era nemmeno un sapere; al massimo, era un'attività pratica – «banàusica» la definì sprezzantemente Croce – utile al più per ordinare le nostre esperienze e favorire la memoria.

3. Il complesso scienza-tecnica-tecnologia è, invece, elemento fondante, e armonico, di sapere e conoscenza per il metodo, prevalentemente adottato a partire da Galileo. Non fornisce certezze assolute, bensì modelli che progressivamente danno conto del funzionamento del mondo naturale e della sua realtà con sempre migliore approssimazione. Un matematico direbbe: avvicinandosi asintoticamente alla verità, sulla base di congetture che possono essere fallibili, rivedibili, migliorabili, ma sempre verificabili. Anche se: «la verità è un servitore maldestro che rompe i piatti quando fa le pulizie» (Karl Kraus).

4. Gli esempi a supporto di questo tendere asintotico sono 1) per la fisica: il moto (Galileo), la dinamica (Newton), la relatività (Einstein), la meccanica quantistica (Heisenberg e Bohr), oggi, forse, la velocità dei neutrini; 2) per le scienze della vita: l'evoluzione (Darwin), il DNA (Watson e Crick), le neuroscienze applicate a mente e cervello.

5. La morale e il principio di responsabilità dettano a chi si occupa di queste cose regole di comportamento e condotta che devono andare a vantaggio di tutti. La concezione probabilistica – o probabilismo (de Finetti) – introduce cautele ancora più vincolanti e cogenti; il progresso, infatti, passa attraverso una serie di tentativi ed errori.

6. Tutto quanto sopra corrisponde al «pensiero razionale», che, ahimè, informa solo alcuni aspetti della filosofia, quelli attinenti, per esempio alla logica e al linguaggio. La ricerca della verità è soprattutto costruzione della ragione; «la logica è l'anatomia del pensiero» (John Locke). Non ho nulla in contrario, peraltro, a che si possa o debba accettare in contesti opportuni la complementarità di immaginazione e logica.

7. Considero perciò scientificamente fondato il filone, che chiamo «filosofia 1» (o di primo livello), il quale si evolve ed elimina, strada facendo, contaminazioni dogmatiche sia ideologiche sia metafisiche e/o religiose. Per sostanziare, rappresentativi della «filosofia 1» sono: Democrito, Platone³, lo stoicismo, Cartesio, Kant, l'Illuminismo, Comte, Schopenhauer, Geymonat, la filosofia analitica (di origine anglo-nordamericana).



8. Esempi significativi della «filosofia 2» (che comprende metafisica e ontologia) sono Hegel, Nietzsche, Croce e Gentile, Heidegger (e, già avanti negli anni, il suo maestro Husserl), la filosofia continentale, Vattimo, Galimberti, la triade RCS (Reale, Cacciari e – mi si perdoni l'iconoclastia – Severino). In questo scenario, non caratterizzato dal metodo razionale-empirico, ma solo descrittivo-narrativo, rientrano la psicologia nonché la psicanalisi, che ne è un sottoinsieme. Portare un'attenzione critica sulla magia del discorso e dell'incantamento della parola implica naturalmente anche prestare attenzione a come sottrarsi dalla magia e come sfuggire all'incantamento. Il mondo reale, cioè la realtà del mondo, purtroppo o per fortuna, non corrisponde a questo mondo virtuale, immaginario e immaginato⁴.

9. La teologia-religione, a maggior ragione, non trae nutrimento e fondamento da alcuna teoria della conoscenza razionale o logica o empirica. Tratta di credenze che derivano da un atto di fede e non hanno una dimostrazione logicamente ragionata. Sono inoltre convinto che, benché prive di giustificazione teologico-religiosa, non siano moralmente meno accettabili le nostre azioni tanto nelle singole esistenze quanto nella vita associata (il cosiddetto impegno nella società civile).

10. Sia la filosofia 2 (la psicologia e la psicanalisi incluse⁵) sia la teologia-religione possono essere di grande interesse, per così dire, sul versante tanto estetico-culturale quanto spirituale. Nei propri ambiti di competenza, forniscono modelli, danno interpretazioni, sono gratificanti, come peraltro fanno la narrativa e la letteratura⁶. Purtroppo non corrispondono né ai canoni del metodo scientifico né all'evidenza empirica. Accettano il classico concetto metafisico – da me non condiviso – che l'essenziale sfugge alla ragione. Non soddisfano, in ultima istanza, a ciò che l'approccio razionale richiederebbe, anche se è lecito conoscerle e apprezzarle – ma dovremmo cercare di farlo, senza basarsi acriticamente su dogmi, devozioni, atti di fede o pregiudizi di qualsiasi natura⁷.

In conclusione, torniamo al criterio dei magisteri non sovrapposti: ognuno può, e deve, attribuire, purché con motivazioni valide, a domini diversi – **scienza-tecnica (tecnologia), filosofia, teologia-religione** – la valenza gerarchica che ritiene più opportuna, sulla base di una scala di priorità consona al proprio modo di pensare. Che ritengo, tuttavia, dover essere prevalentemente guidato dalla ragione. La mia scala di preferenze di genere, e spero di non essere accusato di aridità cognitiva né di essere paragonato al liberato Trimalchione per il suo «...**nec umquam philosophum audivit**», è nell'ordine testé indicato.

Tutto ciò si riferisce solo ed esclusivamente al problema della conoscenza del mondo naturale, non alle tantissime altre esigenze dei Sapiens, risalenti alla sfera emozionale, che potrà sempre giustificare interessi e curiosità ulteriori e molteplici. Mi viene in mente il contrasto fra l'inquietudine esistenziale, le paure di un Dino Buzzati e la riflessione epistemologica e metodologica di suo fratello Adriano Buzzati Traverso, l'eminente scienziato genetista. Italo Calvino ricordava come l'amico Gianni Rodari avrebbe ben potuto dire, con la nota icastica concretezza, che un «Fantasista e un Ragioniere galoppino insieme per una strada solitaria, magari con due cavalli diversi».

Un'ultima curiosità: Benjamin Logan è un ingegnere con laurea master al MIT e dottorato alla Columbia University. Logan ha svolto ricerche pionieristiche nel campo della teoria e delle applicazioni dell'elaborazione del segnale vocale (si pensi allo standard di codifica MP3 nell'iPhone e nell'iPod). Con il nome di Tex, Logan è altresì noto come suonatore di fiddle (violino) fra gli appassionati di musica folk, country e bluegrass, oltre che per avere composto una bellissima canzone di Natale «Christmas Time's A-Coming». Questa e tantissime altre storie dimostrano come scienziati, tecnici e ingegneri sappiano ben coniugare creatività, fantasia, razionalità nel contesto della società civile, smentendo la consunta litania «gli ingegneri non vivono, funzionano».

NOTE

¹ «Fra religione e scienza non esistono né parentele né amicizie ma neppure inimicizie: vivono in sfere diverse» (Nietzsche), come ama ricordare il cardinale Gianfranco Ravasi.

² Devo registrare che il termine scienza è utilizzato abusivamente, anche se «fa fine», in locuzioni quali: scienze storiche, scienza delle finanze, scienza economica, scienze sociali, scienza teologica, ecc. Circa la storia, faccio mie le parole di Andrea Zanzotto: «[Il] punto di dubbio che non può non rimanere su tutta la storiografia e che è quello che poi dà luogo alle infinite rielaborazioni che subisce la storia stessa, tanto che si può dire che ogni epoca crea la sua storiografia e rimaneglia i fatti cercando di modificarli per farli entrare nei propri schemi. [...] e cioè, la distanza, la diversità dei tempi e degli spazi, sono tali da rendere improbabili qualsiasi tipo di storiografia, perché non si riesce mai a ricostruire gli ambienti nella loro pienezza, il vissuto reale di quello che è stato il passato». (*Tuttolibri* 1786, 8 ottobre 2011).

³ È stato detto, a ragione, che tutta la filosofia può essere considerata una glossa a piè di pagina a Platone.

⁴ Popper direbbe che non è neppure falsificabile.

⁵ Anche la sociologia rientra in quest'ambito. Per nobilitarsi si ammanta arbitrariamente di metodi matematico-statistici (i sondaggi, la demoscopia) o di una terminologia attinta dalla fisica. La faciloneria di discutibili *maître-à-penser* francesi è stata beffardamente smascherata alcuni anni fa da Alan Sokal e Jean Bricmont (*Imposture intellettuali. Quale deve essere il rapporto tra filosofia e scienza?*, Garzanti, 1999). «In certi settori come psicologia e sociologia [ed economia], scienze «molliti», la quantità di futilità e vaghezza aumenta» – è il parere di Giulio Giorello. «Le scienze «dure» biologia, matematica, hanno meno tempo da perdere». (*Panorama*, 2 novembre 2011). Mi piace qui anche ricordare che, contrariamente al parlare comune, non esiste un «Premio Nobel per l'economia», ma esiste un «Premio per l'economia in memoria di Alfred Nobel», istituito dalla Banca di Svezia nel 1969: complesso d'inferiorità della ragione economica rispetto alle scienze dure?

⁶ Omero, Dante, Boccaccio, Rabelais, Cervantes, Shakespeare, sono certamente da annoverare fra i grandi dell'umanità. Parimenti può dare soddisfazioni e insegnamenti – ancorché non sempre positivi – la lettura della Bibbia, del Corano, dei libri della tradizione indiana e buddhista. Inoltre, «La presenza della trascendenza (come in tanti dei suoi autori: Jaspers, Barth, Heidegger, Schelling; fino a Dostoevskij) non si lascia includere nell'orizzonte tranquillizzante della logica; ha piuttosto i tratti aperti e problematici della libertà, e se si vuole della vita. (Gianni Vattimo, «Pareyson, l'uomo è una tragedia di libertà» su Luigi Pareyson, *Tuttolibri* 1791, 3 dicembre 2011)».

⁷ Diceva Schopenhauer: «O si pensa o si crede».

Iustitia sive Deus

Riordinando il materiale arrivato per questo inizio d'anno, ci è venuto spontaneo abbinare i due contributi che vanno al di là della notizia spicciola della vita sindacale e si valgono di due firme autorevoli: Renato Cuselli Presidente di Federmanager Torino e di Fondirigenti e di Angelo Luvison Consigliere, già Presidente regionale: entrambi sono ben noti per la loro attività a favore della categoria e per gli apporti culturali presenti nei loro scritti.

Sotto esame la confessione autobiografica di Luvison, con un titolo di netto stampo culturale *Weltanschauung* (visione del mondo) e l'articolo di Renato Cuselli con una sottolineatura non meno nobile «lo sviluppo sostenibile/uguaglianza e libertà» che affronta i temi perenni della Democrazia partecipata.

I due autori sembra che differiscano negli argomenti, in realtà l'obbiettivo – manifesto in Cuselli, suggerito da Luvison – è lo stesso: la «verità», vista sotto l'aspetto filosofico teologico, ovvero la giustizia che nella specie è l'argomento base dell'articolo di Cuselli, mentre Luvison si affida alla tecnica e agli inarrestabili progressi della scienza.

In proposito anni fa, cercando tra le scaruffie sparse nei vari cassetti, il Presidente Cuselli ha rinvenuto un articolo scritto in data 1989, dunque più di vent'anni fa, che era mosso dalle stesse preoccupazioni attuali: l'emigrazione, il limite di sopravvivenza, minoranza povera e insoddisfatta, insufficienti risposte della nostra società, ecc.

Davvero nulla è cambiato da allora?

La posizione di Luvison è meno rigida, nel senso che sostenendo l'assoluta verità della ragione e della scienza, incappa nella incontrovertibile incapacità umana di poter arrivare alla «legge sovrana», per citare un volumetto sull'argomento firmato da quattro eminenti autori (*Nomos Basileus* - Zagrebelsky, Ravasi, Cacciari, Dionigi).

Anche la fisica, non meno della metafisica, continua a mieterne sonore smentite e la fede assoluta e irrazionale è la stessa che accompagna tutte le teologie di tutte le fedi che si reggono da millenni sui fondamenti incerti di profeti illuminati.

Alla fine Luvison si converte con un articolo di Gianni Vattimo sul pensiero di Luigi Pareyson con il quale ha riscattato, con la trascendenza, anche tutta la produzione artistica che si ispira agli intangibili suggerimenti della fantasia. □

