

Le olimpiadi: un evento all'insegna dell'universalità

■ *Le Olimpiadi come specchio delle contraddizioni del nostro pianeta*

Si sono chiusi il 12 agosto i Giochi della XXX Olimpiade che hanno attirato, come avviene ogni 4 anni, l'attenzione di tutto il pianeta se si pensa che, i dati di Londra non sono ancora disponibili, nel 2008 le Olimpiadi furono seguite da quasi cinque miliardi di persone, il 70% della popolazione mondiale. Di quadriennio in quadriennio, i Giochi stanno diventando sempre più globali non solo in termini di pubblico ma anche di partecipazione sia per numero di atleti sia per numero di nazioni presenti. A Londra, gli atleti in gara hanno superato le 11.000 unità ed erano presenti ben 206 nazioni considerando la partecipazione di tre atleti delle ex-Antille Olandesi, nazione ormai dissolta, e di un atleta del Sudan del Sud, repubblica indipendente solo dal 9 luglio del 2011, che hanno gareggiato sotto la bandiera del CIO come atleti indipendenti.

Venti anni fa a Barcellona (si trattava di un altro mondo che, almeno a livello sportivo, non aveva ancora subito i contraccolpi della dissoluzione dell'Unione Sovietica presente, con l'eccezione delle repubbliche baltiche, con il nome di Squadra Unificata) erano solo 171 le nazioni rappresentate e, a dimostrazione che la partecipazione di nuove nazioni non aggiunge solo folklore alla sfilata della Cerimonia di Apertura, in venti anni le nazioni in grado di salire sul podio sono passate da 64 a 85.

A Londra sei nazioni hanno, per la prima volta, visto la loro bandiera salire sul pennone durante la consegna delle medaglie: la piccola Grenada, isola caraibica poco più grande dell'isola d'Elba, ha visto addirittura il diciannovenne Kirani James (si allena negli Stati Uniti presso l'Università di Alabama) salire sul gradino più alto del podio nei 400 metri piani, una delle prove simbolo dell'atletica leggera. Hanno rotto il digiuno anche il Guatemala, quando Erick Barrondo ha vinto l'argento nella 20 km di marcia, Cipro (Pavlos Kontides, argento nella vela classe laser), il Botswana, (con il diciottenne Nijel Amos, argento negli 800), il Gabon (con Anthony Obame, sconfitto dall'azzurro Carlo Molifetta nella finale del taekwondo +80 kg) e il Montenegro argento nella pallanuoto femminile. Vicinissima alla conquista della prima



Kirani James (Foto di Giancarlo Colombo/FIDAL)

storica medaglia è arrivata la Repubblica di San Marino che solo in un emozionante spareggio ha visto svanire il sogno con il quarto posto di Alessandra Perilli nel trap femminile, specialità del tiro a volo.

Ignorata dalla maggior parte dei media, e dispersa negli 88 podi della grande Cina, è arrivata la prima medaglia per una atleta tibetana, Qieyang Shenjie per i cinesi, Choeyang Kyi per i tibetani, che è giunta terza nella 20 km di marcia dopo essere già entrata nel libro dei record come la prima partecipante proveniente dai territori occupati del Dalai Lama. Per la prima volta nella storia, per le strade di Londra, si sono visti centinaia di profughi del Tibet sventolare la bandiera della loro regione, la cui esposizione è vietata in Cina, inneggiando un'atleta che indossava la divisa rossa dell'odiato invasore al grido di "Vai ragazza, noi tibetani siamo con te".

Un palcoscenico universale non può che diventare lo specchio delle mille contraddizioni del nostro pianeta; si è rasentato l'incidente diplomatico, che per la soluzione ha richiesto una lettera formale di scuse, quando la squadra di calcio femminile della Corea del Nord è scesa in campo

a Glasgow per il riscaldamento prima di una partita e le giocatrici hanno notato sul maxischermo dello stadio la bandiera della Corea del Sud esposta per errore, abbandonando immediatamente il campo di gioco.

Negli stessi giorni nei quali il mondo ha conosciuto il dramma della somala Samia Yusuf Omar, ultima classificata nei 200 metri a Pechino 2008 e morta su una carretta del mare tra la Libia e l'Italia, da Londra arrivano notizie sempre più frequenti del fenomeno, assente nella controllatissima Pechino, dei profughi olimpici: venticinque tra camerunensi, sudanesi, congolesi, ivoriani, guineani e eritrei hanno scelto di far perdere le proprie tracce. Il più famoso tra loro è l'eritreo Weynay Ghebresilasie che dopo essere stato il portabandiera del suo paese sarebbe fuggito per chiedere asilo politico.

Come sempre accade sono mille le storie, non solo sportive, che si intrecciano: le prossime saranno scritte nel 2016 a Rio de Janeiro.

Massimo Brignolo

Curatore di Olimpiadi - il blog dello sport a Cinque Cerchi
<http://olimpiadi.blogosfere.it>

ERNESTO GALLI DELLA LOGGIA E ALDO SCHIAVONE DISCUOTONO
SUL LORO PAESE, L'ITALIA

Pensare l'Italia

■ *Due intellettuali, diversi per formazione, studi e storie culturali, ma uniti dalla volontà di capire, in un dialogo sul loro Paese.*

Ho appena finito di leggere uno di quei volumetti della collana Vele, edita da Einaudi dal titolo "Pensare l'Italia" e sottotitolo in copertina "Cosa sarà, cosa potrà essere l'Italia di domani?" firmato da due intellettuali autorevoli, Ernesto Galli della Loggia e Aldo Schiavone, entrambi docenti universitari, entrambi impegnati politicamente ma senza supporti partitici (almeno per quanto si sappia) tuttavia presenti

nella pubblicistica italiana con vibranti prese di posizione dell'una o dell'altra parte.

Con questo libro, prezioso in rapporto inverso alle sue dimensioni, si parla dell'Italia e se ci sarà un futuro per questo amato Paese.

I due autori non si dividono gli argomenti ma li affrontano in contemporanea a briglia sciolta, scontrandosi qualche volta ma per trovare infine una risposta concorde.

Lasciamo ai lettori l'esito delle loro analisi sulle lacerazioni del Novecento, l'inseguimento della modernità, la cultura da politico; però ci preme anticipare le diverse rotte percorse dai due nocchieri che però toccano al fine lo stesso traguardo su un tema che ci sembra fondamentale cioè sulla identità italiana.

Scrivono Galli della Loggia:

"Si annunciano tempi di ferro nei quali non mi riesce per nulla facile immaginare che cosa possa sopravvivere e avere ancora una funzione vitale di tutto quel coacervo di passati, di tradizioni, di mentalità, di costumi, di idee, di libri, che hanno dato vita al nostro "destino", ai diversi, ai molteplici destini che si sono avvicinati sul palcoscenico italiano. Mi sto chiedendo se davvero potrà esserci ancora spazio per un'identità italiana spendibile in qualche modo sul piano storico-politico.

Certo, gli spaghetti e il Canal Grande ce li avremo sempre, ma con tutto il rispetto e l'amore che porto agli uni e all'altro, essi non bastano davvero, come non sono bastati nel passato ad assicurarci un effettivo destino storico."

Aldo Schiavone contrasta questa posizione sebbene sia in parte d'accordo sulla identità ma non sull'aggettivo.

"E' vero, l'Italia deve saper ritrovare un'identità, in cui sia racchiuso, per così dire, il suo destino. Direi identità e basta: confesso di avere qualche resistenza verso

l'aggettivo 'nazionale'; vi sento dentro qualcosa di ormai inadeguato, che non riesce a guardare in avanti. Penserei invece che le grandi patrie europee debbano piuttosto riuscire a 'denazionalizzare' le loro identità. Gli Stati e le patrie, non le nazioni."

Il confronto non è così acceso, tanto è che i due autori concordano nella definizione neutra "Stato italiano". Valutare nel suo giusto valore la nostra identità può servire preminentemente a questo, così Galli della Loggia.

A questo punto avviene la conversione di Schiavone:

"Ma io credo che anche quando il nostro Stato avrà ceduto all'Europa tanta sovranità (auguriamoci che accada presto, e che dopo la moneta ci sia la difesa e la politica estera, e poi altro ancora...) da diventare poco più che una forma di governance regionale, continuerà a esistere ancora a lungo una patria italiana, un'identità italiana, e uno stile italiano: dico nel pensiero, non solo nella moda o al ristorante. Ed è a queste cose che mi sento più legato, e sono loro che vorrei immaginare ben vive ancora a lungo, quando noi non ci saremo più."

A.R.





BIELLA, 15 GIUGNO 2012

Assemblea 2012 di Federmanager Biella

■ *L'Assemblea annuale di Federmanager Biella accoglie i partecipanti nella prestigiosa cornice del Museo del Territorio nell'ambito del Chiostro di San Sebastiano, una scelta diversa rispetto alla tradizione, dovuta ad un cambiamento nell'articolazione dei suoi lavori*

La relazione del Presidente

Lo spiega in apertura della sua relazione il Presidente **Renzo Penna**, richiamandosi alla richiesta di un collega di ospitare la presentazione del suo primo libro in un *"Aperitivo al Circolo"*, uno degli abituali incontri culturali che caratterizzano l'Associazione di Biella: la presentazione prevedeva l'autorevole presenza, in veste di relatore, del Sindaco della Città, che ha cortesemente proposto quale sede il magnifico auditorium nel quale ci troviamo.

Dovendo celebrare, spiega sempre il Presidente, in questo periodo dell'anno l'Assemblea annuale, è venuto spontaneo abbinare le due cose, sostituendo la Cena Sociale con un aperitivo, sia detto per inciso, altrettanto ricco, offerto da Federmanager Biella.

Nel ringraziare i colleghi per la partecipazione, Penna cita in particolare i graditi ospiti – il Presidente di Federmanager Asti **Pietro Masoero**, **Gianni Silvestri** Presidente di Federmanager Novara accompagnato dal Tesoriere **Pier Luigi Vaudano**, il Presidente di Federmanager Vercelli **Camillo Cibrario** – e coglie l'occasione per porgere le felicitazioni dell'Assemblea, oltre alle sue personali, al Socio **Antonio Pincin**, recentemente insignito della Stella di Merito del Lavoro.

Come è noto, lo scopo principale dell'Assemblea annuale, oltre a quello statutario della ratifica dei Bilanci (Consuntivo 2011 e Preventivo 2012), consiste nel relazionare in modo sintetico sul lavoro svolto

e sui fatti più salienti dell'attività dell'Associazione nell'anno precedente e nei primi mesi di quello in corso, nonché nel cercare di delineare per sommi capi il programma per i mesi futuri, con l'impegno di migliorare i servizi e le iniziative a favore degli Associati.

"Non possiamo però esaminare l'andamento della nostra attività associativa" così testualmente si esprime il Presidente

"senza calarci nella realtà che ogni giorno siamo chiamati a vivere, ad operare, a decidere: una realtà in cui le difficoltà sovrastano di gran lunga i risultati e che ci assorbe giorno dopo giorno".

E così prosegue: "A fronte dell'impegno spesso oneroso, non solo materialmente ma anche psicologicamente per dare un valore aggiunto al nostro lavoro, assistiamo impotenti al prevalere dell'eccesso di una Finanza completamente staccata dall'economia reale, che falsa la realtà creando problemi che vanno affrontati e risolti, per riportare la stessa alla sua missione originaria e naturale, quella

cioè di supportare l'impresa nello sviluppo economico, innanzitutto con la disponibilità delle Banche ad erogare maggior credito alle Imprese".

Renzo Penna richiama con calore il fenomeno negativo tutto italiano di una burocrazia imperante, che costa 140 miliardi di Euro all'anno per il suo funzionamento – 45 miliardi in più rispetto ai migliori



Il chiostro di San Sebastiano

esempi del resto d'Europa – con risultati molto modesti in quello che dovrebbe essere il suo obiettivo principale: agevolare l'iniziativa privata facilitando nuovi progetti, incoraggiando nuovi investimenti, non solo nazionali, ma anche dall'estero. E' dunque più che mai indispensabile e urgente provvedere ad un taglio deciso della spesa pubblica per rendere possibile una riduzione della pressione fiscale, volta a favorire un rilancio dei consumi interni e la conseguente ripresa nel campo della produzione industriale, ivi compresa la produzione manifatturiera del territorio biellese.

Il Presidente non rinuncia a snocciolare qualche dato: "Se è vero, così come è stato scritto, che nel 2011, in Italia, la pressione fiscale complessiva è stata pari al **68,50%** (contro il 52,80 della Svezia, il 46,70 della Germania e il 37,30 del Regno Unito) è altrettanto chiaro che ci sono margini entro cui operare e intervenire per liberare nuove risorse da destinare ai consumi. E se non ripartono i consumi, è altrettanto difficile che si riprenda il mercato del lavoro e l'offerta di nuove opportunità in risposta alla crescente domanda di impiego".

Penna prosegue con dati specifici della categoria nel territorio biellese: "A proposito di impiego, con riferimento allo scorso 2011, abbiamo purtroppo dovuto registrare ancora 9 Risoluzioni del Rapporto di Lavoro Dirigenziale, che seppure inferiori

I relatori: Penna, Gentile e Dagostino



alle 15 dell'anno precedente, non ci lasciano bene sperare, visto che, anche nei primi 5 mesi di quest'anno, ce ne sono state già 4. Non solo, ma delle 9 cessazioni del 2011, i due terzi, cioè 6 colleghi, appartenevano ad una fascia anagrafica critica – vale a dire fra i 45 ed i 55 anni – e soltanto 3 erano in prossimità del pensionamento.

Non tutto però è così terribilmente negativo: con evidente soddisfazione, il Presidente comunica anche che, dei 6 colleghi ancora giovani, la metà si è ricollocata abbastanza rapidamente, mentre i restanti 3 sono ancora in cerca, ma fruiscono del cosiddetto **FasiGSR** (Gestione Separata di Sostegno al Reddito) – l'istituto contrattuale, specificamente voluto dalla Federazione Nazionale in presenza della grave crisi che ha colpito pesantemente anche la nostra categoria – "un vero prezioso paracadute, che accompagna con l'assistenza economica il Dirigente nella difficile ricerca di un nuovo posto di lavoro".

A proposito del **FASI**, "che continua ad essere il Fiore all'occhiello della nostra categoria", Renzo Penna illustra le due più importanti novità introdotte lo scorso anno:

1°) l'introduzione del sistema "My Fasi", il progetto innovativo che si pone l'obiettivo di semplificare l'accesso degli iscritti ai propri dati attraverso il semplice inserimento nel P.C. di una USB Card, una tessera personalizzata da attivare preventivamente.

Al riguardo il Presidente manifesta la disponibilità degli Uffici di Federmanager Biella ad assistere tutti gli iscritti al **FASI** per l'attivazione della **USB Card**, necessaria anche per stampare i Moduli di Richiesta di Rimborso personalizzati ed i Bollettini Freccia per il pagamento dei contributi trimestrali, dal momento che dal 2012 non sarà più inviato il Plico Annuale con i documenti cartacei come per il passato.

Egli ritiene inoltre opportuno ribadire quella che da tempo non è più una novità, e cioè il fatto che, a seguito di apposita convenzione tra **FASI** e Federmanager, anche gli Uffici di Biella funzionano come terminali del Fondo sul territorio per agevolare i rapporti di tutti gli iscritti con il medesimo.

2°) il forte accento posto sulla **Prevenzione**, vista anche come strumento di controllo di una spesa sanitaria, sia pubblica che privata, in continuo aumento, che, come è universalmente noto, richiede interventi di razionalizzazione delle strutture e delle risorse.

Il Presidente, con richiamo alla sua esperienza personale, ricorda quanto da lungo tempo il **FASI** sia stato sensibile al tema della prevenzione, iniziando in anni lontani con l'Odontoiatria ed allargando progressivamente la sua offerta ad altri settori della medicina; le patologie ogget-

to di particolare attenzione sono ora quelle relative al male del secolo, specifiche sia per le donne che per gli uomini, per le quali sono previste visite preventive totalmente gratuite per gli iscritti, purché effettuate presso Cliniche ed Istituti convenzionati direttamente con il **FASI**. Elenco e dettagli compaiono sul sito del **FASI** e sono stati ampiamente trattati nel **Convegno** del 4 maggio scorso [NdR vedi cronaca nelle pagine seguenti], organizzato dal Fondo a Vercelli per il quadrante Biella – Novara – Vercelli – V.C.O., alla presenza di un folto pubblico, tra cui anche una quindicina di colleghi biellesi, che il Presidente ringrazia per la partecipazione.

Per completare il quadro della copertura sanitaria offerta agli associati, Renzo Penna spende qualche considerazione anche sulle novità riguardanti l'**ASSIDAI**, che – oltre alla tradizionale offerta di piani sanitari integrativi rispetto ai rimborsi **FASI**, sia in forma individuale che collettiva, e sostitutivi, con rimborsi fino all'80% della spesa sostenuta dai Dirigenti non assistiti dal **FASI** o da altri Fondi similari – all'interno di ogni piano ha inserito servizi per i soggetti non più autosufficienti (**Long Term Care**), che si affiancano alla già esistente Assistenza Infermieristica Domiciliare erogata dal **FASI**.

Per quanto riguarda il funzionamento di **ASSIDAI**, Penna non rinuncia a una critica, peraltro costruttiva come è nel suo stile, ricordando come, dopo un periodo – da inizio 2010 fino all'autunno 2011 – piuttosto difficile, caratterizzato da ritardi enormi e reiterate richieste di documenti per pratiche già sostanzialmente complete, la gestione dei rimborsi si sia normalizzata, per ricadere in qualche ritardo non giustificato negli ultimi mesi di aprile e maggio; tali casi, un campanello di allarme che è subito scattato, sono stati prontamente segnalati, con l'intento di contribuire ad evitare di ricadere negli errori del passato.

Dopo l'assistenza sanitaria il Presidente apre il capitolo della **Previdenza**, riepitologando le dolenti note ormai di dominio pubblico. L'elenco inizia con l'esclusione per almeno due anni (2012 e 2013) della **perequazione automatica** per i trattamenti superiori a 3 volte il minimo **INPS** (e quindi tutte le pensioni della categoria) e continua con il contributo di solidarietà per i pensionati già appartenenti a casse previdenziali private (quali l'ex **INPDAl**) e con l'ancor più pesante annullamento delle pensioni di anzianità, il differimento a 64 anni di età per avere la cosiddetta **pensione anticipata** e contemporaneamente l'allungamento da 40 a 42 anni di contributi per gli uomini e a 41 anni per le donne, con il solo requisito contributivo slegato dall'età anagrafica. Tutto questo ha provocato una serie di situazioni molto pesanti per coloro che prima della Riforma

ma Fornero avevano già risolto il rapporto di lavoro in previsione di poter accedere al pensionamento con le vecchie regole delle quote. "A definire il numero imprecisato di persone che si è trovato coinvolto in questa situazione molto delicata" dice testualmente il Presidente "è stato coniato un termine che più brutto non poteva essere: li hanno chiamati **esodati**".

Penna da atto alla Federazione Nazionale di non essere stata con le mani in mano e di essersi prodigata, sia attraverso comunicazioni scritte dirette al Ministro Fornero, sia con contatti personali con i suoi collaboratori, per salvaguardare i Colleghi (sono circa 2.000 in tutta Italia) dall'applicazione delle nuove regole, facendoli rientrare fra i cosiddetti **salvaguardati**. "Dobbiamo tuttavia riconoscere" dice ancora Penna "che l'allungamento prima a 66 e poi a 67 anni per la pensione di vecchiaia avrebbe un senso, prima di tutto per riequilibrare il nostro Sistema Pensionistico soprattutto in favore dei nostri figli e nipoti, e sarebbe anche giustificato dall'aumento della speranza di vita media, ma diventa indispensabile che analoghi sacrifici siano applicati a tutti gli appartenenti sia al sistema produttivo e commerciale privato, sia al sistema pubblico, a partire da chi ricopre incarichi politici".

In questo quadro negativo il Presidente ritrova una nota di ottimismo nell'andamento del **PREVINDAI**, il nostro fondo di previdenza integrativa, che, dice testualmente, "rappresenta veramente, oltre alla possibilità, a fronte di almeno 20 anni di contribuzione, di poter beneficiare di un trattamento integrativo alla pensione obbligatoria, anche un ottimo investimento per i sempre validi rendimenti, intorno al 4 % circa nell'ultimo anno, in presenza di rischio zero per il comparto Finanziario-Assicurativo. Ma i dati sono positivi in tutti i comparti, dal momento che i rendimenti nel periodo 2005 - 2011 si sono attestati su questi valori:

Finanziario Assicurativo: 32 %

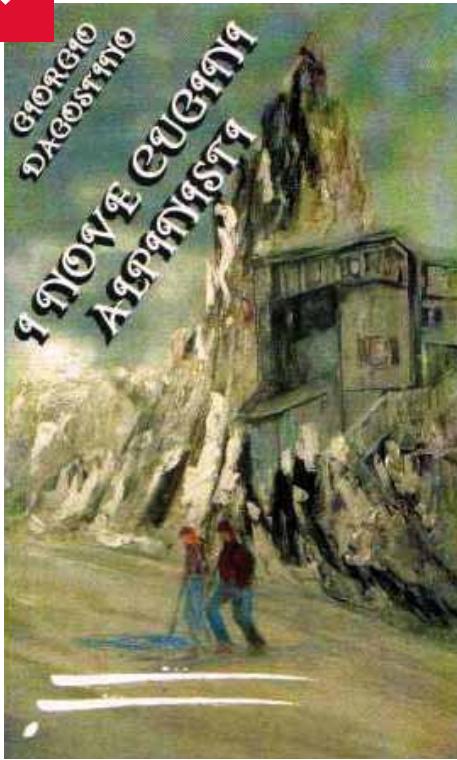
Bilanciato: 21 %

Sviluppo: 32 %"

Avviandosi alla conclusione della sua ampia ed articolata relazione, Renzo Penna cita le iniziative di livello territoriale e in particolare:

- **al livello Regionale**, nell'ambito di Federmanager Piemonte, una serie di contatti per unire le forze di tutte le Associazioni Provinciali nel costruire uno strumento concreto per la ricollocazione dei Dirigenti inoccupati, che non sia la solita Banca Dati, spesso solo un contenitore di Curricula tanto grande quanto inerte, ma un insieme di informazioni che riguardano la domanda e l'offerta di professionalità, da ge-





La copertina del libro di Dagostino.

stire in forma dinamica, attraverso una persona preparata e soprattutto consapevole e calata nella realtà di chi ha veramente bisogno di un nuovo posto di lavoro;

- **a livello Provinciale** la conferma della volontà non solo di mantenere tutti gli attuali servizi, ma di ampliarli e di migliorarne la qualità e la tempestività.

“Credo” riferisce Penna “che anche questo abbia contribuito a mantenere lo scorso anno un buon livello di Associati, avendo registrato 18 nuove iscrizioni – 15 di Dirigenti in Servizio e 3 di Pensionati – che, dopo le immancabili cancellazioni per perdita di qualifica, mancati rinnovi e purtroppo anche decessi, ci ha consentito di chiudere l’anno 2011 con un totale di 490 Associati (166 in Servizio e 324 Pensionati) con un incremento di 6 unità rispetto al precedente 2010. Anche per l’anno in corso ci auguriamo di poter mantenere le posizioni, visto che nei primi 5 mesi abbiamo registrato ben 17 nuove iscrizioni (12 in Servizio e 5 Pensionati)”.

Il Presidente conferma poi la prosecuzione degli incontri periodici a cadenza mensile o bimestrale – l’ormai tradizionale “Aperitivo al Circolo” – che continuano a riscuotere un notevole interesse da parte dei colleghi e rappresentano non solo un piacevole strumento di socializzazione e di arricchimento intellettuale per la qualità degli interventi degli ospiti, ma si sono rivelati anche una sede dalla quale trarre spunti e idee da mettere in pratica per avviare una nuova attività, soprattutto per coloro che ritengono di poter ancora dare un apporto positivo all’interno del sistema

produttivo o commerciale. E vi assicuro che questo è già avvenuto lo scorso anno per un caro amico e collega” conclude il Presidente.

Renzo Penna da inoltre notizia della possibilità di ospitare nel prossimo autunno un evento molto importante in collaborazione con Fondirigenti e la Federazione Nazionale: “Stanno infatti lavorando” riferisce testualmente “per presentare a Biella, in seconda battuta, il VI° Rapporto sulla Classe Dirigente - Rappresentanza, Responsabilità e Crescita, presentato in prima battuta nella Sala della Lupa alla Camera dei Deputati il 5 aprile scorso. È prevista la partecipazione di personalità di alto profilo del mondo economico, bancario ed accademico”.

Le iniziative di Federmanger Biella saranno comunicate alla stampa locale e compariranno sul nuovo sito dell’Associazione www.biella.federmanger.it, operativo dall’inizio di maggio, che il Presidente invita i presenti a visitare per informarsi, ma anche per esprimere opinioni e suggerimenti, al riguardo.

Fra gli applausi dell’Assemblea, Penna conclude la sua relazione citando la frase che compare sul nuovo depliant illustrativo dei servizi: “Siamo con voi nelle piccole e grandi imprese della vita professionale e familiare”.

La presentazione del libro

Terminata la parte privata dell’Assemblea Annuale, il Presidente da il benvenuto al pubblico più ampio di quanti hanno raggiunto la magnifica sala del Museo del Territorio nel Chiostrò di San Sebastiano per la presentazione del primo libro del collega Giorgio Dagostino, con la presenza della massima Autorità cittadina, il Sindaco di Biella Prof. Dino Gentile, in veste di autorevole relatore.

Renzo Penna, premettendo di non ritenere necessaria una presentazione dell’Oratore, in relazione alla sua popolarità e alla stima ed ammirazione di cui è circondato – compresa la sua personale, per la quale qualsiasi ulteriore considerazione potrebbe suonare pura retorica – gli cede la parola non senza aver sollecitato i presenti a ringraziarlo per la presenza con un applauso, che arriva lungo e caloroso.

L'intervento del Sindaco

“Il mio intervento di oggi, senza alcuna preparazione, è il frutto di una grande e forte amicizia che mi lega a Giorgio Dagostino” esordisce il Sindaco.

Con grande umanità Egli si sofferma brevemente sugli episodi della vita professionale che gli hanno fatto conoscere l’Autore e scoprire in lui la sua stessa passione per la storia locale: il suo primo lavoro dopo il diploma di Perito Chimico, svolto come assistente nel Laboratorio di filatura della stessa scuola in cui creva studiato,

l’interesse, nato in quel Laboratorio, per l’archeologia industriale biellese, la tesi di laurea – uno studio sulla famiglia Sella e sulla industrializzazione del territorio – la ricerca sull’emigrazione biellese, commissionatagli dalla Fondazione Sella in prosecuzione del suo lavoro universitario.

“Il caso volle” prosegue il Sindaco “che io conoscessi Franco Grosso in occasione di un concerto che si svolse proprio in questo Chiostrò e che lui mi invitasse ad una proiezione di immagini di montagna. Qui ritrovai il figlio di Giorgio, che era stato mio allievo, ma soprattutto, conobbi lui, Giorgio, grande appassionato”.

Il Prof. Gentile rievoca per brevi cenni la storia dell’industrializzazione del territorio biellese, risalendo alla fine del ‘700, quando gli inglesi diedero avvio alla produzione industriale manifatturiera con l’introduzione delle prime macchine nell’industria tessile, che si diffusero in Belgio a seguito di una corrente migratoria di operai inglesi: proprio dal Belgio, i Sella prelevarono i macchinari per impiantare nel biellese la prima manifattura a carattere industriale del territorio.

Proseguendo nella sua rievocazione, il Sindaco di Biella ricorda la scelta di insediare i macchinari lungo il corso del torrente Strona, per utilizzare l’energia a basso costo ricavabile dallo sfruttamento dei suoi salti d’acqua: “così, di salto in salto, si arrivò a Biella e nel 1835 Maurizio Sella acquistò dal Santuario di Oropa il primo setificio che poi trasformerà in lanificio”.

“Dopo un primo periodo di benessere” ricorda ancora il Prof. Gentile “le pretese degli operai crebbero e nel 1880 arrivarono i primi scioperi al Ponte Cervo. La vita non era più tranquilla come un tempo e molti accolsero le richieste di mano d’opera specializzata provenienti dall’America: in questo momento della storia si inserisce il racconto della saga familiare di Giorgio. I nove cugini dipinisti è un libro che si legge tutto d’un fiato, ricco di elementi di storia biellese, che parte dalla vita del nonno per passare ai figli e poi ai nipoti, iniziando nel 1871 per terminare nel 1945, quando i protagonisti sono ormai divenuti questi ultimi”.

Il Sindaco prosegue ricordando come il libro riguardi in realtà due famiglie per effetto del secondo matrimonio del nonno Brovarone: ne derivarono due gruppi di nipoti (quattro più cinque), con vicende umane fra loro intrecciate, ma con una salda passione in comune: la montagna.

“Il libro” conclude il Prof. Gentile “è il racconto della loro storia, a volte gioioso e a volte tragico, descritto con pennellate di colore – l’altro hobby di Giorgio è la pittura – piene di raffinato erotismo o di dolorose vicende legate alle due Guerre Mondiali che hanno attraversato la vita dei protagonisti. Si tratta quindi anche di

un romanzo storico che Giorgio, da perfetto gentleman, dedica ai nipoti'.

Un caldo invito finale alla lettura, fa da sottofondo allo scrosciare degli applausi.

Le confessioni di Dagostino

Giorgio Dagostino inizia a raccontarsi in questo modo: 'classe 1936, camandonese di nascita, ho avuto la montagna come palestra di una grande eccitazione che ancora oggi mi dà grandi energie mentali'.

E prosegue ricordando la passione per la pittura e la scrittura, nate ai tempi dell'adolescenza, dalla quale è derivata una par-

ticolare predilezione per l'estetica e il buon gusto, messa a frutto sul piano professionale nella specializzazione acquisita per i filati e i tessuti di moda per l'abbigliamento.

Fedele ai principi tradizionali, Dagostino ha sempre posto la famiglia innanzi tutto, riservandosi sabati e domeniche per andare in montagna con i tre figli.

In questi ultimi anni, in quiescenza, egli ha potuto dar vita ai suoi progetti: "il mio primo libro, *I nove cugini alpinisti*" così prosegue testualmente "narra di vicende di emigrazione, di duro lavoro in terre lontane, di appassionati incontri d'amore e di meravigliose imprese alpinistiche, anche

sullo sfondo dei nefasti risvolti della Guerra Civile, di cui fu teatro anche il nostro biellese'.

E così conclude: "la mia è stata una sfida, la cosa più difficile che abbia mai fatto, ma, come diceva Ernest Hemingway, "poiché mi rende felice quando la faccio bene, continuerò a scrivere"; vi posso già anticipare il titolo della mia prossima fatica: *Si balla con i lupi nella torre di Babele*, ambientato in questo millennio alla fine di un'era'.

Anche per lui applausi conclusivi, poi il Presidente Penna ci invita tutti a gustare l'aperitivo offerto da Federmanager Biella.



IL PRESIDENTE CUZZILLA INCONTRA I DIRIGENTI DEL PIEMONTE NORD-ORIENTALE

Convegno FASI, organizzato a Vercelli, insieme alle Associazioni di Biella e Novara, il 4 maggio 2012

■ Si intensifica la collaborazione tra FASI e periferie



Il 4 maggio il Presidente del F.A.S.I., Stefano Cuzzilla e il Dirigente Antonio Ercolani hanno incontrato a Vercelli i dirigenti del Piemonte nord - orientale.

La riunione, organizzata congiuntamente dalle Associazioni di Vercelli, Biella e Novara, si inserisce in un contesto di intensificazione dei contatti e della collaborazione tra F.A.S.I e periferie, del quale fa parte anche l'affidamento alle organizzazioni locali dei dirigenti di compiti di assistenza agli aderenti nel disbrigo delle pratiche.

Sono intervenuti numerosi dirigenti delle tre province, con i Presidenti di Vercelli, Camillo Cibrario e Biella, Renzo Penna, già Consigliere di Amministrazione del FASI.

Il Presidente di Novara, Giovanni Silvestri, assente per un impedimento personale, era rappresentato da Bruno Ferraris.

Cuzzilla ed Ercolani hanno introdotto la discussione, richiamando le novità di maggiore e più generale interesse, tra le quali l'informatizzazione delle procedure, che ha positive ricadute sui costi e sui tempi di liquidazione, e la crescente diffusione delle convenzioni dirette, che sono attualmente un presupposto necessario per l'accesso ai programmi di prevenzione a carico del Fondo.

A tale ultimo proposito sono stati ricordati i pacchetti di prevenzione sanitaria recentemente istituiti ed è stata manifestata la disponibilità a valutare l'istituzione di

pacchetti ulteriori.

Non è mancato un accenno alla Gestione separata di sostegno al reddito (GSR), oggetto di crescente attenzione a causa del moltiplicarsi dei casi di dirigenti che restano purtroppo privi di occupazione.

È stata ribadita inoltre l'opportunità che gli iscritti utilizzino il supporto delle Associazioni territoriali nei rapporti con il F.A.S.I. e la GSR.

L'incontro è stato infine vivacizzato da numerosi quesiti, che hanno offerto l'occasione per approfondire ulteriormente i temi in discussione.

Michele La Rocca





Il FASDAPÌ al centro delle tutele contrattuali



■ Molti sono gli aspetti per i quali il Fasdapi dà concretezza alle tutele contrattuali, ma occorre che siano stati perfezionati alcuni adempimenti. A scopo preventivo, è opportuno che i colleghi controllino se ciò succede nelle loro Aziende. Se poi sono anche iscritti a Federmanager, oltre ad assicurarsi la tutela individuale, danno maggior forza alla rappresentanza di categoria nei confronti di Confapi

Il sostegno del reddito

Il contratto sottoscritto da Confapi e Federmanager in data 22 dicembre 2010 prevedeva la costituzione di un sistema bilaterale per il sostegno del reddito dei dirigenti involontariamente disoccupati attraverso un percorso riguardante:

1. La riqualificazione dei dirigenti in servizio e involontariamente disoccupati attraverso il "Bilancio delle competenze";
2. La predisposizione di misure di sostegno al reddito da riconoscersi in caso di disoccupazione involontaria;
3. La ricollocazione attraverso un servizio di "placement" gestito da società specializzate.

Lo stesso strumento, salvo una diversa valorizzazione delle misure di sostegno al reddito, è stato esteso ai quadri superiori involontariamente disoccupati. Il Fasdapi, già conosciuto per la gestione degli artt. 12 e 15 del contratto, è stato individuato quale ente bilaterale a cui affidare la gestione del Fondo Sostegno del Reddito (FSR) del dirigente involontariamente disoccupato attraverso un'apposita gestione separata alimentata dalla contribuzione prevista dal CCNL. È stato predisposto e approvato un regolamento che prevede tutte le fasi che dovranno precedere l'erogazione del sostegno e le date e i limiti da rispettare per poterlo conseguire.

Ai dirigenti e quadri superiori che si troveranno, loro malgrado, nella difficile situazione di emergenza si consiglia di consultare il sito www.fasdapi.it dove sono pubblicati per esteso tutti i documenti e le informazioni necessarie.

In questo articolo si vuole richiamare l'attenzione di dirigenti e quadri superiori

su alcuni requisiti tassativi previsti dal regolamento, che riguardano:

- Essere iscritto all'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria gestita dall'INPS (vedere esclusioni al punto 4.4 del Regolamento);
- Essere in regola con i contributi dovuti alla Fondazione IDI alla scadenza contributiva precedente alla data di risoluzione del rapporto;
- Aver presentato domanda al FSR per il conseguimento della relativa indennità;
- Essere stato inserito nel percorso di bilancio delle competenze del servizio di placement regolarmente certificato dalla Fondazione IDI.

Per il diritto alla prestazione, il dirigente deve essere in possesso di tutti i requisiti previsti dai precedenti punti. La mancanza anche di uno solo dei requisiti sopra indicati comporta la decadenza dal diritto alla prestazione.

In particolare, si richiama l'attenzione sul punto evidenziato nell'art. 4.4 del Regolamento, relativo al caso in cui il dirigente e l'azienda risultino non in regola con il versamento dei contributi dovuti, rispettivamente, alla Fondazione IDI e al Fondo Dirigenti PMI.

Il Fasdapi, con lettera indirizzata alle Imprese industriali nel mese di dicembre 2011, ha richiesto il versamento della contribuzione 2011 per i mesi da maggio a dicembre e gran parte delle imprese ha provveduto entro il termine indicato del 31 gennaio 2012.

Si rammenta, infine, che il finanziamento dell'iniziativa è costituito dallo 0,25% su un massimale retributivo annuo di 80.000 Euro che, in valore assoluto, si traduce in 200 Euro, sia a carico dell'Azienda, sia a

carico del Dirigente.

L'assistenza sanitaria integrativa

Dal 2012 sono garantite dal Fasdapi le coperture sanitarie integrative per i Dirigenti e il loro nucleo familiare, sia nel caso di iscrizione al Fasi o fondo analogo, sia nel caso di non iscrizione con una garanzia che opera quindi fin dal primo Euro di spesa.

Anche sotto questo aspetto maggiori informazioni e dettagli sono reperibili sul sito www.fasdapi.it.

La contribuzione dovuta è stabilita in 1.200 € annui ripartiti nella misura di 3/4 a carico dell'azienda e 1/4 a carico del Dirigente. L'azienda provvederà al versamento dell'intero contributo, recuperando la parte a carico del Dirigente attraverso una trattenuta sulle competenze.

Poiché si tratta di un accordo innovativo e particolarmente interessante per i Dirigenti, si invitano questi ultimi a fare i debiti confronti e ad iscriversi, precisando che anche i quadri superiori possono avvalersi, anche se a condizioni diverse, sia del sostegno al reddito che dell'assistenza sanitaria integrativa (vedere il sito www.fasdapi.it, nell'apposita sezione).

Un appello finale

Si chiede ai Dirigenti inseriti nel contratto Federmanager/Confapi di controllare la busta paga per verificare se la quota a loro carico è stata effettivamente trattenuta e di farsi parte diligente qualora non riscontrino l'applicazione di tale addebito perché non si tratta di un balzello ma di una quota di solidarietà che, si spera, come accade per l'assicurazione automobilistica, di non dover mai utilizzare.

Si pregano anche i Dirigenti e i quadri superiori non sono iscritti a Federmanager di fare un ulteriore sforzo (il cui valore economico è di circa mezzo caffè al giorno) consistente nell'iscrizione al Sindacato, la cui finalità è quella di dare maggiore forza alle iniziative definite congiuntamente con Confapi e di assicurare una più ampia protezione per tutti.

Grazie.

Adriano Castella

Vice Presidente Fasdapi

2012 ANNO EUROPEO DELL'INVECCHIAMENTO ATTIVO E DELLA SOLIDARIETÀ TRA LE GENERAZIONI

Il trasferimento di competenze tra generazioni: utopia o un progetto possibile?

■ Il 24 e il 25 maggio 2012 si è tenuto a Berlino il Congresso organizzato dalla CEC - Confédération Européenne des Cadres - per discutere su un tema di forte attualità: come il mercato del lavoro dei manager affronta la sfida del cambiamento demografico. Si riporta in questo articolo l'intervento fatto dinanzi al Congresso

È un dato di fatto che:

- la popolazione europea sta sempre più invecchiando: le statistiche Eurostat dicono che l'età media dell'Unione europea è attualmente di 39,8 anni. Entro il 2060 si posizionerà a 47,2 e nei prossimi anni, la popolazione europea in età lavorativa diminuirà, mentre quella formata dagli "over 65" continuerà a crescere ad un ritmo di circa due milioni di persone l'anno ed entro il 2060, il rapporto fra persone in età lavorativa e quelle sopra i 65 anni potrebbe diventare di 2 a 1;
- le recenti riforme dei sistemi previdenziali, adottate nei diversi paesi - aventi come comune obiettivo la preservazione dell'equilibrio finanziario - stanno spingendo verso una prolungata permanenza nei luoghi di lavoro di consistenti masse di lavoratori di età più anziana, facendo venire meno l'opportunità di lasciare il loro posto ai giovani;
- la crisi economica e finanziaria che ha colpito i paesi occidentali nell'ultimo triennio e che si è ulteriormente aggravata negli ultimi mesi, ha generato un calo della crescita produttiva e occupazionale. Le vittime di questo fenomeno sono principalmente i giovani, i lavoratori "over 50"

e i senior "over 65": disoccupazione, precariato e ammortizzatori sociali sono diventati una realtà per un grande numero di lavoratori.

In Italia, la crisi economica ha duramente colpito e le conseguenze sono evidenti: un paese più povero, con un forte aumento dei costi del welfare e una forza lavoro qualificata, ancora in grado di produrre ricchezza, resa inattiva. Dal punto di vista sociale, gli "over 50" senza lavoro si trovano in una situazione ancor più difficile di quella dei giovani disoccupati. Devono affrontare, oltre alla ricerca di un impiego, la difficoltà di riqualificarsi e reinserirsi a un'età non più giovane, in un mercato del lavoro profondamente diverso da quello in cui operavano e completamente stravolto rispetto a quello conosciuto al momento del loro primo inserimento. La sensazione di "porte chiuse" per il rientro al lavoro e la consapevolezza di possedere competenze che rischiano di diventare rapidamente obsolete, portano a una crescente demotivazione. Le conseguenze sulla vita personale sono pesantissime: oltre al problema di mantenere una famiglia, ci si trova nella condizione di dover "giustificare" a figli, amici, parenti e vicini la perdita del posto di lavoro, vivendola, a volte, con uno spiccato senso di colpa.

I "senior over 65" sono doppiamente colpiti. L'inevitabile conseguenza dei grandi progressi compiuti dalla nostra società ha portato ad una forte riduzione della mortalità e di conseguenza ad una aspettativa di vita più alta. La reazione a questa positiva constatazione è stata, da un lato l'allungamento della vita lavorativa attiva, per effetto della insostenibilità finanziaria di una previdenza che fa gravare su una platea minore di giovani contribuenti il peso di un sistema squilibrato sotto il profilo degli assetti demografici e dall'altro l'utilizzo dei soggetti



"over 65" quali ammortizzatori sociali d'emergenza rispetto al basso reddito medio delle generazioni più giovani, grazie alla sostanziale stabilità degli introiti che essi percepiscono.

In Italia gli "over 65" sono 12 milioni e le famiglie italiane composte di soli anziani costituiscono il 28% circa del totale. Un esercito in continua crescita e in buona salute e una risorsa economica, preziosa come non mai, che l'Italia deve imparare a valorizzare nel segno della solidarietà tra le generazioni. Una risposta sociale e puntuale a questa situazione potrebbe venire da un patto intergenerazionale sul lavoro che fornisca opportunità d'impiego differenziato alle persone nelle diverse fasce di età. Le politiche manageriali nel campo della gestione delle risorse umane e dell'organizzazione del lavoro devono essere effettivamente capaci di promuovere un ridisegno complessivo dei ruoli, funzioni, mansioni e carico di lavoro in relazione al mutare delle loro esigenze, associato al crescere dell'età, costruendo un modello di cooperazione che migliori il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie.

L'obiettivo è quello di trasformare le criticità evidenziate in opportunità di:

- lavoro per gli inoccupati o disoccupati;
- benessere per le famiglie;
- sinergia fra lavoratori e mondo dell'impresa;
- efficienza per la società civile.

Il patto intergenerazionale deve saper:

- coniugare competenze e innovazio-

Generazioni a confronto





ne, promuovendo un modello di "cooperazione" fra lavoratori senior e junior, entrambi emarginati e nello stesso tempo antagonisti nell'attuale mercato del lavoro;

- costruire un passaggio flessibile e meno traumatico dal lavoro al non lavoro.

I continui processi di riorganizzazione aziendale, ispirati essenzialmente da una logica di contenimento dei costi, attraverso esodi volti ad espellere i lavoratori più anziani solo perché più costosi e trasferimenti funzionali spesso non rispondenti a corretti criteri di governance, mortificano questi obiettivi e determinano un progressivo impoverimento delle competenze interne.

È opportuno, invece, sensibilizzare le aziende affinché trattengano le risorse anziane e le valorizzino, partendo dal presupposto che nell'era della globalizzazione dei mercati il vero capitale aziendale non è dato più dai tradizionali asset tangibili, ma dalle risorse intangibili, intellettuali. Alla luce delle considerazioni sin qui fatte, quindi, emerge la prospettiva di ri-progettare i ruoli organizzativi all'interno delle aziende con l'obiettivo di valorizzare le competenze proprie delle risorse mature, in relazione alla loro grande esperienza professionale. Per esprimere al meglio le potenzialità di risorse che durante la propria carriera hanno sviluppato, presumibilmente competenze organizzative e gestionali, oltre ad avere acquisito un certo know-how relazionale, è opportuno, infatti, adottare per tali sogget-

ti una strategia di sviluppo che si indirizzi verso compiti gestionali/relazionali più che prettamente realizzativi. In quest'ottica, sulla scorta, in particolare, dell'esperienza americana, si inserisce la progettazione di nuovi ruoli capaci di valorizzare la seniority negli attuali contesti organizzativi, incentrati sulle figure del "mentor" e del "coach". Tali ruoli si adattano specificatamente a quelle risorse over 50 che durante la carriera aziendale hanno avuto modo di sviluppare, con l'età, un valore aggiunto rispetto all'expertise del lavoro, tanto da essere in grado di trasferire il proprio patrimonio di conoscenze ed esperienze alle risorse di recente acquisizione al mondo del lavoro, contribuendo alla loro migliore crescita professionale attraverso le attività di mentoring e coaching.

L'idea progettuale si basa sul presupposto che le competenze sono una risorsa preziosa e rappresentano un "valore" importante, non solo per la persona ma per l'intero sistema paese e come tali non devono e non possono essere sprecate ma vanno costantemente accresciute e migliorate.

Le competenze sono un'opportunità per creare lavoro e l'obiettivo è, dunque, quello di:

- generare opportunità di lavoro migliorando ed accrescendo le competenze;
- concretizzare in una rete di scambio che consente di valorizzare le esperienze, di cui i senior sono ricchi;
- stimolare l'orientamento alla ricerca

ed alla innovazione, di cui i giovani sono portatori.

In ogni caso, il filo conduttore di tali interventi si basa sul presupposto che un lavoratore ormai anziano costituisce una risorsa per l'azienda non solo per le competenze acquisite nel corso degli anni ma soprattutto perché può diventare uno strumento di scambio generazionale. L'impegno a favore di politiche di sostegno dei lavoratori over 50 non andrebbe soltanto a supporto del trasferimento generazionale delle competenze nelle singole realtà aziendali, ma a beneficio dell'intero sistema produttivo del Paese, se si riuscisse a convogliare questo patrimonio di conoscenze in progetti ed iniziative sul territorio, in sinergia con le forze imprenditoriali e le istituzioni, per favorire l'intera economia.

In conclusione, oggi tutti si affannano ad inseguire il paradigma di una società della conoscenza, mentre quello che praticamente stiamo facendo è distruggere le basi dell'accumulazione delle competenze, non trasmettendo il sapere esperienziale e non investendo in ricerca e sviluppo. Forse è il momento di invertire la rotta, prima che sia troppo tardi. L'anno 2012, dedicato all'invecchiamento attivo ed alla solidarietà tra le generazioni, può essere una occasione per tornare a pensare alle politiche sociali in una chiave non esclusivamente finanziaria.

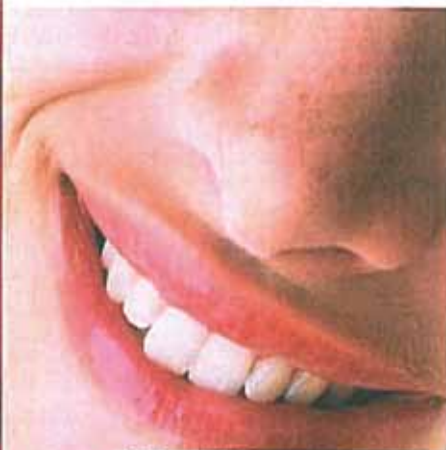
Marcello Garzia

(Presidente Coordinamento Nazionale Dirigenti Pensionati e Consigliere ALDAI)

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



Ge.S.O.
GESTIONE SALUTE ORALE



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

PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE SPECIALISTICHE

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

Via Settimo, 83 - San Mauro Torinese (TO)

Per informazioni e appuntamenti

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

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

Associazioni Federmanager del Piemonte e Valle d'Aosta

FEDERMANAGER 	VIA ORARIO  	SEGRETERIE 	CONTATTI 
FEDERMANAGER ALESSANDRIA Associazione Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Francesco Bausone	Via Legnano 33 - 15100 Alessandria dal lunedì al venerdì: 9.00 / 13.00 Sportello Fasi Mercoledì: 9.00 / 13.00	Segreteria: Nicoletta Boidi	tel. 0131- 44.21.31 fax 0131 - 44.59.63 email: alessandria@federmanager.it
FEDERMANAGER ASTI Associazione Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Pietro Masoero	P.zza dei Medici 4 - 14100 Asti Lunedì - Martedì - Giovedì: mattina	Segreteria: Gianna Villata Carla Fornero	tel. 0141- 43.69.65 fax 0141 - 59.46.44 email: adaiasti@tin.it
FEDERMANAGER BIELLA Assoc. Biellese Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Francesco Renzo Penna	Via Nazario Sauro 3 - 13900 Biella Mercoledì: 15.00 - 19.00 Sabato: 8.30 - 12.30	Segreteria: Rino Vaudano	tel. 015- 35.11.76 fax 015 - 35.11.76 email: repenna@tin.it
FEDERMANAGER CUNEO Associazione Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Pier Franco Sibilla	C.so Dante 49 - 12100 Cuneo Lunedì: 14.00 - 18.00 Giovedì: 8.30 - 12.30	Segreteria: Emanuele Giordano Erika Demaria	tel. 0171- 69.54.46 fax 0131 - 69.25.51 email: dirigenticn@cnnnet.it
FEDERMANAGER NOVARA V.C.O Assoc. Novarese Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Gianni Silvestri	Via Monteverdi 2/A - 28100 Novara Martedì-Mercoledì-Giovedì: 14.30 - 18.00	Segreteria: Maria Antonietta Bagnalore	tel. 0321- 62.66.42 fax 0321 - 62.66.42 email: novara@federmanager.it
FEDERMANAGER TORINO Associazione Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Renato Cuselli	V. San Francesco da Paola 20 10123 - Torino Lun. - Mart. - Merc. - Giov.: 9.00 / 17.00 Venerdì. 9.00 - 13.00	Direzione: Roberto Granatelli Segreteria: Paola Castagnone Cristina Codazza	tel. 011- 562.55..88 fax 011 - 562.57.03 email: segreteria@fnto.it
FEDERMANAGER VERCELLI Assoc. Vercellese Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Camillo Cibrario	Via A.Manzoni 7 - 13100 Vercelli martedì e venerdì: 15.00 / 18.00 Sabato mattina su appuntamento	Segreteria: Loretta Faccenda	tel. 0161- 54.797 fax 0161 - 213.773 email: dirigentivc@libero.it
FEDERMANAGER AOSTA Sind. Valdostano Dirigenti Aziende Industriali Presidente: Marco Farinet	Via Giorgio Elter 6 - 11100 Aosta martedì: 16.00 / 18.00	Segreteria: Edda Sartor	tel. 0165- 33.299 fax 0165 - 33.299 email: afndai@gmail.com

DIRIGENTE d' AZIENDA - direzione:

Via San Francesco da Paola 20 - 10123 - Torino
 Tel.: 011.5625588 | Fax : 011.5625703 | ildirigente.it



ALCUNE INTERESSANTI CONSIDERAZIONI E RIFLESSIONI SUGLI STUDI E SUI
CONSEQUENTI METODI DI INDAGINE PER LIMITARE L'INSORGERE E GLI EFFETTI
DEVASTANTI, NELLE DONNE, DEL CERVICO - CARCINOMA

La prevenzione del carcinoma del collo dell'utero

■ *Attraverso una indagine a tutto campo, pur se necessariamente sintetica, Giorgio Giardina esamina lo stato dell'arte relativo agli attuali più importanti presidi di prevenzione primaria e secondaria contro i tumori al collo dell'utero e ad alcuni studi e ricerche tendenti ad acquisire nuove conoscenze e ad introdurre nuove tecniche di indagine cui sottoporre le donne, per determinate fasce di età, allo scopo di ridurre progressivamente i rischi contro il carcinoma della cervice uterina*



In caso contrario si formano lesioni precancerose del collo uterino che, se non monitorate e trattate, possono dare origine, nell'arco di 10 - 20 anni, al tumore invasivo.

Attualmente disponiamo di tre presidi importanti di prevenzione primaria e secondaria: il PAP test, il test del DNA virale e la vaccinazione HPV.

Il primo (PAP TEST) è quello, più conosciuto e utilizzato, che si basa sulla proprietà esfoliativa della cervice uterina e della vagina, permettendo lo studio morfologico delle cellule prelevate.

Il suo nome deriva dal medico greco (Papanicolau) che per primo inventò un metodo di colorazione cellulare che ha permesso le diagnosi che tante vite hanno salvato.

È un esame semplice, non doloroso, facilmente ripetibile e poco costoso: per l'insieme di queste ragioni è stato largamente utilizzato dai programmi di screening ed ha consentito, nei paesi occidentali, la riduzione del 70% della mortalità per il carcinoma della cervice.

Le cellule esaminate vengono classificate secondo i dettami accettati a Bethesda nel 1999 e poi rivisti nel 2001, in base ai quali si separano le donne probabilmente sane da quelle potenzialmente malate con gradi diversi di rischio che vanno dalla visione di cellule atipiche ad alterazioni che coinvolgono un numero sempre maggiore di cellule e che vengono indicate con acronimi di derivazione anglosassone (ASCUS, L-Sil, H-Sil) e poi CIN I, CIN II, CIN III, sino al riconoscimento di alterazioni già di tipo neoplastico.

Le fasi di evoluzione dell'infezione sono completamente asintomatiche e possono durare anche molti anni. Bisogna perciò sorvegliare la loro evoluzione e, quando

necessario, prendere dei provvedimenti terapeutici. Sulla base di protocolli nazionali siglati da esperti della prevenzione è tollerato giusto asportare le lesioni di alto grado della cervice (CIN II, CIN III) mediante il laser o con ansa diatermica (LEEP) o con veri interventi chirurgici (conizzazione).

Oltre a prevenire lo svilupparsi del tumore è necessario il rispetto dell'integrità del collo uterino in vista della gravidanza e del parto, sapendo che anche le lesioni di alto grado raramente diventano carcinomi invasivi (questi sono i casi da riconoscere e trattare) mentre quelle di basso grado, in oltre l'85% dei casi guariscono spontaneamente, in tempi più o meno lunghi.

Il reperimento di anomalie citologiche richiede lo studio del collo uterino con una colposcopia di secondo livello che serve per conoscere la topografia delle lesioni virali (eso-endocervice), per effettuare biopsie che permettono una diagnosi istologica e per trattare i casi selezionati con la precisione necessaria, al fine di non danneggiare la struttura del collo e con la completezza dovuta.

Quindi, come si vede, la colposcopia riveste un ruolo importante nella diagnostica delle lesioni cervicali, ma non è più il primo test di screening perchè questo ruolo è riconosciuto all'esame citologico.

La citologia puramente morfologica ha una specificità adeguata, ma la sua sensibilità per la diagnosi delle lesioni CIN II ha una forte variabilità e mediamente non supera il 50%.

La possibilità di avere dei falsi negativi è il limite del PAP test tradizionale ed è la ragione che spinge i ricercatori a valutare altre tecniche capaci di potenziare la sorveglianza del processo displastico.

Tra le proposte emergono l'utilizzo della proteina p16, che viene iper-espressa nelle cellule abitate dall'HPV di alto rischio

L'incidenza nel nostro Paese del cervico - carcinoma è ancora di circa 3.000 nuovi casi all'anno, nonostante il buon funzionamento dei programmi di screening organizzato e l'uso regolare del PAP test da parte di una percentuale rilevante di donne, almeno al Nord.

Questo dato indica che, a fronte dell'efficienza del sistema di prevenzione già utilizzato, è necessario cercare nuove strade che tengano conto delle conoscenze scientifiche acquisite negli ultimi decenni, soprattutto di quelle che hanno consentito di collegare le infezioni genitali da Papilloma Virus Umano (HPV) al carcinoma della cervice uterina.

Si conoscono almeno 100 genotipi diversi di HPV, di cui due sono considerati ad 'alto rischio', il 16 ed il 18, perchè sono responsabili della maggior parte dei tumori del collo dell'utero, oltre che della vulva e della vagina. Non c'è mai il passaggio nel sangue del virus (la viremia), come accade per le altre infezioni virali e non c'è la citolisi, cioè la rottura della cellula infettata: per queste ragioni non si crea una immunità umorale ed il sistema immunitario non riconosce il virus, ma anzi lo accetta.

Il picco d'incidenza delle infezioni virali si manifesta tra i 16 e i 20 anni, ma di regola l'infezione guarisce spontaneamente.



ed una nuova tecnica di microscopia a fluorescenza che si avvale di un sistema elettronico di acquisizione delle immagini di cellule sottoposte a FISH, nelle quali si dimostra l'integrazione dell'HPV nel DNA umano. Gli studi in corso sono promettenti.

Il ruolo dell'HPV nel determinismo della malattia e nella sua evoluzione verso il cancro della cervice spiega perchè sono stati avviati diversi studi pilota, anche in Italia, che cercano di capire se il test dell'HPV potrà prendere il posto del tradizionale PAP test.

Al recente congresso Eurogin 2011 di Lisbona si è cercato di fare il punto su questo tema perchè l'ipotesi di introdurre il test HPV in uno screening organizzato necessita di valutazioni sulle ricadute organizzative, sulle procedure da adottare e sui costi.

Il test HPV è dotato di una maggiore sensibilità per le lesioni di alto grado (CIN II) e offre una importante anticipazione diagnostica che comporta una significativa diminuzione della mortalità da tumore allungando gli intervalli di screening, aumentando i tassi di adesione della popolazione e riducendo i costi. Il test permetterebbe di eliminare quasi completamente le categorie diagnostiche dubbie a favore di quelle negative o positive, sia di basso che di alto grado, con vantaggio significativo nella riduzione dello stress emotivo e dell'ansia per tutte quelle donne che non avrebbero più bisogno di indagini ripetute o di trattamenti non necessari.

Nonostante le premesse, quando e come introdurre il test nei programmi di screening è ancora oggetto di molte dispute.

Negli ultimi anni è stato utilizzato quello che viene considerato da molti "uno straordinario strumento di prevenzione primaria": il vaccino contro l'HPV.

I risultati della sperimentazione dei due vaccini impiegati, il bivalente ed il tetravalente, hanno dimostrato la loro efficacia immunogenica e clinica purchè vengano rispettati i criteri di selezione dei soggetti da vaccinare, sia in termini di assenza di infezioni pregresse che di età, perchè il momento migliore per praticare il vaccino dovrebbe precedere l'inizio dell'attività sessuale. Per questo si è presa la decisione di vaccinare le adolescenti (anche se è accettata l'estensione dai 13 ai 20 anni e ormai si parla di arrivare fino ai 26 anni).

In Italia il vaccino è offerto gratuitamente alle ragazze in età pre-pubere (12 anni) perchè a questa età è massimo il profilo beneficio-rischio, ma il farmaco è in vendita presso le farmacie per le donne, munite di prescrizione medica, che sono arrivate

ai 26 anni senza aver contratto infezioni da HPV. Diversi studi hanno dimostrato che l'efficacia del vaccino è comunque buona anche per le donne che hanno già conosciuto uno dei virus perchè la loro protezione è garantita verso gli altri ceppi.

Le nostre conoscenze sul vaccino, come avete compreso, sono ancora in evoluzione e molti interrogativi non hanno risposte definitive.

Il primo dubbio riguarda la durata della protezione vaccinale, perchè solo dal continuo monitoraggio della popolazione vaccinata sarà possibile conoscere la risposta: per ora sappiamo che supera gli 8 anni.

Il secondo riguarda gli effetti collaterali della vaccinazione, perchè sono poco conosciuti e non sempre gli studi sono attenti a questo aspetto che è invece importante perchè il farmaco è somministrato a bambine che sono molto lontane dal momento in cui potrebbero sviluppare un tumore e che, sottoposte ad uno screening efficace all'inizio della loro vita sessuale, sarebbero sufficientemente protette.

Vi sono delle differenze tra i due vaccini? Certamente sono diversi nel loro contenuto antigenico e per le tecnologie produttive, ma sono entrambi altamente efficaci verso le lesioni pre-neoplastiche da HPV 16 e 18. Uno studio di confronto tra i due vaccini ha documentato la superiorità del vaccino bivalente in termini di anticorpi sia a livello ematico che nelle secrezioni cervico-vaginali ed anche nella durata della protezione. Particolare interesse riveste lo studio PATRICIA che ha affermato la capacità del vaccino bivalente di causare anche delle cross-protezioni verso lesioni CIN II causate da ceppi virali non contenuti nel vaccino: in particolare ver-

so il ceppo 45 che causa oltre il 90% degli adenocarcinomi del collo uterino. Questa variante istologica del tumore è diversa dal più frequente carcinoma squamoso in quanto molto più aggressivo, più difficile da riconoscere ed inoltre capace di colpire maggiormente donne giovani. È evidente, quindi, il vantaggio di una protezione anche verso questo pericoloso tumore.

Recentemente uno studio condotto su donne vaccinate con il quadrivalente, che avevano subito trattamenti chirurgici per lesioni precancerose da HPV ed erano a rischio elevato di recidiva, ha dimostrato una riduzione significativa dell'incidenza di recidive anche di alto grado aprendo così una importante prospettiva all'impiego del vaccino in situazioni ben diverse da quelle inizialmente considerate.

Come sempre in medicina, ogni passo in avanti apre nuovi interrogativi e necessita di studi condotti seriamente per arrivare a risultati concreti, capaci di influire sulla salute delle persone. Questo è il compito della ricerca ed il suo fascino.

di Giorgio Giardina

Già Primario di Ostetricia e Ginecologia e Direttore Responsabile del Dipartimento di Oncologia Mammaria e Ginecologica presso l'Ospedale Sant'Anna di Torino



La prevenzione necessaria per tutte le donne





DIRCLUB Piemonte



“ Il primo martedì del mese ci troviamo sempre alle ore 20,45 al caffè Platti di corso Vittorio Emanuele per trascorrere una serata, arricchita dalla partecipazione di relatori (Soci o esterni al Club) che trattano argomenti disparati, legati alle loro esperienze professionali e non. Il 2 ottobre assisteremo così alla proiezione del filmato relativo ad un viaggio in Libia del socio Giorgio Servo; il 6 novembre toccherà al socio Franco Ardito parlare di sicurezza su Internet; il 4 dicembre sarà l'ing. Alessandro Vittone a trattare il tema 'scoperta del Cielo come risorsa'.

Gli altri appuntamenti dell'ultimo trimestre 2012 sono i seguenti:

- 23/10 ai Ronchi Verdi: Quadri e Professional (neoisritti al Club o famigliari di soci) si presentano dal punto di vista personale e professionale, sotto la "regia" della dott.ssa Emanuela Truzzi
- 30/10 alla Fondazione Accorsi-Ometto di via Po 55 visita guidata alla mostra di Angelo Cignaroli
- 17/11 grande bagnacauda al ristorante Defilippi di Bussolino di Gassino, preceduta da una visita al centro storico e al Duomo di Chivasso
- 27/11 serata (con cena) all'Associassion Piemontesa in via Vanchiglia 6
- 15/12 cena degli auguri presso il ristorante dell'hotel Majestic di corso Vittorio Emanuele 54.

Per gli eventi è necessaria la prenotazione presso la segreteria del DIRCLUB (aperta dal martedì al giovedì dalle ore 9 alle ore 12), normalmente una settimana prima, eccetto le serate al caffè Platti.

Informazioni più dettagliate riguardo alle manifestazioni sono naturalmente disponibili in segreteria (telefono 011.3186442), dove è anche possibile iscriversi o rinnovare l'adesione al Club - quota di € 70 per il 2013.

Stiamo, inoltre, organizzando la partecipazione alla crociera Costa 'Coralli e antichi tesori' che toccherà Egitto, Israele e Giordania, con partenza l'11 febbraio 2013.



News brevi



Ci ha lasciati Mario Benedetti. Scompare a 89 anni l'ing. Mario Benedetti, ex dirigente della Olivetti e già Consigliere di Federmanager Apdai Torino.

Tra i fondatori di questo giornale, la sua collaborazione, insieme con le vicende contrattuali della categoria, era feconda di memorie del passato militare, quell'ufficiale di marina che aveva vissuto l'amarezza della sconfitta dell'8 settembre, smarrito tra le rovine della Capitale in cerca di una strada per tornare a casa.

Aveva trovato asilo anche in un convento. La collaborazione al periodico si avvaleva della sua esperienza sindacale in una grande azienda e successivamente, dopo l'ondata in pensione, si è rivolta alle vicende personali dei colleghi, in ragione delle cariche quale membro della Commissione Previdenza e Assistenza Federmanager Apdai Torino e poi quale membro del Comitato Nazionale nello stesso settore e membro dell'Associazione CIDA.

È stato anche Presidente delle Stelle d'oro Olivetti, il gruppo che accoglie i pensionati dell'azienda. Personaggio di spicco nell'ambito della dirigenza, per il suo aspetto autorevole e per l'orgoglio di appartenenza ad una grande azienda come l'Olivetti, di cui ha sofferto il declino, ricordando episodi e storie di prima mano sul suo primato in Italia e nel mondo.

Con lui scompare un testimone prezioso dell'altro secolo, che ha saputo interpretare, senza risparmiarsi, nella buona e nella avversa fortuna.

Si rende noto che l'Assemblea annuale di Federmanager Vercelli si terrà sabato 13 ottobre 2012 presso il Sacro Monte di Varallo Sesia.

Si rende noto che l'Assemblea annuale di Federmanager Cuneo si terrà sabato 10 novembre 2012 presso il Somaschi Hotel all'interno del Monastero di Cherasco (via Nostra Signora del Popolo, 9 Cherasco).

Errata Corrige:

Diamo comunicazione che nel n. 285 a pag. 13, nell'articolo relativo all'Assemblea di Torino, si è erroneamente scritto che il Bilancio Consuntivo 2011 e Preventivo 2012 sono stati approvati all'unanimità; si rettifica, precisando che sono stati approvati a larghissima maggioranza con un solo voto contrario.