

DIRIGENTI *nordest*

Anno XVIII
n. 10-11-12

ottobre-novembre-dicembre 2017

BELLUNO • BOLZANO • GORIZIA • PADOVA • PORDENONE • ROVIGO
TREVISO • TRIESTE • UDINE • VENEZIA • VERONA • VICENZA

CONTIENE ISTRUZIONI PER PARTECIPARE AL CAMPIONATO DI SCI
FOLGARIA 1-4 MARZO

Auguri!

DIRIGENTI NORD-EST - PERIODICO DELL'UNIONE REGIONALE VENETA FEDERMANAGER VENETO - POSTE ITALIANE S.P.A. - SPEDIZIONE IN ABBONAMENTO POSTALE - 70% NE/TN

QUALI SONO LE BEST PRACTICES DELLE AZIENDE ITALIANE?

Una preziosa ricerca ed un'opportunità di incontro con le aziende per i **MANAGER INOCCUPATI**

Il nostro sistema economico è caratterizzato da **realità aziendali che, pur avendo caratteristiche differenti, hanno in comune percorsi di successo.**

Quali sono le aziende maggiormente performanti?

Le **imprese di proprietà e a gestione esclusivamente familiare**, quelle a **conduzione mista**, che hanno aperto le porte a manager professionisti o le **società di capitali a gestione esclusivamente manageriale**?

La **“Ricerca 2017 – Le Best Practices delle imprese italiane”**, progettata da **Profexa Consulting**, ha voluto dare una **prima risposta** a questa domanda, ritenendo che in tutte queste tipologie aziendali ci siano elementi vincenti e che non esista un unico modello preferibile.

Il **campione individuato** è composto da aziende della Lombardia, Veneto, Emilia Romagna e Piemonte, che operano in settori non omogenei, e con l'obiettivo di **analizzare quelle caratteristiche di valore**, che non emergono unicamente dai dati di bilancio e rappresentano invece, gli ingredienti del loro successo.

L'obiettivo è quello di identificare le **best practices di ciascun modello organizzativo per competere con successo** in uno scenario globalizzato, mettendole a **sistema** e a **disposizione di tutto il tessuto imprenditoriale.**

Quali sono le **tendenze più rappresentative:**

- Le aziende intervistate sono **principalmente medio – grandi, sia per numero di dipendenti che per fatturato:** le imprese **familiari** si orientano su una grandezza organizzativa compresa tra i **50 e i 250 dipendenti**, come le **società miste**. Le **società manageriali** si dividono su due dimensioni organizzative: tra **50 e 250** e ol-

tre le **250 unità**. Nella classificazione per fatturato fino a **100 mln** spiccano le **aziende miste, sopra rimangono in solitaria le società manageriali.**

Sono proprio queste ultime ad essere le **più virtuose** per quanto riguarda il **turnover dei dipendenti**, anche se le **altre tipologie sono a distanza ravvicinata.**

- **Alta propensione all'Export:** il **78%** delle aziende intervistate si rivolge con i propri prodotti e servizi alla clientela europea e globale. Di queste le più performanti sono le **imprese familiari**, senza trascurare che molte società manageriali, controllate da multinazionali, gestiscono per lo più partite locali.

- **Sono aziende in crescita: Il 65% delle aziende dichiara un fatturato e performances economiche in miglioramento nel triennio.** Tra le 3 categorie, spiccano le **società manageriali**, seguite dalle **familiari**, mentre il **consorzio imprenditore-manager sembrerebbe funzionare meno bene.**



* "ALTRE" = aziende con fatturato stabile, in decrescita e se il dato non è disponibile.

- **Puntano sulla qualità per vincere sulla concorrenza**, accogliendo con flessibilità ed attenzione le richieste della propria clientela. Questo è il plus delle **imprese familiari**, dove la presenza dell'imprenditore "che ci mette la faccia" sembra spingere su questo elemento. Le società a respiro manageriale puntano invece anche su **innovazione e relazione continuativa con il cliente.**

- **Formazione:** sostanziale è la differenza tra le tre tipologie. Le imprese familiari investono quasi esclusivamente in formazione obbligatoria e tecnica, e molto poco su temi manageriali e comportamentali. Aspetti che crescono nelle **aziende miste**, per trovare espressione molto più ampia nelle **aziende manageriali.**

Tra l'altro si evidenzia che le **miste** utilizzano meno i finanziamenti per la formazione, sembrando meno attente alle opportunità offerte dalla normativa e dal mercato.

La tendenza è simile quando si tratta di investire sulle opportunità legate ai temi **dell'industria 4.0 e welfare.** Ambiti sempre più strategici, che le **imprese familiari sembrano conoscere e sfruttare meno.**

Basso investimento in formazione comportamentale e trasversale, innovazione di impresa e welfare, probabilmente sono un moltiplicatore degli effetti del turnover che sopportano le aziende familiari. Se si investe poco sulle proprie persone e in innovazione faticeranno a crescere in maniera strutturata, sia la dimensione aziendale che l'engagement.

Questa Ricerca è il momento conclusivo del percorso formativo **“Like Boss - Instructional & Professional Training”**, realizzato da Profexa Consulting che, nelle tre edizioni 2017, ha visto la collaborazione delle Associazioni di categoria **Aldai, Manageritalia di Milano, Federmanager TV – BL** e dei **Manager** che hanno partecipato al percorso, circa un centinaio di persone tra junior e senior, provenienti da tutta Italia.

Nel 2018 sono in previsione nuovi percorsi **“LIKE A BOSS” gratuiti con selezione iniziale** (Veneto – Emilia Romagna). Se sei **INOCCUPATO** e sei interessato, scrivi a info@profexa.it www.profexa.it



Il ciclo di vita manageriale

Le teorie economiche definiscono come “ciclo di vita del prodotto” il modello previsionale che analizza la relativa “vita utile” di un bene di consumo, dal momento in cui arriva sul mercato sino a alla sua rimozione. Le quattro fasi del ciclo di vita sono: **introduzione**, **crescita**, **maturità** e **declino** (taluni ne indicano una quinta, preliminare alle altre, ovvero lo **sviluppo**). Per analogia, possiamo descrivere il ciclo di vita anche per il contesto professionale del manager. Vediamo come, analizzando queste affinità punto per punto.

Per molti produttori di beni di rapido consumo il ciclo di vita del prodotto non è determinato tanto dalla concorrenza e dal mercato, quanto dal produttore innovativo, che continua a portare sul mercato beni sempre più nuovi, magari solo con qualche modifica superficiale rispetto a quelli precedenti. L'**innovazione**, quindi, è la linfa vitale dello sviluppo e del successo (o insuccesso) di un'impresa, così come del sistema produttivo di un territorio e di un Paese. *I manager, rivestendo ruoli chiave in azienda, sono per attinenza chiamati ad essere stimolo, supporto e gestori dell'innovazione (nei suoi molteplici aspetti di prodotto, di processo e dell'organizzazione nella quale si trovano ad operare) assumendo il ruolo di “promotori” e di “conduttori” della stessa. L'innovazione richiede un approccio al confronto, un'attenzione agli stimoli esterni e alle risorse disponibili ma anche disponibilità a rivedere decisioni già assunte – quando non più attuali – ed un aggiornamento costante orientato all'apprendimento evolutivo.* Nel definire il proprio prodotto, l'azienda innovativa deve tenere in considerazione nella fase di **ideazione e sviluppo** cinque diversi livelli. Ogni livello aggiunge valore e i cinque livelli costituiscono una gerarchia nella definizione del *customer value*. Il livello fondamentale è il “vantaggio essenziale”, che si esprime nel servizio fondamentale o beneficio che il cliente ricerca. Al secondo livello, l'azienda deve esplicitare il “core benefit” tramite delle specifiche tecniche. Al terzo vi è il “prodotto atteso”, ossia l'insieme di attributi che il mercato normalmente si aspetta. Al quarto, l'azienda predispone un “prodotto auspicato” che superi le aspettative del cliente. Al quinto si colloca il “prodotto potenziale”, che comprende tutte le possibili aggiunte che potrebbero destare e stimolare l'attenzione del

cliente. *Questo vale anche per il nostro Sistema Associativo, in cui lo sviluppo delle competenze e della cultura all'innovazione rappresentano elementi essenziali, estremamente delicati e vitali. È dato oramai assodato che le imprese per competere, crescere ed innovare hanno bisogno di competenze manageriali con adeguate skills. Dovere delle associazioni di rappresentanza è diffondere tale “cultura” e mettere a disposizione del sistema produttivo strumenti, incentivi e competenze (anche certificate) adeguate ai molteplici specifici fabbisogni. Supportando i manager e le imprese in detto percorso.* La fase di **introduzione** di un prodotto sul mercato si caratterizza per una lenta crescita delle vendite dovuta a una domanda inesistente che deve essere ancora creata; l'impresa innovatrice deve elaborare un programma di marketing e, man mano che le vendite aumentano, sostenere la loro accelerazione. A causa di queste difficili condizioni, generalmente in questa fase del ciclo di vita del prodotto si possono registrare perdite per l'impresa: a fronte di entrate iniziali modeste, infatti, vi sono spese di elevata entità per sostenere le attività di commercializzazione e comunicazione necessarie a favorire la penetrazione del nuovo prodotto nelle famiglie. A ciò si aggiunga che i risultati raggiunti dall'impresa che ha aperto il mercato possono essere utilizzati da imprese concorrenti ai primi cenni di espansione della domanda. *Anche l'ingresso di un manager in un conteso caratterizzato prevalentemente da PMI è un percorso estremamente critico, tanto sul versante dell'azienda (accettazione di aprirsi al esterno) quanto da quello personale (talvolta rimettendosi in gioco e rivedendo posizioni consolidate da esperienze pregresse).* Questa fase si caratterizza dalla necessità di “farsi accettare”, adottando un approccio collaborativo e non invasivo, sempre pronti a gestire temporanee e prevedibili resistenze.

Quando la domanda di un prodotto comincia a crescere, l'entrata di nuovi concorrenti nel mercato può far diminuire i prezzi e il prodotto entra nella fase di **crescita** del ciclo di vita. Le vendite potrebbero perdere slancio e i profitti cominciare a decrescere. Dal momento che l'offerta è in mano a più produttori, per l'impresa che ha aperto il mercato la priorità non è più quella di far conoscere caratteristiche e vantaggi del



DIRIGENTI NORDEST

La Voce dei Dirigenti Industriali di:
Belluno, Bolzano, Gorizia, Padova,
Pordenone, Rovigo, Treviso, Trieste,
Udine, Venezia, Verona, Vicenza

Periodico mensile edito da
Unione Regionale Veneta Dirigenti Aziende Industriali
via Francesco Berni, 9 - 37122 Verona
tel. 045594388 - fax 0458008775
info@federmanagervr.it

presidente
Maurizio Toso

direttore editoriale
Giangaetano Bissaro

direttore responsabile
Enzo Righetti

redazione di questo numero:
Daniele Damele (Fvg)
Pierluigi Messori (Pd & Ro)
Roberto Trento (Tv & Bl)
Gianni Soleni (Ve)
Alberto Pilotto (Vi)
Sandro Fascetti (Vr)

grafica e impaginazione
Scripta
viale Colombo 29, 37138 - Verona
idea@scriptanet.net

Aut. Trib. di Verona n. 1390 RS del 28/2/2000
Iscrizione nel Registro Nazionale della Stampa n. 9982
Iscrizione al ROC n. 6895

stampa
EFFE E ERRE LITOGRAFICA Trento

 Periodico associato a:
Unione Stampa Periodica Italiana

Tiratura del numero:
2.280 in formato cartaceo
5.280 in formato digitale
Tariffa abbonamento annuo euro 2,50

In copertina: Buon Natale (g.c. Scripta).

Questo periodico è aperto a quanti desiderano inviare notizie, scritti, foto, composizioni artistiche e materiali redazionali che, anche se non pubblicati, non vengono restituiti. I contributi giornalistici non sono richiesti dall'editore; di conseguenza la loro pubblicazione, che è subordinata all'insindacabile giudizio della Redazione, non configura alcun rapporto di collaborazione con la testata e l'interessato non può avanzare rivendicazioni di alcun genere per effetto della pubblicazione stessa. Il materiale va spedito a:
Uvdai Federmanager, via Berni 9, 37122 Verona
o alla e-mail: vrcoop@libero.it

MEMORANDUM

Convegni, incontri, conferenze ed altro organizzati da Federmanager ed Enti collegati per consentire ai dirigenti di perfezionare le proprie conoscenze e aggiornare il bagaglio culturale e professionale, o per trascorrere insieme momenti di arricchimento culturale e di forte aggregazione. La partecipazione è aperta a tutti gli associati e non unicamente a quelli dell'Associazione organizzatrice.

sabato 10 febbraio 2018
sabato 17 febbraio 2018
Visita alla mostra "Van Gogh. Tra il grano e il cielo"
Federmanager Vicenza

giovedì 1 - domenica 4 marzo 2018
Quarto Campionato Nazionale di sci
Quarantasettesimo Campionato Triveneto di sci
Folgaria
Federmanager Nazionale

sabato 14 aprile 2018
Assemblea annuale
Gorizia, sede in via di definizione
Federmanager Friuli Venezia Giulia

sabato 12 maggio 2018
Gita "alla scoperta del fiume Adda"
Federmanager Padova&Rovigo

giovedì 17 - sabato 19 maggio 2018
Giornate di Galileo
Aula magna del Bo', Padova

venerdì 18 maggio 2018
Assemblea annuale
Sede in via di definizione
Federmanager Venezia

SOMMARIO

Editoriale	3
Quel legaccio tra industria, formazione e lavoro	6
Le nostre proposte per la manovra.....	7
Quella relazione pericolosa tra impresa e finanza.....	8
Lettera del Presidente	9
Pensioni, allarme immotivato	10
Stati Generali della Silver Economy	11

Vita associativa..... da pag. 14

Inserito Welfare 24 Assidai  I-IV
Il fondo sanitario per il tuo benessere

Consulta e Felicità	31
Cosa è stata la "mia" Porto Marghera ... e dintorni	33
Impianto osteointegrato dentale, rischi e vantaggi.....	36
Viaggiatore faidate	37

Lettere ed articoli firmati impegnano tutta e sola la responsabilità degli Autori e non rispecchiano necessariamente l'opinione delle Associazioni di appartenenza né della Redazione. Gli articoli sono pubblicati a titolo gratuito



nuovo prodotto ai potenziali acquirenti, bensì quella di far preferire la propria marca rispetto ai concorrenti. I suoi sforzi di marketing, pertanto, saranno finalizzati a creare e consolidare la posizione del prodotto nel mercato e a promuovere la fedeltà alla marca. *Per i manager, la fase di crescita è quella in cui, superata la fase della "legittimazione", deve essere posta particolare attenzione al consolidamento del proprio ruolo in una visione evolutiva e collaborativa. Un approccio estremamente autoritario, rischia invece di dare il fianco al fenomeno dell'isolamento, della delegittimazione da parte dei collaboratori e della volontà di emergere da parte degli stessi o di consulenti esterni.*

Nella fase di **maturità** di un prodotto, la curva delle vendite presenta un flesso per poi raggiungere il punto di massimo profitto, oltre il quale comincia a decrescere. Questa fase, cui corrisponde un periodo di vendite a livelli elevati e più o meno costanti attorno al punto di massimo profitto, si caratterizza sotto il profilo delle politiche di marketing per la pubblicità diretta ai consumatori e per la promozione delle vendite. Ai primi sintomi di diminuzione inequivocabile del tasso di profitto, generalmente l'azienda tende a uscire dalla produzione. *Analogamente, nel ciclo di vita del manager questa è la fase in cui bisogna evitare di "sedersi sugli allori" o peccare di autoreferenzialità. L'obiettivo deve sempre essere la "promozione" e l'aggiornamento delle proprie competenze; in assenza di tale propensione il destino è segnato.*

Quando la domanda comincia a decrescere rapidamente, il prodotto raggiunge la fase di **declino**. In questo stadio la competizione

commerciale si incentra prevalentemente sul prezzo e i concorrenti vengono via via espulsi dal mercato. Laddove non sia possibile apportare una riduzione dei prezzi, in genere, all'azienda non resta che eliminare il prodotto o, al limite, tentare di riposizionarlo per allungarne la vita; solo la spesa in sforzi di promozione può rallentare temporaneamente la velocità di declino. *Per i manager vale innanzitutto la considerazione che il posto fisso non esiste più. Mediamente, dicono le statistiche, il tempo medio di permanenza di un manager in un'organizzazione è di 6, 7 anni. E questo deve rafforzare la consapevolezza che il cambiamento non è la "morte professionale", bensì una opportunità da cogliere avendo nel tempo acquisito, anche col supporto di Federmanager, un approccio all'innovazione personale e professionale. La domanda spasmodica del "perché proprio io?", "perché in questo momento?", "perché proprio a me che sono la colonna portante dell'azienda?" sono momenti umanamente comprensibili, ma che nel breve devono lasciare il posto al concetto di "sono pronto per il domani, per una nuova sfida professionale e per nuovi orizzonti; ne ho le competenze professionali adeguate".*

Concludendo, **come per un prodotto, anche il manager deve sempre avere la razionale consapevolezza della dinamicità del mercato, agendo e operando orientato al "futuro" e all'innovazione continua delle proprie competenze. A Federmanager – anche nelle sue articolazioni territoriali – l'impegno di favorire, incentivare e creare i presupposti e gli strumenti affinché ciò si possa realizzare.**

Quel legaccio tra industria, formazione e lavoro

di **Stefano Cuzzilla** – Presidente Nazionale di Federmanager

Occorre rafforzare la connessione tra politiche attive, formazione e politiche industriali. I primi due asset devono essere ripensati in modo da poter intervenire lungo l'intero corso della carriera professionale in una prospettiva consonante con le evoluzioni dei modelli produttivi, direttamente interessati dall'impatto delle nuove tecnologie.

È rivelatore il dato sulle competenze qualificate in ambito digitale presenti nel nostro Paese: rispetto alla media Ue (37%), trainata verso l'alto dalla Gran Bretagna (50%) e dalla Germania (39%), l'Italia può vantare solo un 29% di competenze digitali elevate diffuse tra i soggetti in età lavorativa. Il resto della nostra forza lavoro possiede competenze digitali definite medie (nel 36% dei casi) o basse (35%).

Non è positivo nemmeno il quadro degli investimenti in formazione. La partecipazione di lavoratori tra 24-65 anni a corsi formativi si ferma a ben 2,5 punti percentuali sotto la media europea.

Questa situazione è stata presentata a Montecitorio lo scorso 19 settembre in un incontro ristretto a cui ho partecipato insieme a una delegazione Federmanager. Il focus riguardava l'attuazione del Piano Industria 4.0, ora rinominato "Impresa 4.0". Rispetto agli effetti positivi che le misure di agevolazione fiscale hanno prodotto su molte imprese, che hanno investito in infrastrutture abilitanti e nuove tecnologie, considero ancora lontano l'obiettivo di sviluppo che dobbiamo perseguire.

L'impressione è che, nonostante tutti noi vogliamo riconoscere l'impegno di un governo che è tornato a occuparsi di politiche industriali, il gap in competenze di alto livello sia un tema su cui l'Italia latita da troppo tempo. Come Federmanager abbiamo detto e continuiamo a ripetere che le competenze manageriali sono linfa vitale per alimentare un circuito virtuoso che consenta di traghettarci con successo nella dimensione 4.0. Ripre-

tiamo che senza managerialità e ricerca l'innovazione non si realizza nei fatti. Che se non ci preoccupiamo di favorire l'inserimento di manager nella Pmi, queste resteranno fuori dai processi di trasformazione produttiva che sono già una realtà e, quindi, presto escluse dalla competizione globale.

Pertanto, a partire dalla promozione della figura dell'innovation manager e di altre forme di management ad alta specializzazione, noi stiamo facendo la nostra parte. **Il progetto di certificazione delle competenze manageriali** che stiamo finanziando direttamente è una testimonianza di questo nostro impegno, economico e di principio. Stiamo portando sui territori uno **short master dedicato al tema 4.0 promosso da Federmanager Academy**, la nostra *management school*.

Allo stesso tempo, stiamo lavorando per definire **la creazione di un nuovo ente di welfare** che sia in grado di intervenire con progettualità e concretezza anche in favore dei colleghi che si trovano ad affrontare un periodo di stop lavorativo. E poiché oggi il lavoro è sempre più discontinuo per tutte le categorie di impiego, non solo per la dirigenza, la mancanza di strumenti adeguati per

l'aggiornamento professionale e formativo rischia di rivelarsi altamente penalizzante.

Molte misure le stiamo perfezionando in casa, all'interno della nostra Organizzazione o nell'ambito dei rapporti con le Parti sociali, ma certo ci piacerebbe accogliere una spinta più forte da parte del decisore pubblico. **Sul Piano "Lavoro 4.0" noi siamo pronti a collaborare e ne sollecitiamo la nascita, perché a dire il vero questo Piano finora è stato solo annunciato. Ed è indispensabile che esso si muova su una direttrice di investimento pubblico che guardi insieme la formazione continua e le politiche attive del lavoro.**

Ne ho condiviso l'urgenza in un recente dibattito con il ministro del Lavoro, Giuliano Poletti, al quale ho espresso il dovuto apprezzamento per aver ritagliato alle politiche attive uno spazio all'interno del meeting ministeriale del G7 che si è svolto a Torino a fine settembre, nel tentativo di nobilitare questo tema a livello multilaterale.

Quando parliamo di politiche attive del lavoro dobbiamo infatti pensare a misure che superano l'idea del sostegno al reddito di stampo assistenziale e che, piuttosto, legittimano il diritto di ciascun professionista di avere accesso a strumenti utili a intercettare l'attuale domanda espressa dal mondo del lavoro.

Nei passaggi parlamentari della prossima Legge di Bilancio ci aspettiamo che sia confermato il credito di imposta per la formazione 4.0 che, chiaramente, è una buona misura per le risorse già presenti in azienda. Per tutti gli altri però, compresi coloro che sono momentaneamente fuori dal mercato del lavoro, bisogna liberare una qualche forma di investimento pubblico. Vigileremo pertanto sull'iter della manovra e in attesa di più robusti interventi continueremo, per nostra parte, a far leva sulla bilateralità per consolidare la dotazione di competenze manageriali necessaria al rilancio delle nostre imprese.



Le nostre proposte per la manovra

di **Stefano Cuzzilla** – Presidente Nazionale di Federmanager

Nel 2018 l'impresa 4.0 avrà ancor più bisogno di manager esperti di innovazione per essere competitiva.

Il nostro sistema produttivo, infatti, è costituito soltanto per il 20% da imprese che si sono già dotate di un modello organizzativo in grado di produrre valore nella catena globale, esportando e innovando. La maggioranza è invece composta da alcuni (circa il 20%) che rischiano di rimanere esclusi dalla sfida competitiva nel mercato globale e da un più consistente gruppo di altri (e penso a quel 60% di Pmi più volte citato dal ministro Calenda) che sono tesi verso l'innovazione ma necessitano di essere sostenuti in questo percorso, coerentemente con l'ispirazione del piano "Impresa 4.0" che premia le imprese che investono.

Per questo motivo per il rilancio della nostra manifattura **è fondamentale che, accanto alle agevolazioni già esistenti per sostenere gli investimenti in macchinari, si favorisca l'inserimento di competenze qualificate.**

Siamo tanto convinti di questo da aver predisposto **una nota tecnica con le nostre proposte di intervento sulla Legge di Bilancio**, che abbiamo già trasmesso ai parlamentari direttamente coinvolti nell'esame del testo.

Le nostre proposte consistono in una triade di misure, tutte percorribili e alternative tra loro, per agevolare l'inserimento di manager fortemente preparati sui temi della *digital transformation* con un impegno di finanza pubblica contenuto.

Si tratta di un pacchetto che stimiamo debba quotarsi almeno intorno ai 40 milioni di euro. Fondi che, se devoluti già nella prossima manovra, potrebbero essere sufficienti a rilanciare il sistema attraverso l'investimento su figure manageriali chiave.

Una prima ipotesi di agevolazione consiste nel conferimento alle imprese di un contributo a fondo perduto sotto forma di voucher per l'acquisizione di servizi manageriali per l'innovazione. Il meccanismo che abbiamo proposto è in tutto analogo a

quello introdotto nel 2015 – e recentemente rinnovato – con cui il Mise ha stabilito ambito e finalità dell'incentivazione a sostegno dell'internazionalizzazione delle PMI, attraverso la figura del *Temporary Export Manager*.

La seconda ipotesi propone un credito d'imposta sulle nuove assunzioni di innovation manager. Tale misura potrebbe strutturarsi in analogia al credito d'imposta sui beni strumentali nuovi che è in vigore e dovrebbe privilegiare profili le cui competenze siano state precedentemente certificate.

Terzo, abbiamo suggerito una forma di decontribuzione degli oneri previdenziali per le PMI che assumono personale con qualifica dirigenziale in stato di disoccupazione con un profilo orientato all'innovazione delle piccole e medie imprese, anche sotto forma di *Temporary Management*, con precedenza per chi dispone di certificazione delle competenze manageriali. In sostanza tale misura replicherebbe il meccanismo di incentivazione alle piccole e medie imprese già previsto dalla cd. "Legge Bersani", che dal 2012 non

viene più finanziato, per il sostegno alla ricollocazione dei manager in stato di disoccupazione.

Chiaro è che **il tema della formazione manageriale** si pone trasversalmente rispetto a tutte e tre le ipotesi di intervento. Una formazione che deve essere rivolta non solo a rafforzare le competenze digitali, ma anche a strutturare quelle "*soft skills*" che sono essenziali per governare i nuovi modelli aziendali e i nuovi processi produttivi.

La legge di Bilancio 2018 è dunque l'occasione da non mancare per far decollare il piano Lavoro 4.0. Non è troppo tardi per correggere il tiro e assicurare quantomeno che il credito di imposta per le aziende che attivano programmi formativi sui temi della Quarta rivoluzione industriale resti alla soglia prevista del 50%. Veder scendere quella percentuale, come pur sembra possibile, renderebbe la misura troppo flebile per essere intercettata da quella stragrande maggioranza di imprese di cui ho detto all'inizio e che rappresentano l'ossatura del nostro tessuto produttivo.



Quella relazione pericolosa tra impresa e finanza

di **Mario Cardoni** – Direttore Generale Federmanager

Il nostro sistema bancario è di nuovo sotto l'occhio del ciclone. L'Europa è tornata alla carica redarguendoci sulla questione dei crediti deteriorati ben sapendo che accelerazioni sul tema sono fuori dalla nostra portata (forse a qualcuno preoccupa un'Italia che comincia a registrare un qualche segno più e a dimostrare la sua capacità competitiva). **Inoltre, la scadenza del mandato del Governatore della Banca d'Italia ha scatenato una diatriba sull'operato dell'organo di vigilanza che rischia di diventare un incidente istituzionale**, rispetto al quale, al di là del merito, sembra di essere già in campagna elettorale, viste le vicende di alcune delle nostre banche che hanno lasciato parecchi feriti sul campo.

Un argomento molto serio, quello della stabilità e del funzionamento del nostro sistema bancario, che anziché essere affrontato nei giusti termini rischia di essere utilizzato strumentalmente solo per convincere gli elettori a stare dalla propria parte.

Se questi sono i presagi non c'è da stare tranquilli ed è alto il rischio, anche in questa tornata, di assistere a un confronto sterile per non dire banale, urlato più che argomentato, in cui ci si volta all'indietro cercando di scovare le malefatte per attribuire le responsabilità ad altri e senza alcun costrutto e senza mai porsi il tema del "cosa" fare per migliorare davvero un settore certamente strategico per sostenere l'economia e le famiglie, e che qualche serio problema continua a manifestarlo.

È indubbio che la relazione tra banca e impresa nel nostro Paese è del tutto peculiare. Non a caso, accanto agli istituti tradizionali, sono gemmate in questi lunghi anni banche fortemente radicate nel territorio a supporto delle famiglie e dell'economia locale, alcune delle quali assieme al Monte Paschi di Siena, hanno generato i noti problemi in termini di affidabilità e sostenibilità coinvolgendo i risparmiatori

spesso inconsapevoli.

Un modello relazionale tra banca e impresa figlio della storia e delle caratteristiche distintive del nostro modello economico e produttivo che si è affermato in Italia dal Dopoguerra e che ha visto fiorire milioni di piccole e soprattutto micro imprese, attraverso le quali si è espressa una elevata vocazione all'autoimprenditorialità presente nel nostro Paese più che in altri. Il nostro modello di capitalismo familiare in cui, normalmente, anche i confini tra la proprietà e l'impresa sono molto labili per non dire confusi.

Un modello ormai segnato dal tempo, in cui il ricorso delle nostre imprese al credito bancario è molto elevato per non dire eccessivo e comunque non confrontabile con alcun altro Paese industrializzato. Un modello che, con la globalizzazione ma soprattutto con l'avvento dei nuovi modelli di *business* spinti dalla *digital transformation*, sembra avere segnato definitivamente il passo.

Il benessere di un Paese è dipendente dalla competitività del suo sistema economico e, per quanto ci riguarda, dal valore delle competenze che esprimiamo e esprimeremo in futuro. Il mondo intorno a noi viaggia a velocità siderale, non possiamo perpetuare con le nostre vecchie e infruttuose politiche degli annunci, i cui risultati sono sempre ben lontani dalle aspettative. Cerchiamo, quindi, di individuare po-

chi e precisi obiettivi, guardare avanti in modo costruttivo, e di impostare un confronto serio sui temi veri che abbiamo di fronte e su quali idee e programmi si intendono sostenere.

Abbiamo bisogno di imprese aperte più al mercato dei capitali che al prestito bancario e di investitori istituzionali, a partire dai fondi pensione, più vicini all'economia reale che diano fiducia e sostegno alle imprese più innovative che meritano per la loro capacità di competere spinta da un management all'altezza e con prospettive di crescita. **Abbiamo bisogno di imprese più dimensionate, meno famigliari, più trasparenti e con una governance migliore, guidate da un giusto mix di competenze manageriali tra le quali non possono mancare anche quelle finanziarie.**

È il modo per riavvicinare i cittadini alla politica, per contrastare la deriva dell'antipolitica e del populismo. Una politica utile al Paese, concreta, volta a condividere un progetto vero di rinnovamento strutturale del Paese, di sostegno all'innovazione del suo tessuto produttivo, di formazione delle competenze necessarie, che porta con sé anche un'evoluzione di un rapporto più sano ed equilibrato delle imprese con il mercato dei capitali e con le banche, e probabilmente anche occasioni di impiego più qualificate anche per i nostri giovani. Speriamo di fare breccia e di non rimanere una voce fuori dal coro.



Lettera del Presidente

A proposito della sentenza della Corte Costituzionale

di **Stefano Cuzzilla** – Presidente Nazionale di Federmanager

Cari Colleghi, abbiamo tentato numerose azioni legali, abbiamo sollevato incidenti di costituzionalità e siamo arrivati, anche questa volta e non era scontato, di fronte alla Corte Costituzionale, che ieri si è espressa come sapete.

Poche righe finora, ma sufficienti a confermare il blocco della perequazione automatica per le nostre pensioni (introdotto con la legge del luglio 2015 con cui l'allora governo Renzi aveva messo una toppa al precedente richiamo della Consulta, anche quello generato da nostro ricorso).

Non conosciamo i dettagli della motivazione della sentenza emanata ieri. Però noi tutti abbiamo letto con sconcerto che (e cito testualmente il comunicato ufficiale) «la Corte ha ritenuto che – diversamente dalle disposizioni del “Salva Italia” annullate nel 2015 con tale sentenza – la nuova e temporanea disciplina prevista dal decreto-legge n. 65 del 2015 realizzi un bilanciamento non irragionevole tra i diritti dei pensionati e le esigenze della finanza pubblica».

Dunque, è inaccettabile che di fronte al riconoscimento così povero previsto dal “Bonus Poletti”, pari ad appena il 10% per le pensioni più basse e pari a un sonoro zero per tutti gli altri, si ritenga sanata l'irragionevolezza.

A prescindere dall'entità degli importi, è bene chiarire subito che qualsiasi penalizzazione sulle nostre pensioni, è e resta un intervento irragionevole.

È irragionevole che il bilancio pubblico sia risanato con riscossioni forzose.

È irragionevole, e anche discriminatorio, che questo avvenga solo per alcune categorie.

È irragionevole che i diritti siano “temporaneamente” sospesi.

In attesa di leggere le motivazioni della pronuncia, voglio sottolineare che la perequazione automatica degli importi pensionistici, in questi anni in cui non c'è stata praticamente inflazione, non

può essere posta esclusivamente come questione economica.

Noi lo poniamo come un principio di diritto che va difeso sempre, in tutte le sedi e in ogni tempo.

Se ci soffermiamo sul peso economico dell'operazione che è stata fatta, il danno subito dai pensionati, quantificato dalle stesse fonti ufficiali come pari a 20 miliardi di euro (secondo altri, anche oltre) equivale a una manovra di bilancio. Vogliamo parlare di salvaguardia della finanza pubblica? Ognuno, dice la Costituzione, è tenuto a partecipare in funzione della propria capacità contributiva, non in funzione del suo status né tantomeno in funzione delle esigenze di cassa pubbliche.

Se in questo Paese si separassero assistenza e previdenza non potremmo più affermare l'insostenibilità del sistema previdenziale perché i nostri conti pensionistici sarebbero in linea con quelli dei Paesi europei.

Consideriamo anche che il potere di acquisto delle pensioni non si misura soltanto sull'andamento dei prezzi dei beni e servizi. Sappiamo che la crisi economica ha prodotto un profondo cambiamento sociale in questo Paese: il welfare pubblico (basti vedere i ticket sanitari) è diventato più oneroso per i cittadini, i salari non sono cresciuti, la disoccupazione giovanile si è accentuata in modo molto preoccupante.

Per molte famiglie italiane il reddito da pensione, quando c'è, costituisce una voce di sostenibilità del bilancio familiare.

Non considerare questo vuol dire avere una visione distorta delle finalità che la finanza pubblica dovrebbe perseguire.

A questa mia riflessione, però, dobbiamo aggiungere una considerazione politica.

Il 2015 non è il 2017. In due anni abbiamo dovuto fare i conti con un'instabilità politica che è specchio del disorientamento dei partiti.

Non è irrilevante il fatto che ci troviamo nel mezzo della stagione elettorale e che

in queste ore il Parlamento sia alle prese con la fiducia sulla legge che regolerà il voto.

In questo contesto la nostra Federazione è impegnata in un lavoro serrato affinché la Legge di Bilancio 2018 non tocchi il tema previdenziale.

E mentre facciamo questo, stiamo rafforzando il fronte della bilateralità affinché continui a costituire quel pilastro con cui diamo garanzie concrete ai colleghi che sono in pensione, a quelli che si avvicinano al pensionamento e a quelli più giovani che hanno il diritto di avere fiducia nel loro futuro.

Mai dobbiamo permettere che la questione previdenziale tracci un solco tra le generazioni.

È nel nostro interesse, e in quello del sistema Paese, che il lavoro sia tutelato in tutte le sue fasi.

Pertanto la nostra determinazione, la stessa con cui abbiamo sostenuto la CIDA a promuovere il ricorso contro la mancata restituzione degli importi dovuti ai nostri colleghi, ci porterà a intervenire ancora su questo tema.

Agiremo ove possibile per le vie legali e per le vie istituzionali. Vigileremo contro i colpi di mano, che la storia ci ha insegnato essere sempre dietro l'angolo. Ma soprattutto, e su questo voglio richiamare la vostra attenzione, non giocheremo solo in difesa.

Avevamo già messo in agenda l'appuntamento del prossimo 15 dicembre a Milano quando riuniremo tutti i colleghi in pensione per dire che, invece delle solite scorciatoie, sono altri i percorsi da intraprendere.

Nel tempo attuale la materia previdenziale merita molti interventi correttivi, merita di essere ripensata e messa in sicurezza.

Penso alla separazione tra assistenza e previdenza a cui accennavo prima, ma anche alla valorizzazione della previdenza complementare e alla riforma del fisco.

Una partita che va giocata in attacco, nell'interesse di tutta la categoria.

Pensioni, allarme immotivato

Intervista al prof. Alberto Brambilla di Antonio Lucaroni (Ufficio stampa Cida)

CIDA ha chiesto il contributo qualificato del prof. Alberto Brambilla, Presidente del centro studi Itinerari Previdenziali, per spegnere sul nascere recenti allarmismi sulle pensioni: sia sul fronte delle previsioni di spesa, sia in merito a velleitarie riforme costituzionali in grado di minare l'equilibrio contributi-prestazioni.

Banca d'Italia e Corte dei Conti hanno recentemente lanciato l'allarme-pensioni. Condivide questa visione della spesa pensionistica?

Non riesco a capire i motivi di questo allarme; dai dati che stiamo elaborando per il *Rapporto sul bilancio del sistema previdenziale* che presenteremo al Governo e alle Commissioni Parlamentari il prossimo 21 febbraio alla Camera dei Deputati, ricaviamo quanto segue: a fine 2016 (ultimo anno disponibile) il numero degli occupati è aumentato rispetto al 2015 di 294 mila unità passando da 22.464.753 a 22.757.838, il dato migliore dal 2009 e simile a quello del 2007. L'occupazione femminile è passata dal 47,1% del 2007 al 49,1% del secondo trimestre del 2017, il dato migliore di sempre. Per contro il numero dei pensionati si è ridotto di 114.869 unità toccando nel 2016 quota 16.064.508, il dato più basso dal 1997 (primo anno del nostro DB). Pertanto il rapporto tra attivi e pensionati è arrivato a 1,417, non un dato eclatante ma il migliore dal 1997. Con un rapporto di 1,5 attivi per pensionato non siamo sulla luna ma cominciamo ad avere un sistema più sostenibile. Infine la spesa pensionistica pura è aumentata del solo 0,20% tra il 2015 e il 2016, segnando nel triennio un incremento annuale dello 0,57%, tra i più bassi di sempre a differenza della spesa per assistenza che cresce ad un ritmo spaventoso e non sostenibile del 5,9% l'anno. Sul dato assistenza non si è sentito nessun lamento.

Sulle pensioni è in corso un confronto fra Governo e sindacati che hanno presentato un articolato documento per 'superare' la legge Fornero. A suo parere vi sono margini di manovra?

La legge Fornero ha ingessato il sistema indicizzando all'aspettativa di vita sia l'età di pensionamento (prevista peraltro dal precedente Governo Berlusconi) sia l'anzianità contributiva; la prima indicizzazione va nel senso giusto anche se a mio avviso occorre rivedere il meccanismo di calcolo adottato da Istat, cosa fattibilissima avendo a disposizione tutto l'anno 2018 visto che il prossimo scatto decorrerà dal 2019. L'indicizzazione dell'anzianità contributiva è un errore e va riportata ad un massimo di 41 anni e mezzo con non più di 3 anni di contribuzione figurativa. Va anche reintrodotta la norma che considera una maggiorazione di un quarto di anno per tutti coloro che hanno iniziato a lavorare prima dei 21 anni e ampliata l'agevolazione che abbiamo scritto nella legge Dini per le donne madri. Le risorse per queste manovre e per la reintroduzione di un minimo di flessibilità ci sono: basta regolare il pozzo senza fondo dell'assistenza. Insomma, si può intervenire sull'anzianità contributiva e su un minimo di flessibilità in uscita che prevedemmo nella Dini e che la Monti-Fornero ha cancellato. Anche la regola che in caso di riduzione dell'aspettativa di vita non riduce l'età pensionabile è sbagliata; certo non può essere un meccanismo automatico ma dopo aver verificato un periodo congruo, se permane il peggioramento, anche l'età si deve ridurre se no facciamo il calcolo attuariale solo quando conviene allo Stato.

Lo stato di sofferenza in cui versa il sistema previdenziale è parte di una più generale crisi del welfare State così come lo conosciamo. Che indicazioni dare alla politica?

Penso che il livello delle cosiddette disuguaglianze (almeno quelle strutturali) non sia mai stato così basso in questi ultimi 100 anni in Italia, come pure negli altri Paesi industrializzati. Non dobbiamo mai dimenticarci, se no siamo degli sprovvoluti provinciali, che su 7,2 miliardi di abitanti del pianeta, solo l'8% inclusi noi italiani, ha un welfare come il nostro. Inoltre invito chi si lamenta



dell'incapacità dello Stato di superare le disuguaglianze e di non redistribuire la ricchezza, a guardare alle nude cifre del Bilancio statale. In Italia spendiamo il 54% dell'intera spesa pubblica compresi gli interessi sul debito in pensioni, sanità, assistenza e ammortizzatori sociali; più di così è difficile e in questa classifica abbiamo raggiunto la Svezia. Tutto ciò al prezzo di tasse salatissime per la classe dirigente del Paese.

Fra la necessità di approvare la manovra di bilancio e le avvisaglie di una lunga campagna elettorale, il dibattito sulle pensioni non rischia di finire strumentalizzato a tutto svantaggio dei pensionati?

Questo rischio esiste tanta più che il dato comunicato da Istat a Eurostat è incomprensibile; indica la spesa pensionistica ben 4 punti in più della media a 28 UE quando invece siamo perfettamente in media. Non vorrei (non amo il complottismo) che su pensioni e crediti delle banche si stia giocando una seconda partita pesante contro l'Italia come avvenuto con l'ultimo Governo Berlusconi. Crei problemi alle banche così qualche Istituto straniero se le compra per pochi euro; una storia già vista in Italia con BNL e Unicredit e non solo. Il gioco sulle pensioni è ancora più duro; attenzione, oggi abbiamo l'età legale di pensionamento più alta tra i Paesi Ocse (anche se ancora l'età media di pensionamento è più bassa).

All'esame della Commissione Affari costituzionali della Camera è in discussione una modifica dell'art. 38 della Costituzione: c'è chi considera tale proposta una sorta di 'grimaldello' in grado di scardinare il sistema fondato su contribuzioni-pensioni e di livellare le prestazioni verso il basso. Qual è la sua opinione?

Penso sia pura follia; il nostro sistema

prevede che per le pensioni ci sia un contributo specifico: la contribuzione sociale, peraltro la più elevata d'Europa. Vedo molti tentativi di scardinare il sistema che determina le pensioni sulla base dei contributi versati; procedendo così si mina per sempre il sistema con il risultato che nessuno si fiderà più di uno Stato che cambia le leggi in corsa senza applicare la regola aurea del "pro rata". La stessa proposta sull'eliminazione dei vitalizi è palesemente anticostituzionale e può diventare un grimaldello per rivedere anche le pensioni private.

Com'è possibile che il sistema previdenziale finisca, periodicamente, per essere oggetto di improvvisi scossoni mediatici, dall'allarme spesa, alle presunte 'pensioni d'oro': è responsabilità della politica? dei partiti? qual è il ruolo dell'Inps?

L'Inps è l'agenzia del Governo per la gestione delle pensioni. La responsabilità è dei troppi, "troppo giovani" e privi di memoria storica ed esperienza che i



partiti politici hanno mandato in Parlamento. Sentire proposte di legge che vogliono ridurre o eliminare le pensioni sopra i 3 mila euro è esattamente come immaginare che siccome una famiglia ha due case, una la si sequestra per darla a chi non ce l'ha senza fare un minimo di ragionamento. Ma il problema vero è

che questa gente, spesso rissosa in aula, non ha un minimo di conoscenza né dei numeri, né del bilancio pubblico. I pensionati cosiddetti d'oro a cui i vari Governi hanno applicato il contributo di solidarietà erano 46.000 su 16,2 milioni di pensionati. Basta questo dato per ritenere che quei provvedimenti erano e sono manifestamente anticostituzionali. Se si guarda alle dichiarazioni Irpef coloro che dichiarano oltre 100.000 euro da attivi, sono lo stesso numero di quelli che percepiscono pensioni di importo correlato. A proposito di Irpef occorrerà far sapere ai giovani politici (c'è anche qualcuno di più vecchio che per voti e poltrona fa le stesse proposte) che in Italia la metà della popolazione dichiara redditi pari a zero; questo è un dato tipico dei Paesi in via di sviluppo non del 7° o ottavo paese industrializzato. Occorre dire anche che meno del 15% della popolazione (guarda caso tutti quelli a cui vorrebbero tagliare la pensione) paga oltre l'80% dell'Irpef e senza di loro gran parte del welfare, semplicemente non esisterebbe.

Stati Generali della Silver Economy

Gli Stati generali sono previsti per il 19 febbraio 2018

La recente, negativa, sentenza della Corte Costituzionale impone una pronta ed innovativa risposta nei confronti dei partiti e della pubblica opinione: si rende necessaria un'operazione verità per ribadire, in forme nuove, l'iniquità delle politiche redistributive poste in atto dai vari Governi a danno delle pensioni medio-alte.

In questo quadro CIDA, d'intesa con tutte le Federazioni associate, sta pianificando la convocazione degli Stati Generali della Silver Economy: si dimostrerà quanto i seniores che CIDA rappresenta danno al Paese sul piano fiscale, in termini di welfare familiare, di volontariato, ecc.

Fuori da ogni logica autoreferenziale e corporativa l'incontro sarà aperto alla partecipazione di tutte quelle Associazioni di rappresentanza di alte professionalità che condividono i nostri valori ed i nostri principi.

Gli Stati Generali sono previsti per febbraio 2018, in piena campagna elettorale, anche con l'obiettivo di impegnare le forze politiche ad una maggiore attenzione e rispetto nei confronti dei pensionati.





4° Campionato nazionale di Sci 47° Campionato triveneto di Sci

TROFEO **Assidai**
Il fondo sanitario per il tuo benessere

TROFEO **PROESIDIUM**
SOLUZIONI ASSICURATIVE PER IL MANAGEMENT

1-4 MARZO 2018 FOLGARIA

Cari colleghi,
in continuità con l'ormai lunga e consolidata tradizione, anche quest'anno Federmanager ha inteso organizzare il 4° Campionato di Sci, 47° Triveneto.

Folgaria, espressione della grande ospitalità e tradizione trentine, ci accoglierà dal 1 al 4 marzo (dal 25 febbraio al 4 marzo per coloro che intenderanno fermarsi per tutta la settimana), nel comprensorio dell'Alpe Cimbra, comprendente oltre 100 km di pista da discesa e 80 km di piste di fondo, ed in grado di offrire un'amplissima gamma di opportunità culturali, ricreative, enogastronomiche.

Vi attendiamo numerosi come sempre a questo tradizionale, importantissimo momento associativo e sportivo, ricco di stimolanti iniziative ed opportunità.

Il Comitato Organizzatore



ISCRIZIONI

La brochure con il regolamento, le modalità di iscrizione e la modulistica è in fase di invio a mezzo posta elettronica a tutti i Dirigenti e Quadri associati a Federmanger.

Per le iscrizioni si dovrà fare riferimento a:

TRENTINO EVENTI E TURISMO

Via Ponte S. Giovanni 4 – 38064 Folgaria TN

Tel. +39 0464 720273 - Fax +39 0464 645144

e-mail: booking@treventur.it sito web: www.treventur.it

In considerazione del periodo di alta stagione le prenotazioni alberghiere vanno formalizzate entro il 31.12.2017, per garantirsi la sistemazione negli hotel riservati ai partecipanti al Campionato; oltre tale data secondo disponibilità. L'iscrizione alla manifestazione (gare, spettacolo, cena finale) va formalizzata entro il 15.02.2018.

PROGRAMMA PRELIMINARE

GIOVEDÌ 1 MARZO

Ore 18.00 Cerimonia di apertura, nella centralissima Piazza Marconi; saluto delle Autorità; tradizionale falò; vin brulé per tutti

VENERDÌ 2 MARZO

Ore 10.00 Gara di fondo al Passo Coe; a seguire ciaspolada

Ore 17.30 Spettacolo presso il Teatro Cinema di Folgaria

SABATO 3 MARZO

Ore 10.00 Gara di slalom gigante sulla pista Salizzona; al termine rinfresco in rifugio prossimo all'arrivo

Ore 19.00 Premiazioni e cena finale presso il Palasport di Folgaria

DOMENICA 4 MARZO

Giornata libera a rientro a casa



FEDERMANAGER FRIULI VENEZIA GIULIA

Associazione Dirigenti Aziende Industriali Friuli Venezia Giulia

Sede e Circonscrizione di Trieste. Circonscrizioni di Gorizia, Pordenone e Udine
sito: www.fvg.federmanager.it

TRIESTE

Via Cesare Beccaria, 7 – 34133 TRIESTE
Tel. 040 371090 – Fax 040 634358
e-mail: adaifvg@tin.it

orario uffici

lunedì, martedì, giovedì e venerdì
dalle 9:00 alle 12:00

UDINE

Via Tolmezzo 1/1 – 33100 UDINE
Tel. 0432 478470 – Fax 0432 478759
e-mail: adaid@tin.it

orario uffici

lunedì 16:30 – 19:00
martedì, mercoledì, giovedì, venerdì 10:00 – 12:30

PORDENONE

Via S. Quirino, 37 – 33170 PORDENONE
Tel. 0434 365213 – Fax 0434 1691102
e-mail: pordenone@federmanager.it

orario uffici

da lunedì al venerdì 9:00 – 12:00

QUOTE ASSOCIATIVE

Dirigenti in servizio **euro 240,00** – Dirigenti in pensione **euro 120,00** – Pensionati ante 1988 **euro 110,00** – Seniores (over 85) **euro 60,00**
Albo speciale **euro 120,00** – Coniuge superstita **euro 60,00** – Quadri superiori **euro 180,00** – Quadri apicali **euro 120,00**

È possibile effettuare il versamento con le seguenti modalità:

- bonifico bancario su Banca Fineco: **IBAN IT68 W 03015 03200 000003126746**
- bonifico bancario su Banca Cividale: **IBAN IT05 I 05484 02201 074570421165**
- bollettino di c/c postale n. **14428346**
- direttamente presso le sedi dell'Associazione.

Intestazioni: Associazione Dirigenti Aziende Industriali Friuli Venezia Giulia

Assemblea Federmanager FVG 2018

SUL FUTURO DELLA CANTIERISTICA IN FVG

Federmanager FVG ha programmato per sabato 14 aprile 2018 la tradizionale Assemblea annuale, che, in relazione alla consueta rotazione tra le province della Regione, nel 2018 compete alla provincia di Gorizia.

Per tale evento del prossimo anno si è scelta l'area del comune di Monfalcone in relazione alla rilevanza industriale del suo territorio. L'Assemblea Federmanager FVG 2018 si svolgerà con le tradizionali modalità e consueti interventi istituzionali presso la sala convegni dell'Azienda Speciale per il Porto di Monfalcone.

Data la specificità delle aziende del territorio, orientate per la maggior parte al mondo del navale e del diporto, qualche giorno prima sarà organizzata assieme al Comune di Monfalcone e presso lo stesso una Conferenza Stampa dal titolo "Il Futuro della Cantieristica nel FVG".

A tale Conferenza Stampa saranno invitati rappresentanti delle principali aziende che, operando nel mondo della cantieristica o a supporto dello stesso, sono in prima linea sul mercato internazionale e garantiscono oggi al territorio di Monfalcone prosperità, sviluppo ed occupazione. L'auspicio di tale Conferenza è quello di creare un tavolo che favorisca il dialogo tra Industria e Comune in prospettiva di ulteriori sviluppi nei prossimi anni.

Abbiamo intenzione di invitare la grande industria Fincantieri che costruisce a Monfalcone mega navi da crociera con un carico

di lavoro mai arrivato agli attuali livelli. La Fincantieri è diventata un colosso internazionale con siti produttivi in tanti paesi del mondo ed interessi/accordi in atto o in corso di perfezionamento in Medio Oriente, in India, in Cina ed in Australia. Grazie al recente accordo tra Italia e Francia, attraverso l'integrazione con STX France ed il colosso francese della difesa Naval Group, Fincantieri assumerà per di più il ruolo di leader europeo della cantieristica civile e militare, divenendo uno dei principali operatori a livello globale nell'industria navale.

Contemporaneamente abbiamo intenzione di invitare Montecarlo Yachts che, nel mondo del diporto, si dedica con successo alla produzione di yachts di lusso grazie a competenze di origine artigianale autenticamente italiane, alle innovazioni introdotte nel pro-

cesso di produzione basate sulla modularità e su concetti di Lean Engineering, ai recenti investimenti infrastrutturali ed al supporto del gruppo francese Beneteau, numero uno della nautica mondiale, a cui appartiene. Infine sarà presente anche il Maritime Technology Cluster FVG che ha lo scopo di favorire e sviluppare l'innovazione e la formazione nei settori delle tecnologie marittime (cantieristica navale e nautica, off-shore, trasporto, logistica, servizi per la navigazione e diportismo nautico), la diffusione dei risultati della ricerca e il rapporto tra il sistema produttivo e l'Università, veicolando a beneficio del comparto cantieristico e nautico territoriale importanti finanziamenti europei, nazionali e regionali.

Giorgio Bacicchi
Vicepresidente Federmanager FVG



Progetto da 140.000 Tsl per NCL (rendering)

Chiusura natalizia

Si comunica che i nostri uffici rimarranno chiusi per le vacanze natalizie da **venerdì 22 dicembre 2017 a domenica 7 gennaio 2018**.
Si riaprirà lunedì 8 gennaio 2018.

Attività del Coordinamento CIDA FVG

Rapporto con le Istituzioni locali (Regione FVG in primo luogo), promozione dell'alternanza scuola-lavoro, rapporti transfrontalieri: sono questi i principali temi sui quali si sta impegnando il Coordinamento locale CIDA, che può contare su ben 9 componenti, rappresentanti di altrettante Federazioni di dirigenti pubblici e privati.

Con la Regione, con la quale tradizionalmente i rapporti si esplicano attraverso il Tavolo di Concertazione delle Parti Sociali, le attività sono particolarmente intense e proficue con l'Assessorato al Lavoro. Con questo Assessorato, in sintonia con il Protocollo sottoscritto da CIDA nazionale con il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, è in corso di affinamento finale un Protocollo sul Sistema Duale di apprendimento basato sul lavoro (alternanza scuola-lavoro ed apprendistato), che peraltro integra quello già sottoscritto recentemente da Federmanager.



Ed è proprio l'alternanza scuola-lavoro, peraltro divenuta obbligatoria con la legge 107/2015 (La Buona Scuola), un'area nella

quale CIDA si sta impegnando, rappresentando una grande opportunità da cogliere nel processo formativo ed educativo dei giovani

Particolarmente importanti, e impegnativi per i designati da parte di CIDA, sono gli incarichi nell'ambito dei Comitati regionale e provinciali INPS e dei Comitati provinciali INAIL. Il Coordinamento regionale ha altresì ripreso le attività di relazioni internazionali, specialmente nei Programmi di Cooperazione Transfrontaliera. In questo contesto è recentemente partito il Programma Italia - Croazia, nell'ambito del quale la CIDA ha una rappresentanza consultiva.

La CIDA regionale ha infine in programma di organizzare due Convegni nei prossimi mesi, rispettivamente sulla managerialità e sull'etica.

Maurizio Bressani
Segretario CIDA FVG

Dirigenti in pectore: i quadri

Il quadro è quella figura con responsabilità ampie, spesso anche superiori a quelle di alcuni dirigenti, ma che in molti casi non diventerà mai dirigente. La legge ne prevede il riconoscimento identificandolo come lavoratore subordinato, intermedio tra dirigenti e impiegati, che dipende dall'imprenditore o dai dirigenti e che svolge attività rilevanti per gli obiettivi dell'impresa: ha di norma un discreto potere e un'età media di poco inferiore ai cinquant'anni.

A partire dagli anni 2007-2008 la lenta erosione del mercato dei dirigenti rafforza, inevitabilmente, le posizioni dei quadri apicali, consolidando una figura già stabile in azienda e poco incline oggi sia al passaggio a dirigente (minor tutela dal licenziamento) sia al cambio di posto di lavoro (Jobs Act). In questo ruolo di "middle-management", con l'importante funzione di connessione tra i responsabili senior e i dipendenti, il quadro deve creare e mantenere un ambiente di fiducia garantendo un'elevata professionalità sia sul campo tecnico che manageriale.

Spesso però la sottile sfumatura che lo separa dal dirigente lo pone in una crisi d'identità

di ruolo, accompagnato da un senso di malessere, di insoddisfazione, particolarmente accentuato nelle numerose realtà più piccole dove il numero dei quadri è esiguo.

È proprio nella ricerca di questa identità di ruolo che entra in gioco Federmanager FVG, realtà radicata nel territorio, supportando i quadri a trovare quell'orgoglio di gruppo necessario a sostenere un processo di crescita e rafforzamento.

Una serie di servizi a favore degli associati in termini di aggiornamento delle competenze e di formazione delle nuove figure manageriali, in particolare quelle legate alla rivoluzione digitale e agli importanti investimenti nell'industria 4.0, il Piano nazionale che rappresenta l'occasione per tutte le aziende che vogliono cogliere le opportunità legate alla quarta rivoluzione industriale.

Quindi formazione sempre più orientata alla gestione del cambiamento, alla "business collaboration" ed alle competenze digitali, così come alle nuove professionalità (ad es security manager), alla capacità di innovare attraverso un percorso il più possibile condiviso e strutturato.

Ma anche fornendo supporto nel colloquio



con le proprie aziende per consolidare percorsi di riconoscimento anche economico della professionalità centrale dei quadri, ottenibili ad esempio con specifici programmi di welfare.

Marco Giacomello
Consigliere direttivo Federmanager FVG

Dalla distopia all'utopia dell'innovazione 4.0

Promosso da Ateneo di Udine, Osservatorio sull'uso dei sistemi ADR, da Sos Lab srl e da Federmanager FVG si è svolto in seno all'Università di Udine il convegno dal titolo: **Dalla distopia all'utopia della innovazione 4.0.**

Tema centrale: la trasformazione del sistema capitalistico consumista in un sistema capitalistico estetico quale opportunità per le star up per diventare protagonisti del processo innovativo.

Presentatore e moderatore dell'incontro **Daniele Damele**, Presidente Federmanager FVG

I lavori hanno avuto inizio con l'annuncio da parte di **Eros Andronaco**, vice presidente di Federmanager nazionale, della sottoscrizione della **convenzione quadro** nella medesima giornata a palazzo Florio, tra il Rettore dell'Università di Udine Alberto De Toni e lo stesso Andronaco.

L'iniziativa di collaborazione e le correlate



attività previste tra Ateneo e Federmanager, ha sottolineato Andronaco, prevedono la costituzione di un comitato bilaterale paritetico con il compito di individuare e proporre iniziative, la cui finalità è quella di mettere in contatto il mondo dell'education con il mondo del lavoro, con particolare riferimento ai temi connessi all'implementazione del piano nazionale "Industria 4.0". Tutto ciò non solo relativamente alle competenze riferite agli applicativi tecnologici, ma anche alle principali skills manageriali, nonché alla definizione di modelli di sviluppo finalizzati alla creazione di valore al sistema delle imprese.

Il significativo valore, rivestito dalla collaborazione programmata tra il mondo della ricerca e il mondo del lavoro, è stato ripreso e rafforzato dal **prof. Antonio Abramo**, responsabile del progetto Industry 4.0 per l'Ateneo di Udine, il quale ha evidenziato come la quarta rivoluzione industriale registri delle difficoltà culturali di impatto forte, soprattutto tra le grandi, medie e piccole imprese, atteso che la start-up nasce già prevedibilmente digitale.

Le aziende con un asset preconstituito, ha sottolineato Abramo, fanno fatica ad assorbire l'innovazione tecnologica perché non riescono a cogliere subito il valore del dato digitale. Fanno altresì fatica a rinnovare il concepimento della loro produzione. Modificare cosa fare mentre si è in corsa oppure cambiare la maniera con cui si crea un prodotto risulta difficilissimo. Sono questi aspetti che si intersecano e che devono essere innestati in processi in corsa con l'ausilio di un linguaggio adeguato il cui unico efficace utilizzatore risulta essere il manager che, non tecnologo puro, può fare interagire utilmente la realtà preesistente con l'innovazione tecnologica.

Perché questo si verifichi, ha concluso Abramo, è fondamentale che si faccia sistema tra Aziende, Associazioni di categoria e Università.

Fulvio Sbroiavacca, dirigente Health&Social Care Insiel spa e responsabile per Federmanager FVG nella Commissione nazionale Industry 4.0, ha introdotto il tema del suo intervento specificando come la distopia possa identificare il luogo in cui nessuno vuole vivere, diversamente dalla utopia che può identificare il luogo dove tutti vorrebbero vivere perché ne condividono i valori identificativi: alla base di una utopia infatti vi è sempre la scelta di un valore.

Oggi, quindi, secondo Sbroiavacca la vera sfida di Industry 4.0 è: costruire il valore dell'informazione, estrarre il valore del dato, generare nuovi ecosistemi di conoscenza. La quantità dei dati disponibili, infatti, cresce in modo esponenziale e in questo processo innovativo di dati l'utilizzatore è parte attiva del processo.

A tal proposito, ha sottolineato che "il futuro indica 5 industrie chiave: la robotica - le bioscienze avanzate - la trasformazione in codice del denaro - la cybersicurezza - i big data. Precisa altresì che entro il 2020 CICSCO prevede la presenza di oltre 50 miliardi di dispositivi connessi con una media di sette a persona.

Con orgoglio Sbroiavacca ha rilevato come allo stato attuale il FVG registri un buon capitale umano e tecnologico che si colloca al secondo posto dopo il Veneto con una buona presenza di attività innovativa, di ricerca e sviluppo.

L'avv. Giammario Battaglia, AD di Sos Lab srl, ha precisato come i sistemi ADR possano essere utilizzati nel campo della giustizia, del sociale, delle aziende e ha illustrato i concetti innovativi di intelligenza

artificiale oltre che di giustizia predittiva e di giustizia algoritmica.

L'innovazione 5.0, ha spiegato Battaglia, ci porterà a lottare per acquisire tempo e il tempo diverrà un valore fondamentale. Sarà importante guadagnare tempo più che denaro e la creatività all'uopo finalizzata guadagnerà il diritto alla cosiddetta immortalità.

Secondo questa proiezione si passerà dal capitalismo estetico alla ricerca di immortalità e le aziende moderne dovranno produrre e vendere prodotti che non susciteranno solo emozioni legate alla bellezza e alla qualità, ma dovranno garantire soprattutto il risparmio del valore supremo: il tempo.

A concludere il convegno è stato **Mario Cardoni**, direttore generale di Federmanager nazionale, che ha sottolineato la necessità di valorizzare, attraverso l'innovazione, la realtà produttiva senza, però, snaturare quest'ultima. Cardoni ha precisato come il patrimonio esistente vada salvaguardato, accompagnato verso l'innovazione, formato per l'innovazione, aiutato ad affrontare l'innovazione. "Siamo convinti, ha detto, che bisogna accompagnare una crescita evolutiva e che l'innesto delle nuove tecnologie vada fatto nel rispetto di una opportuna gradualità". Risulta fondamentale, ha ribadito, creare modelli in cui l'informazione sia condivisa e responsabile e in cui il manager abbia un ruolo forte nella strategia, nella conoscenza dei mercati, nella gestione di team anche non presenti. È importante aiutare il manager ad interpretare il lavoro e il nuovo modello - ha concluso Cardoni - "...questa è la mission di Federmanager..."

Maria Teresa Arilotta
Consigliere direttivo Federmanager FVG

Giovani dirigenti del FVG sempre più in corsa

Cresce l'impegno dei giovani Dirigenti in FVG dopo l'elezione di Gian Marco Lupi (Vice Coordinatore) e Massimo Alvaro nel Coordinamento nazionale Giovani e la nomina di quest'ultimo a Coordinatore regionale FVG: l'azione di proselitismo ha portato all'inserimento di nuovi tesserati fra i giovani anche tra i quadri. "Per la sezione giovani - spiega Alvaro - è fondamentale aprire un dialogo con i quadri e cercare di coinvolgerli quanto prima nelle nostre iniziative. Per molti profili apicali - prosegue Alvaro - il passaggio alla Dirigenza può davvero avvenire grazie a consapevolezza, strumenti e supporto forniti dalle segreterie territoriali".

I giovani del Friuli Venezia Giulia erano presenti il 2 ottobre scorso a Padova in occasione del kick off meeting del comitato bilaterale Federmanager/Università di Padova preparatorio alla formazione dei "competence centers" nazionali. Un incontro di estrema importanza nel consolidamento e



valorizzazione del nostro ruolo all'interno di Industry 4.0. Federmanager fungerà da fulcro per la formazione e il "mentoring" delle start up e gli "spin off" universitari che necessitano supporto per le competenze manageriali sulle quali l'Università di Padova intende investire.

L'Università di Padova intende investire sulle competenze manageriali dei nostri iscritti e ha già manifestato piena intenzione a coinvolgere i giovani in iniziative di lancio

del mercato di start up nonché di promozione e valorizzazione di brevetti attraverso UNISMART - una società pienamente dedicata a questa funzione.

A Padova c'erano per Federmanager anche Maurizio Toso, presidente Federmanager Veneto, Gianpietro Rossi, presidente Federmanager Padova e Rovigo e Paolo Cucinotta (per Federmanager Nazionale).

A livello nazionale è stata istituita, intanto, la prima edizione del prestigioso Premio ai Giovani Dirigenti che sarà assegnato a marzo 2018,

preceduta dalle assegnazioni nelle 4 macroregioni in cui è stata suddivisa l'Italia. È stata scelta Pordenone come sede per l'assegnazione del premio della macroregione Nord-Orientale (Emilia-Romagna, Veneto, Trentino-Alto Adige e Friuli-Venezia Giulia). La cerimonia si terrà il 12 gennaio 2018 grazie anche all'impegno del vice-presidente vicario di Federmanager FVG Gelindo Del Piccolo.

Formazione imprenditoriale: convenzione Ateneo Udine - Federmanager

Mettere in comune conoscenze, competenze, capacità organizzative e servizi nel campo della formazione imprenditoriale, della promozione dello start-up di imprese innovative, della gestione manageriale delle imprese e del trasferimento della tecnologia dall'università alle imprese. È questa la finalità della convenzione quadro firmata oggi a palazzo Florio tra il rettore dell'Università di Udine, Alberto De Toni, e Eros Andronaco, vice presidente nazionale di Federmanager. All'incontro erano presenti il direttore generale nazionale di Federmanager, Mario Cardoni, il presidente di Federmanager FVG, Daniele Damele, il segretario generale di Federmanager FVG, Edo Tagliapietra, il referente della sede di Udine di Federmanager, Antonio Pesante, e il docente Antonio Abramo.

In particolare, le iniziative di collaborazione tra Ateneo e Federmanager riguarderanno la costituzione di un Comitato bilaterale paritetico che avrà il compito di individuare e proporre iniziative di studio e ricerca, convegni e dibattiti e, più in generale, forme di collaborazione riguardanti materie di interesse comune.

Queste iniziative avranno come finalità quella di mettere in contatto il mondo dell'education con il mondo del lavoro, con particolare riferimento ai temi connessi all'implementazione del piano nazionale "Industria 4.0" e, più in generale, alla Digital Transformation, non solo relativamente alle competenze ri-

ferite agli applicativi tecnologici, ma più in generale alle principali skill manageriali, nonché alla definizione e diffusione di modelli di sviluppo finalizzati alla creazione di valore al sistema delle imprese.

Il Comitato bilaterale paritetico sarà composto complessivamente da sei rappresentanti, tre per ciascuna parte; sarà coordinato da uno dei sei componenti designato, a rotazione, da Università e Federmanager, con incarico a durata annuale. Per il primo anno il coordinatore sarà designato dal Rettore dell'Università.

Per le proprie attività il Comitato potrà avvalersi delle strutture centrali e territoriali di Ateneo e Federmanager. La convenzione ha la durata di quattro anni.

«Sono particolarmente soddisfatto di sottoscrivere questa partnership che suggella la

totale disponibilità dell'Ateneo nella diffusione e valorizzazione della cultura manageriale e della formazione, elemento che deve essere strategico e centrale per la competitività delle imprese», ha detto il rettore De Toni.

«La sfida rappresentata dalla Quarta rivoluzione industriale ci richiama all'esigenza di fare sistema – ha spiegato Eros Andronaco di Federmanager –. Per governare il processo di cambiamento che stiamo vivendo è fondamentale il gioco di squadra: per questo credo utilissima la sinergia tra mondo del management e mondo dell'università che è alla base di questo protocollo. Noi manager metteremo a disposizione il nostro bagaglio di esperienza e lavoreremo a stretto contatto con l'Ateneo di Udine per diffondere la cultura della vera innovazione tra i più giovani e nelle imprese».



Circoscrizione di Udine - Mostra d'Arte in Sede

Giovedì 26 ottobre presso la sede di Udine di FEDERMANAGER Friuli Venezia Giulia, alla presenza di numerosi dirigenti associati, delle rispettive consorti e di amici dell'Associazione, si è inaugurata la quattordicesima mostra facente parte degli incontri culturali denominati "Mostre d'Arte in Sede"; che vanta già sette anni di iniziative.

Erano inoltre presenti il Presidente di Federmanager FVG Daniele Damele, il Segretario regionale CIDA Maurizio Bressani e la Presidente del Club per l'Unesco di Udine Renata Capria D'Aronco

Il responsabile della sede Federmanager di Udine Antonio Pesante, dopo aver ringraziato i presenti ha evidenziato gli aspetti culturali e associativi di questa attività, che mira a far vivere la sede dell'Associazione non solo per aspetti di patronato e sindacali, ma anche culturali.

Ha inoltre ricordato che le mostre sono aperte ad opere d'arte di vario genere realizzate da dirigenti, loro familiari ed amici, con una/due esposizioni annuali della durata di un mese.

Ha evidenziato che questa attività, sin dall'inizio, ha avuto il patrocinio del **Club per l'UNESCO di Udine** e del suo Presidente prof.ssa Renata Capria D'Aronco che nel suo intervento ha avvalorato la collaborazione tra Club per l'Unesco di Udine e Fe-

dermanager FVG nello spirito comune di dare risalto alla cultura.

Il Presidente Damele ha illustrato ai presenti come queste mostre facciano parte delle numerose attività che Federmanager FVG sta effettuando verso l'esterno. Infine il Segretario CIDA Bressani si è complimentato per questo nuovo appuntamento.

La mostra inaugurata ha visto protagonista Giovanni De Benedetto, figlio del nostro associato Francesco, che ha esposto una rassegna di sue opere realizzate con la tecnica Mixed Media Art.

Giovanni, nato a Udine, si è diplomato nel 2014 alla Music Academy Europe di Bologna, ha conseguito nel 2017 la laurea Bachelor of Arts Honours – Produzione di Musica Elettronica – alla dBs Music Academy di Berlino.

Ha esposto in numerose gallerie: al Palazzo Thun di Trento, Galleria Civica di Bolzano, Palazzo Cà Zanardi e Venice Art House di Venezia, Museo Sa Corona di Arrubia, Kunst 100 di Berlino, Louvre Museum di Parigi, Scope International Contemporary Art Show di Miami Beach, Ferry Gallery di Bangkok, riscuotendo successi e premi.

La presentazione delle opere esposte è stata fatta dall'artista Elena Clelia Budai, artista affermata con esperienza nel design e arredamento, che ha indicato come la musica e le arti performative sono i principali mezzi



espressivi utilizzati da Giovanni. La sua ricerca è incentrata sull'impatto che le sue opere hanno sullo spettatore. Siamo di fronte ad una nuova forma di espressione artistica di questo secolo. Il suo progetto *Premature*, che qui espone, è già stato presentato con successo in paesi all'avanguardia, in innovazione e sperimentazione quali sono i paesi asiatici. *Premature* è un progetto astratto che unisce vernice e tecnica fotografica, un processo creativo che è dettato dall'istinto e dalle emozioni dell'artista che sono i mezzi per scoprire nuove soluzioni. Un lavoro puro che lascia libero il nostro sguardo di specchiarsi e di indagare nell'opera che è eseguita con molta pulizia e perfezione tecnica. La mostra rimane aperta per un mese.

**FEDERMANAGER
PADOVA & ROVIGO**Associazione Dirigenti Industriali
delle Province di Padova e Rovigo

Via del Risorgimento, 8 - 35137 PADOVA

Tel. 049665510

e-mail: padova@federmanager.itsito: www.federmanager.it/associazioni/padova-e-rovigo**orario uffici**

dal lunedì al venerdì dalle 9:00 alle 12:30

lunedì e mercoledì dalle 15:30 alle 18:00

QUOTE ASSOCIATIVEDirigenti in servizio o in attesa di nuova occupazione euro **euro 240,00** – Dirigenti pensionati non più in attività di servizio **euro 120,00** – Dirigenti pensionati ante 01/01/1988 **euro 110,00** – Quadri Apicali (con contratto Confindustria) **euro 126,00** – Quadri Superiori (con contratto Confapi) **euro 192,00*****Dal 1° Gennaio 2017 non è più attiva la tutela legale**

È possibile effettuare il versamento con le seguenti modalità:

- bollett. di c/c postale n. **10436350** a noi intestato;
- bonifico su Banca Fineco: **IBAN IT18 R 03015 03200 000003120496**
- in contanti o con assegno presso la Segreteria.



**IL CONSIGLIO DIRETTIVO,
LA SEGRETERIA E I COLLABORATORI
AUGURANO A TUTTI VOI
ED ALLE VOSTRE FAMIGLIE**

Buon Natale e Buon Anno Nuovo

Chiusura natalizia

Si comunica
che i nostri uffici rimarranno chiusi
per le vacanze natalizie
da **lunedì 27 dicembre 2017**
a **venerdì 5 gennaio 2018**.

Si riaprirà lunedì 8 gennaio 2018.

Quote associative 2017

Siamo arrivati ormai quasi alla fine del 2017, mancheranno infatti pochi giorni quando uscirà il numero di dicembre della nostra rivista, e ci duole registrare che alcuni soci si sono dimenticati di rinnovare la loro iscrizione annuale alla nostra associazione. Ci piace ricordare l'importanza, anche eco-

nomica, che ogni singola iscrizione ha per la vita della nostra Associazione. Federmanager vive solo grazie agli iscritti che con le loro quote consentono il mantenimento di una organizzazione a tutela della categoria. La partecipazione, assolutamente di volontariato, alla gestione e alla conduzio-

ne dell'Associazione non è sufficiente a coprirne le necessità economiche per cui si richiama chi ancora dovesse versare la quota 2017 a provvedervi ricordando che l'unione fa la forza.

Certi della regolarizzazione dell'iscrizione e del sostegno ringraziamo anticipatamente.

Alla scoperta del fiume Adda**12 maggio 2018****Un'occasione per scoprire il fiume, il villaggio operaio di Crespi d'Adda e Villa Castelbarco**

CULTURALE: per conoscere le realtà industriali di ieri e di oggi. Visita al VILLAGGIO DI CRESPI D'ADDA. Il 5 dicembre 1995 è entrato a far parte della Lista del Patrimonio dell'umanità dell'**UNESCO**. È uno degli esempi meglio conservati di villaggio operaio industriale che esistano al mondo. Lo stabilimento è stato funzionante fino al dicembre 2003 e le case sono tuttora abitate. Nato praticamente dal nulla a partire dalla fine del XIX secolo per ospitare gli operai, gli impiegati e i dirigenti del cotonificio dell'industriale Cristoforo Benigno Crespi è un esempio quasi unico di centro abitato costruito sul modello delle company towns inglesi. Rimasto pressoché intatto, si sviluppa attorno agli edifici della fabbrica lungo due principali direttrici perpendicolari. La prima segue parallelamente il corso del fiume e fiancheggia lo stabilimento fino al cimitero separando gli spazi di lavoro da quelli di residenza e del tempo libero e dai servizi. La seconda collega, invece, il corpo centrale dell'opificio con la piazza alberata antistante la pineta. Nel corso del tempo il villaggio è stato dotato di una chiesa e della lussuosa Villa Crespi dalla struttura simile ad un castello. Visitando il centro abitato, inoltre,

è possibile osservare le architetture degli edifici residenziali che si fanno più prestigiose man mano che ci si allontana dalla fabbrica mostrando dapprima le case plurifamiliari destinate alle famiglie degli operai, e poi le più eleganti ed appartate villette che ricordano i tipici cottages inglesi.

PAESAGGISTICA: navigazione fluviale sul Fiume che permette di scoprire le meraviglie storico-naturalistiche di questo angolo della Lombardia.

ARTISTICA-STORICA: visita alla Villa Castelbarco. Insieme al monastero dei Cistercensi risalente al 1100, trasformato dal Conte Giuseppe Simonetta all'inizio del '700 in "Villa delle Delizie". Immersa in una stupenda cornice naturale di 800.000 metri quadri di parco, la Villa è rinomata per le terme sotterranee, uniche nel suo genere, uno spettacolo mozzafiato con il campanile della chiesetta e l'esedra, i due fabbricati stile impero costruiti a sud del complesso, adibiti il primo a Teatro, il secondo prima a Museo poi a biblioteca.

GASTRONOMICA: pranzo in locale tipico del posto di alta qualità



Quota individuale di partecipazione Euro 90.00 comprendente:
-viaggio in pullman gran turismo
-pranzo in ristorante, bevande incluse,
-navigazione sul fiume Adda (1 ora)
-visita guidata a Crespi d'Adda (1 ora e 30)
-ingresso a Villa Castelbarco e visita guidata (1 ora e 30).

Prenotazioni entro febbraio e versamento quota entro il 21 aprile contattando il Collega BOSIA GABRIELE
Tel.049-8800044 Cell. +39 3388451877
e-mail: gabosa@libero.it

FEDERMANAGER TREVISO & BELLUNO

Associazione Dirigenti Industriali delle Province di Treviso e Belluno

Viale della Repubblica, 108, scala B – 31100 TREVISO

Tel. 0422 541378 - Fax 0422 231486

e-mail: info@federmanagertv.itsito: www.trevisobelluno.federmanager.it**orario uffici**

dal lunedì al venerdì 9:30/12:30

lunedì pomeriggio su appuntamento

TESSERAMENTO

Sollecitiamo gli Associati che non hanno ancora rinnovato l'iscrizione all'Associazione a provvedere quanto prima a regolarizzare la posizione in quanto le entrate a sostegno delle attività istituzionali e di erogazione dei diversi servizi a vantaggio degli iscritti sono esclusivamente quelle derivanti dalle quote di iscrizione.

Centromarca Banca di Treviso

IBAN: IT62E 08749 12002 0170 0150 7076**Fuori dalla crisi grazie alla certificazione delle competenze manageriali**

**Per la prima volta tornano ad aumentare le assunzioni di dirigenti in azienda.
E Federmanager punta al rilascio di competenze certificate per aumentarne la professionalità**

Dal mondo manageriale arrivano i primi, timidi segnali di una ripresa in atto. Anche se la strada resta lunga e le carenze del sistema industriale, caratterizzato da un'eccessiva frammentazione e sottodimensione del tessuto produttivo, come accade soprattutto nel Nordest, frenano ancora la competitività sui mercati internazionali. Nonostante il tema del convegno organizzato da **Federmanager Treviso e Belluno**, associazione che raggruppa 1200 dirigenti in attività ed in pensione delle due province, e tenuto lo scorso 28 ottobre al BHR Hotel di Quinto di Treviso fosse "Governare la Direxit, la gestione della transizione dei dirigenti industriali", quindi con licenziamenti e rescissioni contrattuali in primo piano, si è respirato ottimismo e consapevolezza nelle capacità del sistema Italia di riemergere, grazie in particolare all'apporto di una nuova managerialità, altamente professionale e orientata all'innovazione.

"I segnali che stiamo pian piano uscendo dagli anni bui della crisi – ha detto il presidente di Federmanager Treviso e Belluno, **Marzio Boscaroli** – ci sono tutti. Dal 2016, infatti, si è invertito il trend negativo, che per i manager vedeva più licenziamenti e rescissioni consensuali che nuovi inserimenti. Nelle nostre due province di Treviso e Belluno, intanto, negli ultimi tre anni le rescissioni sono decisamente calate, nel 2016 del 18% rispetto all'anno precedente e del 28% rispetto al 2013, l'anno nero con 63 risoluzioni contrattuali. Inoltre, sempre nel 2016, le imprese hanno aumentato del + 1% gli inserimenti di manager in azienda. Certo la strada è ancora lunga, ma stiamo mettendo le basi per un nuovo rinascimento industriale, in cui elementi fondanti saranno sempre più l'aggiornamento e la certificazione delle competenze".

"Il percorso di crescita e cambiamento va tracciato lavorando su quelli che sono i punti deboli del nostro sistema industriale – ha confermato il direttore nazionale Federmanager **Mario Cardoni** – che sono quello formativo e l'eccessiva frammentazione del tessuto produttivo. Serve un modello industriale più numeroso ed aggregato, raddoppiando il numero delle medie imprese che oggi si attesta fra le 2.500 e le 3.000. Per quello che riguarda la formazione manageriale, Federmanager ha avviato tre anni fa un progetto che prevede la realizzazione di mini-master al termine dei quali le competenze acquisite vengono certificate da un ente terzo e quindi spendibili sul mercato del lavoro. Nel biennio 2017-2018 abbiamo avviato gratuitamente 300 manager alla certificazione. È un progetto di lungo periodo in un mercato sempre più dinamico. Altri progetti molto interessanti riguardano la ricollocazione dei dirigenti, in accordo con Federmeccanica e Confindustria".

Il tema delle risoluzioni resta comunque ancora attuale, come ha spiegato **Stefano Minucci**, giuslavorista e consulente legale Fe-



dermanager, perché oggi anche per i manager "il posto fisso non esiste più". Minucci ha raccontato ad una platea numerosa e attenta quali sono gli aspetti pratici e negoziali per affrontare al meglio la cessazione del rapporto di lavoro. "Cessazione – ha detto – che è sempre una fase molto delicata, perché tocca aspetti emotivi, giuridici e strategici". **Roberta Bullo**, direttore Generale "Uomo e Impresa", ha infine trattato il tema delle opportunità che si possono trovare anche nel cambiamento: "Per un reinserimento è fondamentale capire dove sta andando il mercato, ricordandosi che le competenze trasversali dei manager sono e saranno sempre fra le più richieste".

Chiusura uffici per festività natalizie

In concomitanza con le Festività Natalizie e di Fine Anno,
la nostra Segreteria rimarrà chiusa
dal 27 dicembre 2017 al 5 gennaio 2018 compresi.

Gli uffici riapriranno regolarmente lunedì 8 gennaio 2018, nel periodo di vacanza resterà attiva la segreteria telefonica.

Formazione: accordo tra Federmanager e Ca' Foscari

Firmata una convenzione fra l'ateneo veneziano e l'associazione dei dirigenti industriali di Treviso e Belluno per creare innovative opportunità formative per gli studenti di Management

Federmanager e Ca' Foscari insieme per formare i nuovi manager. È questo l'obiettivo di una convenzione siglata nei giorni scorsi tra il **Dipartimento di Management dell'Università Ca' Foscari Venezia** e **Federmanager Treviso e Belluno**, associazione che raggruppa 1200 dirigenti in attività ed in pensione delle due province. La collaborazione tra l'università veneziana e Federmanager nella realizzazione di attività formative avanzate e innovative risale all'anno accademico 2013-2014, con una serie di testimonianze nei corsi della laurea in Economia aziendale, ma con questa convenzione si è deciso di sviluppare le attività comuni, offrendo agli studenti, attraverso opportunità formative più ampie e innovative, una finestra sul mondo del lavoro per chiarire e orientare le loro scelte future. In particolare, la collaborazione riguarderà l'organizzazione di attività didattiche nell'ambito dei corsi di studio del Dipartimento, attraverso incontri con dirigenti di Federmanager, l'organizzazione di tesi, stage di singoli o gruppi presso strutture territoriali e l'organizzazione di eventi culturali e visite aziendali guidate. Obiettivo comune di università e associazione dei dirigenti industriali è

quello di migliorare e ampliare le conoscenze e la preparazione professionale degli studenti dei corsi di laurea triennali e magistrali in Management.

“Si tratta di un nuovo esempio concreto – spiega il presidente di Federmanager Treviso e Belluno, **Marzio Boscarior** – di collaborazione fra la nostra associazione ed il mondo dell'istruzione. Collaborazione che ha come fine quello di alimentare la professionalità dei nuovi manager attraverso l'esperienza sul campo e le competenze dei nostri associati, sia nella didattica che con incontri e stage presso le aziende del territorio. Formazione e orientamento, del resto, sono strade essenziali per accrescere la competitività e lo spirito d'innovazione della classe dirigenziale del nostro paese”.

“Il continuo e proficuo collegamento tra imprese, organizzazioni di categoria e Dipartimento di Management – conferma il direttore del Dipartimento, professor **Gaetano Zilio Grandi** – costituisce la sfida, in buona parte già vinta, di Ca' Foscari per aprire nuovi spazi a studenti e laureandi e fornire al mercato del lavoro un capitale umano all'altezza della competizione globale”.

Alternanza scuola-lavoro: al via a Belluno un progetto pilota

Un corso nelle scuole superiori grazie alla collaborazione fra UAT Belluno e Federmanager Treviso e Belluno

Un corso per imparare la leadership in azienda. È questa il primo atto concreto del protocollo d'intesa siglato nei giorni scorsi da **Federmanager Treviso e Belluno**, associazione che raggruppa 1200 dirigenti industriali delle due province, e dall'**Ufficio Scolastico Territoriale di Belluno** nell'ambito dei progetti di alternanza scuola-lavoro. Della durata triennale, primo atto del protocollo sarà quindi un corso, dal titolo “Da grande sarò un leader”, che vedrà coinvolto inizialmente l'Istituto d'Istruzione Superiore “T. Catullo” e prevede quattro lezioni, che si terranno tra ottobre e gennaio 2018, condotte da dirigenti di Federmanager su temi come la scrittura di un CV, la ricerca ed il colloquio di lavoro, l'inserimento in azienda e la gestione del tempo, l'organizzazione dei processi decisionali. È prevista anche una visita in azienda del bellunese. Al termine del corso verrà consegnato un attestato che certificherà le competenze acquisite dai ragazzi.

“Con questo protocollo – spiega il presidente di Federmanager Treviso e Belluno, **Marzio Boscarior** – ci siamo impegnati a promuovere, in concreto, il tema e l'esperienza formativa dell'alternanza scuola-lavoro. Ci siamo posti l'obiettivo di rafforzare il raccordo tra scuola e mondo del lavoro del nostro territorio così da poter offrire agli studenti opportunità formative di alto e qualificato profilo – con attività di tutoraggio nelle scuole ed esperienze “dirette” nelle aziende della Provincia – per l'acquisizione di competenze e titoli

di studio spendibili nel mercato del lavoro. Il tema dell'alternanza scuola-lavoro – continua Boscarior –, su cui la nostra associazione è particolarmente sensibile, ha un duplice obiettivo. Da una parte mette in moto quell'essenziale processo di avvicinamento fra il mondo aziendale e quello scolastico, troppo spesso trascurato ed incompleto, e dall'altra permette ai dirigenti di mettere in campo le proprie competenze e la propria esperienza a beneficio della comunità territoriale, in particolare dei giovani, ovvero la categoria che oggi ha le maggiori necessità di approfondire in modo diretto le dinamiche del mondo del lavoro.”

Soddisfazione per l'accordo da parte dell'Ufficio scolastico territoriale di Belluno, come ha detto la dirigente **Michela Possamai**: “È la strada giusta perché mai come oggi è necessario che le scuole bellunesi si concentrino nel guardare avanti, investendo energie nel futuro e creando un ponte di collegamento fra mondo della scuola e sistema aziendale”. “Ad oggi – ha detto **Michele Sardo**, dirigente scolastico dell'Istituto Catullo – sono previste 400 ore annue complessive di alternanza scuola-lavoro, che però vanno gestite con ocularità creando percorsi di qualità che si integrino nei programmi scolastici e creino le competenze utili per rafforzare i meccanismi di entrata nel mondo del lavoro, come previsto anche dal nuovo ordinamento degli Istituti Tecnici”.

**Il Presidente, il Consiglio Direttivo,
la Segreteria e i collaboratori alle varie attività dell'Associazione
formulano a tutti gli associati e ai loro familiari**

i più sinceri auguri per le prossime festività natalizie

FEDERMANAGER VENEZIA

Associazione Dirigenti Industriali
di Venezia

Via Pescheria Vecchia, 26 – 30174 MESTRE VENEZIA

Tel. 041 5040728 - Fax 041 5042328

e-mail: fndaive@tin.it

sito: www.venezia.federmanager.it

orario uffici

lunedì e giovedì 15:30/19:30

martedì, mercoledì e venerdì 8:30/12:30

QUOTE ASSOCIATIVE

Dirigenti in servizio ed ex-Dirigenti in attività **euro 240,00**

Dirigenti in pensione ed ex-Dirigenti in cerca di nuova occupazione **euro 130,00**

Quadri superiori **euro 180,00**

Quadri apicali **euro 130,00**

È possibile effettuare il versamento
con le seguenti modalità:

- bonifico bancario su Intesa Sanpaolo: **IT77 F 03069 02117 074000445750**
- bollettino di c/c postale n. **14582308**
- direttamente alla sede dell'associazione.

Intestazioni: Associazione Dirigenti Aziende Industriali della Provincia di Venezia



Il Presidente, il Consiglio Direttivo, la Segreteria ed i Responsabili delle diverse attività di Federmanager Venezia porgono agli Associati, ai loro Familiari ed Amici i migliori Auguri per le prossime Festività Natalizie, con l'auspicio che il 2018 sia un anno di Ripresa e di Serenità per tutti

Buon Natale e Buon Anno Nuovo

Porto Marghera compie 100 anni

Inizia il '900. L'Europa gode di un periodo di sviluppo eccezionale. Il Porto di Venezia è il secondo in Italia dopo quello di Genova, i suoi spazi sono ormai insufficienti. Prende forza l'idea di uno "sbarco" del Porto in terraferma nell'area di San Giuliano, presto sostituita da quella di Bottenigo, frazione del comune di Mestre al di là della ferrovia. Lo Stato stanziava 9mila lire scarse per la creazione del nuovo bacino, che si comincia a chiamare Marghera (prima di allora Marghera era stato il nome di un piccolo borgo sul Canal Salso, abbattuto dagli Austriaci nel 1805 per far posto ad una fortificazione, Forte Marghera, tuttora viva e vegeta). Si sviluppano progetti su progetti ed il **23 luglio 1917** viene stipulata una convenzione tra Stato, Comune e la neonata "Società del Porto Industriale" presieduta da Giuseppe Volpi: un decreto luogotenenziale sancisce **la nascita ufficiale di Porto Marghera** (che prevede anche un nuovo quartiere urbano) e la zona viene sottratta d'imperio al comune di Mestre, allora autonomo, e annessa a Venezia.

Il parto in realtà risulta sfortunato: dopo pochi mesi gli Austro/Germanici sfondano il fronte a Caporetto e dilagano fino al Piave, impossessandosi delle strutture idroelettriche di proprietà della SADE (Società Adriatica di Elettricità) che dovevano fornire energia elettrica alla nuova area portuale/industriale.

I lavori ripartono nel 1919: un numero enorme di manovali ed operai pieni di chinino lavora in condizioni difficilissime per imbonire l'area, scavare canali e costruire banchine di attracco, ferrovie e strade di accesso: brillante esempio ante litteram di area "Intermodale". In breve tempo le prime storiche società si insediano in questa che viene chiamata "Prima Zona Industriale". Breda e CNAV (Cantieri Navali e Acciaierie di Venezia), subito dopo Montecatini, INA (Industria Nazionale Alluminio) e Feltrinelli Legnami con a ruota Vetrocok, SAVA (Società Alluminio Veneto per Azioni, i cui operai da im-



piegare negli insani forni di alluminio erano reclutati anche tra i detenuti del carcere di Santa Maria Maggiore) e LLL (Lavorazione Leghe Leggere), Riseria Italiana, Chiari & Forti, Sirma, ILVA, MonteVecchio, Azotati e SIV (Società Italiana Vetri) saturano nel giro di pochi anni l'area e rendono necessaria la costruzione di una Centrale Termoelettrica SADE, la più potente in Italia, ad integrazione di quelle idroelettriche esistenti. A fianco si insediano molte imprese minori ed imprese di servizi (trasporti, etc). Al di là di via Fratelli Bandiera è ormai matura la nuova città Giardino di Marghera, che gode di un impianto strutturale d'avanguardia. Unico neo non trascurabile, l'inquinamento dalle attività industriali adiacenti. Nel 1933 intanto viene inaugurata l'autostrada Marghera-Padova, ed il Ponte del Littorio (poi Ponte della Libertà) "toglie l'Europa dall'isolamento" collegando anche per via stradale il Continente a Venezia (il ponte ferroviario era attivo dal lontano 1846).

In ambito amministrativo, fin dal 1926 era stata decisa tout-court l'annessione a Venezia dei quattro comuni di Mestre, Chirignago, Zelarino e Favaro, per "tagliare la testa al toro" a discussioni e rimostranze.

Una vera e propria Città Metropolitana con 70 anni di anticipo sulla attuale organizzazione.

Lo scoppio della Seconda Guerra vede ormai consolidate nella zona un centinaio di industrie che impiegano oltre 15mila lavoratori; Porto Marghera e infrastrutture connesse (ferrovie, strade, etc) sono area strategica e diventano ambita preda per i bombardamenti anglo/americani.

Il secondo dopoguerra vede la realizzazione della Seconda Zona Industriale (già pianificata fin dalla fine degli anni '20), estesa fino a Fusina. L'area è dedicata soprattutto all'industria chimica (i nomi Montedison e Petrolchimico dicono tutto ma non sono gli unici: si espandono qui anche società esi-





stenti quali SAVA, LLL, la Centrale ENEL, etc).

Arrivano gli anni del boom della grande Porto Marghera. Il numero delle maestranze sale quasi a 40mila, i lavoratori di Porto Marghera provengono da paesi e città di tutta la provincia ed oltre (ma pochissimi da Venezia). Molti sono immigrati da altre regioni, invertendo la secolare deprimente fase storica dell'emigrazione. Porto Marghera è riconosciuto (in positivo, ma anche in negativo) come uno dei siti industriali più importanti d'Italia e d'Europa. Un discreto benessere economico si diffonde tra la popolazione ed assicura un livello di vita dignitoso a centinaia di migliaia di persone.

Tutto questo però ha e avrà i suoi pesantissimi costi, che saranno drammatici in termini di salute (con il sacrificio anche della vita di moltissimi operai, a volte monetizzata con una misera indennità di "gravosità" o di "nocività") e di pesantissimo, anche irreversibile inquinamento ambientale.

Si arriva alla storia recente, che molti tra i lettori hanno vissuto direttamente, ed alla progressiva decadenza di Porto Marghera. Molteplici sono le cause. In parte un inevitabile "ciclo di vita" di molte aziende (a volte accelerato dalla mancanza di manutenzione ed adeguamento degli impianti), in parte

miopia politica, in parte forte concorrenzialità in un contesto che inizia a globalizzarsi, ma anche mancanza progettuale e di innovazione con nuove produzioni o attività. E il non investire in rinnovamento e sicurezza. Per ultima, ma non certo meno importante (anzi ...), la finalmente maturata attenzione dei lavoratori, della popolazione, del Potere Giudiziario e dello Stato sull'argomento inquinamento e salute. La progettata Terza Zona Industriale non verrà mai realizzata.

Molti tra coloro che leggono (specie tra quelli che oggi hanno i capelli bianchi) hanno sviluppato la carriera lavorativa per periodi più o meno lunghi a Porto Marghera, in qualcuno dei tanti "stabilimenti" o "fabbriche" della Grande Industria nati, cresciuti e poi spesso arrivati al capolinea (o ad un forte ridimensionamento) nell'ultima parte del secolo scorso. Tantissime potrebbero essere le testimonianze e le esperienze al riguardo, con opinioni anche diverse se non addirittura contrastanti. Questa come detto è storia recente e nota, conviene passare oltre.

Oggi la vista dell'area di Porto Marghera in gran parte abbandonata provoca un senso di desolazione e smarrimento. Si susseguono idee e progetti (trasformazione in area commerciale, oppure portuale, oppu-

re turistica, etc. Un solo esempio tra i tanti, la Torre Cardin detta anche Palais Lumiere: la vicinanza di Venezia è sempre una carta da giocare ...). Affrontarli vuol dire anche impegnare cifre notevolissime (il sindaco di Venezia ha fatto in questi giorni la cifra di quasi 300 milioni, ma sembra assolutamente sottostimata) per la bonifica dei terreni inquinati, in parte forse ormai irrecuperabili.

In questo contesto vanno segnalate, accanto a situazioni tuttora difficili (ILVA, etc), alcune positive eccezioni. Dopo il riavvio e consolidamento dell'impianto di craking più grande in Europa di alcuni anni fa, dopo la riconversione dell'ex-IROM per la produzione di bio-diesel, riparte la Pilkington (come descritto più sotto), che ha richiamato anche la presenza del Capo del Governo. Di questi giorni poi il progetto di spostamento a Porto Marghera delle Grandi Navi (ma ... quale sarà l'impatto sull'ambiente lagunare?).

Segnali che fanno sperare in una inversione di marcia ed una rivitalizzazione (anche se non con le potenzialità e le caratteristiche, positive ma anche negative, "dell'età dell'oro") dell'area industriale e portuale per un futuro al rialzo, che fa affermare

Tanti auguri a Te, Porto Marghera!"

Muoiono le torce VINYLs, simbolo di un'Epoca...

Dopo una notizia positiva (il riavvio di Pilkington), un triste addio. Se ne sono andati due simboli di un'Epoca ormai storica di Porto Marghera, divenuti nel tempo anche simboli del Lavoro in senso lato. Nell'anno del centenario della nascita di Porto Marghera, sono state demolite le due torri (da sempre conosciute come le "torce") CV22 e CV24 della Vinyls Italia, azienda produttrice di CVM e di PVC, fallita e chiusa dal 2013, vissuta negli ultimi periodi senza gloria se non quella dignitosa delle maestranze impiegate.

Chi, almeno tra i veneziani e dintorni ma non solo, non ricorda l'eroismo, la dignità e la determinazione di **Nicoletta Zago**, tecnica dipendente della Vinyls, che passò assieme

ad alcuni colleghi giorni e giorni, d'estate e d'inverno, anche in condizioni climatiche proibitive con pioggia e neve, sospesa sul vuoto giorno e notte, su una delle due torri a 170 metri di altezza, per contrastare la "morte" senza alternative dell'impianto?

All'abbattimento della prima delle due torri, la CV22 (avvenuto il 16 luglio grazie all'intervento dell'Arma del Genio dell'Esercito, dopo un primo tentativo andato a vuoto, quasi un estremo tentativo della "torcia" di opporsi alla propria morte), è seguito il 17 ottobre anche quello della seconda torcia, la CV24, con una decisione poco (anzi niente) pubblicizzata e comunicata solo a posteriori.



E così il "panorama" di Porto Marghera, del quale "da sempre" le due Torce erano componente fondamentale ed ormai familiare, è stato modificato o per meglio dire "impoverito", con l'eliminazione dei due simboli.

... ma riparte la Pilkington

Una buona notizia ed una data importante per Porto Marghera quella del 16 ottobre 2017. È infatti il giorno della riaccensione del nuovo forno di produzione della Pilkington Italia, nell'insediamento che aveva cessato di produrre nel 2012, frutto di un investimento previsto di oltre 18 milioni di euro che ha portato a significative innovazioni sia sul forno di fusione che nell'intera linea di produzione.

Segno questo della fiducia che il Gruppo NSG (Nippon Sheet Glass Co Ltd, di cui Pilkington plc fa parte dal 2006) ripone nella capacità produttiva e nelle professionalità esistenti sul territorio. Parte dell'investimento sopra citato riguarda inoltre anche la prossima installazione di innovativi impianti di controllo delle emissioni in atmosfera, nel pieno rispetto delle normative ambientali ed in sintonia con la missione di "azienda sostenibile" del Gruppo NSG.

Sono oltre 130 i lavoratori che ritornano in attività dopo un periodo di sospensione con l'utilizzo di ammortizzatori sociali. Non solo, in aggiunta c'è assunzione di circa 60 nuovi tecnici. L'obiettivo è di arrivare a produrre circa 630 tonnellate al giorno di vetro float e dell'innovativo Pilkington Optiwhite™, un vetro estremamente chiaro ottenuto trami-



te l'attenta selezione di materie prime con bassissimo contenuto di ossidi di ferro, con una conseguente aumentata trasmissione luminosa che rende il prodotto particolarmente trasparente ed adatto alle sofisticate tendenze dell'industria dell'arredamento e dell'architettura. Viene inoltre mantenuta la produzione del vetro stratificato di sicurezza della gamma Pilkington Optilam™. La superficie occupata dallo stabilimento si aggira sui 150mila mq.

La storia del vetro industriale a Porto Marghera inizia nel 1932, anno di nascita dello stabilimento della SIV (Società Italiana Ve-

tri), acquisita nel 1994 da Pilkington in joint-venture con Techint SpA, che dopo un anno ha ceduto le sue quote e si è sfilata. Nel 2006 si arriva al passaggio al Gruppo NSG al quale segue la sospensione dell'attività nel 2012 ed al riavvio di questi giorni.

Pilkington Italia produce vetro per auto e per edilizia negli insediamenti di Settimo Torinese (Piemonte), di San Salvo (Molise) e appunto di Porto Marghera: possiede inoltre uno stabilimento per la produzione di sabbie silicee con annessa cava a Melfi (Basilicata).

Ricordando Sergio Gori

In concomitanza con la ricorrenza dei Defunti del 2 novembre, su iniziativa di Giuliano Paoli, nostro socio e consigliere della Municipalità di Mestre Carpenedo, la città di Venezia ha provveduto a deporre una corona di fiori sul cippo commemorativo, situato in viale Garibaldi a Mestre a ricordo dell'ing. Sergio Gori e della suo vile assassinio per mano delle Brigate Rosse. Un ricordo che rimane e rimarrà vivo e lucido nella memoria di chi in quei giorni era presente e operava a Porto Marghera e in tutta la Terraferma veneziana.



Chiusura uffici

Come da tradizione gli Uffici e la Segreteria di Federmanager Venezia chiuderanno, in concomitanza con le Festività Natalizie e di Fine Anno, **da mercoledì 27 dicembre 2017 a venerdì 5 gennaio 2018** compresi.

Riapriranno **lunedì 8 gennaio 2018** con orario normale.

Gruppo Seniores - Visita alla MaterBiotech di Bottrighe (RO) ...

È stato lo stabilimento Mater-Biotech del gruppo Novamont, situato a Bottrighe di Adria (RO) ed attivo nella produzione di biobutadiolo da fonti rinnovabili, l'obiettivo della visita alle aziende di eccellenza effettuata dal Gruppo Imprenditori e Dirigenti Seniores sabato 30 settembre 2017, giornata "Open Day" per la visita dello stabilimento.

Oltre la trentina sono stati i visitatori, tra soci del Gruppo e gentili consorti, che sono stati accolti al loro arrivo dal dott. Stefano Dessì, direttore dell'impianto di Bottrighe e dal suo collaboratore dott. Alessandro Gallazzi; in maniera molto ben organizzata si è svolta la visita approfondita e completa dell'impianto industriale e dei vari reparti di produzione, con illustrazione di tutto il processo produttivo con dovizia di particolari e rispondendo alle numerose domande poste.

Lo stabilimento Mater-Biotech di Bottrighe

nasce (o meglio, rinasce) sulle ceneri di precedenti esperienze industriali, dapprima col gruppo Montesi (produzione di melassa per glutammato negli anni dal 1960 al 1990) e successivamente col gruppo straniero

Ajinomoto. Lasciato in condizioni precarie, l'impianto è stato rilevato dal gruppo Novamont (forte di una forza lavoro di circa 600 persone distribuite nelle sedi italiane di Novara, Bottrighe, Terni, Patrica di Frosinone,



Piana di Monte Verna di Caserta e nella joint venture di Porto Torres con Eni-Versalis) nel 2012, che lo ha riconvertito inaugurando il nuovo stabilimento Mater-Biotech esattamente un anno fa (30 settembre 2016).

L'impianto, che occupa attualmente circa 70 persone, produce butandiolo su scala industriale partendo direttamente da zuccheri attraverso un processo di fermentazione. Composto chimico derivato dal butano, il butandiolo (1,4 BDO) è un intermedio chimico ottenuto precedentemente solo da fonti fossili e molto usato sia come solvente che per la produzione di plastiche, fibre elastiche e poliuretani, con un valore attuale sul mercato di circa 3,5 miliardi di euro/anno ed un valore previsto per l'anno 2020 di oltre 6,5 miliardi di euro.

La capacità produttiva attuale dell'impianto è di circa 30mila tonnellate/anno di biobutandiolo, con un risparmio di anidride carbonica di oltre il 50% rispetto ad una analoga produzione da fonte fossile con processi tradizionali. Il profilo di sostenibilità ambientale è garantito anche dall'efficienza energetica dell'impianto, che utilizza i sottoprodotti della lavorazione per il suo fabbisogno energetico, ottimizzando così il ciclo di vita dell'intero processo.

Non per niente MATER-BIOTECH è stata recentemente premiata da Legambiente.

In sintesi, un problema locale (impianto dismesso e degradato) trasformato in opportunità di sviluppo per l'intera area di Adria.

I prodotti finali in MATER-BI, bioplastica sviluppata e prodotta da Novamont, grazie alla biodegradabilità e compostabilità e all'alto contenuto di materie prime rinnovabili consentono di ottimizzare la gestione dei rifiuti organici riducendo l'impatto ambientale e contribuendo allo sviluppo di sistemi virtuosi



Museum", singolare museo che racchiude, seppure in maniera contenuta, la storia del Polesine e della sua bonifica, fin dalla prima metà del 19esimo secolo. Ultima tappa della giornata, nel pomeriggio, a Rovigo per la visita alla mostra "Secessioni Europee- L'onda della modernità", in corso a Palazzo Roverella. Uno sguardo d'eccezione sui movimenti che ad inizio del '900 hanno infiammato con nuovi fermenti alcune delle principali capitali del Centro Europa come Roma, Monaco, Vienna e Praga. Nella mostra vengono messi in evidenza gli esiti modernisti della Secessione Monacense, il trionfo del decorativismo della Secessione Viennese, il visionario espressionismo del gruppo "Sursum" Praghese fino al crocevia Romano e alla sua continua ricerca di una via altra e diversa. Klimt, Schile, Von Stuck, Casorati sono solo alcuni dei nomi di autori (elenco assolutamente non esaustivo) delle opere esposte.

si con vantaggi evidenti lungo tutto il ciclo produzione-consumo-smaltimento. Conclusa l'interessante visita alla Mater-Biotech, il gruppo si è trasferito per la colazione al vicino accogliente Ostello Amolara di Adria cui è annesso il "Septem Maria

... ed al Torrionificio Scaldaferro di Dolo (VE)

Il 30 ottobre, nuova uscita del Gruppo Seniores, forte per l'occasione di oltre 35 partecipanti, per una visita particolarmente interessante ma anche interessata (visto anche il periodo natalizio in arrivo ...) al Torrionificio Scaldaferro situato lungo la riviera del Brenta alla periferia di Dolo.

La giornata ha visto un programma invertito rispetto alla prassi. La mattina c'è stata la visita al Museo del Villano ed alla Villa Badoer-Fattoretto di Dolo, edificata attorno al '600. All'ingresso erano presenti Alessandro Venerio, segretario generale del Consorzio Regionale Ville Venete (sorto con l'obiettivo di promuovere e gestire ville, castelli, palazzi e dimore storiche di tutto il Veneto, www.villeveneteforyou.it) e la gentile guida Claudia Andreozzi, che ha accompagnato ed ampiamente documentato i visitatori sulla storia della villa, a volte ai confini del gossip o della leggenda (specie quando ad inizio '900 entra in gioco il Barone Carlo de Chantal). Un tuffo nelle atmosfere passate della Grande Venezia, ma anche della sua decadenza e della sua attualità.

Il Museo del Villano, sorto per volontà

dell'attuale proprietario Luigino Fattoretto, figlio di Ulderico che acquistò la villa nel secondo dopoguerra, propone una collezione di circa 20mila oggetti esposti in otto sale su un'area complessiva di mille mq. Oggetti i più svariati che raccontano la vita e la storia del "villaggio" che sorgeva in epoca passata attorno alla villa ed i cui abitanti venivano individuati appunto come "villani". Vi sono esposti orologi a torre, carrozze e

calessi, strumenti musicali, trebbiatrici e seminatrici "ante-meccanizzazione" oltre che numerosissimi strumenti utili per i vari "mestieri" quali vetraio, barbiere, ramaio, arrotino, ciabattino, casalinga solo per citarne alcuni. Una vera e propria "soffitta dei ricordi"!

Dopo una tappa per la colazione nella suntuosa Villa Ducale, il gruppo ha fatto visita al Torrionificio Scaldaferro, appuntamento



principale e goloso della giornata. L'accompagnatore è stato l'avvocato Pietro, attuale titolare, sotto l'occhio sempre vigile ed esperto dell'ottantenne ma vispo padre Marco.

Nata ad inizi '900 con Marco, rappresentante della Lazzaroni che presto si mise in proprio aprendo una pasticceria, la dinastia Scaldaferro (le cui generazioni alternano i nomi di Marco e Pietro) è oggi alla quarta generazione e gestisce l'impianto sito sul terreno dell'ex biscottificio. Sopravvissuto al terribile tornado che colpì la zona due anni fa grazie a pochi aiuti ma molto coraggio ed iniziativa, il laboratorio (assolutamente artigianale e non industriale) produce diversi tipi di torrone di altissima qualità grazie ad una attenzione quasi maniacale. Vengono usati 11 tipi diversi di miele (che formano



il 35% del prodotto), due millefiori provenienti da Asiago e nove ottenuti con speciali "transumanze" di api (in particolare, l'ape nera siciliana sopravvissuta all'ecatombe del 1960), che nei periodi adeguati vengono di fatto trasportate con furgoni in zone particolarmente adatte ed incontaminate, dalla Sicilia alla barena veneziana. La produzione

vede la prima fase di tostatura (mandorle, nocciole piemontesi, pistacchi di Bronte, noci Lara di Adria, etc), la seconda di cottura del torrone, ed una terza fase di posatura dei caratteristici fiocchi, svolta (unica azienda al mondo) interamente a mano per mantenere le caratteristiche di qualità del prodotto. Scaldaferro è presidio slow-food dell'ape nera siciliana e produce anche mieli rari per negozi specializzati.

L'ultima parte della visita ha visto l'assaggio collettivo di alcuni campioni di torrone, seguito dall'assalto e conseguente acquisto (souvenir? peccato di gola? anticipo di acquisti natalizi? regalo ai parenti? Ognuno portava a "giustificazione" un motivo personale ...) dei pregiati prodotti caratteristici nell'outlet affianco al laboratorio. Lo spirito è forte ... ma la carne è stata debole!

Iscrizione a Federmanager Venezia - Quote 2018

Rimangono **invariate** per il prossimo anno 2018 le quote di iscrizione alla nostra Associazione. Quanto deciso vale per tutti i Soci, iscritti sia come Dirigenti che come Quadri. Nel tamburino posto in testa alla pagina di Venezia sono riportati gli importi dell'iscrizione e le modalità attraverso le quali è possibile effettuare il versamento delle quote. Nel contempo invitiamo i colleghi che, **sicuramente per smemoratezza**, finora non hanno provveduto all'iscrizione per il 2017 e/o non hanno pagato la relativa quota, a volerlo fare al più presto, regolarizzando la posizione e contribuendo alla "vita" della nostra associazione. Federmanager Venezia infatti non gode né di sovvenzioni né di particolari lasciti e può contare solo sulle quote dei propri soci iscritti.

Campionato Sci 2018

Il dado è tratto. Sarà **Folgaria** in Trentino ad accogliere il Campionato Sci 2018 (47mo Triveneto e quarto nazionale) nei giorni **da giovedì 1 a domenica 4 marzo 2018**. Al momento in cui scriviamo la decisione è stata appena presa, pertanto non sono ancora pubblicabili le informazioni dettagliate necessarie per poter aderire alla manifestazione (alberghi, costi, piste, programma, etc). Quello che è sicuro è che anche questa nota località sciistica garantisce qualità di offerta, sia sportiva che turistica, e disponibilità organizzativa. E quest'anno l'innevamento naturale delle piste e della montagna in generale sembra (tocchiamo ferro...) procedere positivamente. Tutte le informazioni utili e necessarie verranno fornite appena disponibili tramite **canali digitali (mail, sito istituzionale, etc)**: chi non dispone di tali canali, può in alternativa **rivolgersi alla nostra Segreteria**. Nel frattempo, due pagine su questo numero danno il benvenuto e tutte le informazioni disponibili alla data.

Nel frattempo il glorioso drappello di atleti (e supporters) veneziani ha già tirato fuori i "ferri del mestiere" e procede con gli allenamenti, ognuno impegnato nel proprio ruolo per il rafforzamento e possibilmente per il miglioramento della già buona posizione (quinto posto) raggiunta lo scorso anno.



Assemblea annuale il 18 maggio 2018

Come si dice, per ora "Save the Date": si terrà **venerdì 18 maggio 2018** l'assemblea annuale di Federmanager Venezia. Altre informazioni nel prossimo numero della rivista o sul sito dell'associazione.

Posta elettronica

Chi non lo ha fatto fino ad oggi è invitato a fornire alla nostra Segreteria l'indirizzo di posta elettronica e/o le eventuali variazioni intervenute per lo stesso. L'e-mail (assieme al sito di Federmanager Venezia) consente ai Soci di venire aggiornati in modo rapido e tempestivo; è tramite questo strumento che tutte le nostre comunicazioni vengono ormai inviate agli associati. L'Associazione garantisce sul mantenimento della riservatezza degli indirizzi forniti.



Giornate di Galileo 2018

Dopo un breve periodo di sospensione e ripensamento, è prevista nel prossimo anno la riproposizione delle ormai famose "Giornate di Galileo". La settimana galileiana vedrà l'apice nei giorni **17, 18 e 19 maggio 2018** nel tradizionale ambiente patavino e dell'aula magna del Bò,

La manifestazione si presenta sin d'ora foriera di elevato interesse, sia per la nuova organizzazione che per il programma in corso di definizione, con la presenza anche di personalità di altissimo livello: saranno coinvolti tra gli altri oltre a Federmanager, ManagerItalia, CIDA, il comune e la provincia di Padova, le Università di Padova, Venezia e Verona. L'area di interesse della prossima manifestazione sarà quella del "Turismo", sulla quale la nostra Regione punta come uno dei paletti fondanti la sua economia.



FEDERMANAGER VERONA

Associazione Dirigenti Industriali
di Verona

Via Berni, 9 – 37122 VERONA
Tel. 045 594388 - Fax 045 8008775
e-mail: info@federmanagervv.it
sito: www.verona.federmanager.it

orario uffici

dal lunedì al venerdì 9:00/13:00

QUOTE ASSOCIATIVE

Dirigenti in servizio **euro 240,00** – Dirigenti in pensione **euro 120,00**
Quadri Superiori **euro 180,00** – Quadri Apicali **euro 114,00** – Dirigenti in attesa
di nuova occupazione **euro 150,00** – Pensionati ante 1988 (si prega di segnalare il
requisito) **euro 112,00** – Coniuge superstita **euro 100,00**

È possibile effettuare il versamento con le seguenti modalità:

- bonifico bancario su Banco Popolare di Verona: **IT97N 05034 11734 0000 0000 3930**
- bollettino di c/c postale n. **16806374**
- pagamento bancario in via continuativa (RID)
- direttamente presso la Segreteria
- con carta di credito attraverso il nostro sito

Pranzo di Natale 2017



L'appuntamento per gli auguri quest'anno è a **Villa Mosconi Bertani di Arbizano a Negrar**, nel cuore della Valpolicella, lo splendido complesso settecentesco che, con la sua villa, il parco secolare, il laghetto e il vigneto del '500, è sede della prestigiosa **Cantina Bertani**, luogo unico nella storia enologica e architettonica di Verona, che potremo visitare **a partire dalle ore 11** in compagnia degli esperti. Seguirà alle 12 l'aperitivo nelle accoglienti stanze della Villa e alle 13 il pranzo nel magnifico Salone delle Muse. Un'esperienza esclusiva, di grande bellezza, che potrete vivere, oltre che con i colleghi di Federmanager Ver-



na, anche con i vostri familiari ed eventuali simpatizzanti. Potremo anche degustare i vini della tenuta Santa Maria, frutto pregiato dell'esperienza della famiglia Bertani tramandata per generazioni e di una filosofia unica che produce **vini d'eccellenza in un luogo esclusivo**. Prenotazione tramite la

Segreteria e saldo quote di partecipazione entro e non oltre il **13 dicembre**, lo staff di Federmanager Verona è a disposizione per ogni ulteriore informazione. *Si consigliano scarpe comode per poter passeggiare con agio nel parco, nel vigneto del '500 e raggiungere il Laghetto dei Poeti.*

LIKE A BOSS!

Un buon gruppo di interessati ha assistito, lo scorso 23 novembre, alla presentazione del percorso di Profexa Consulting rivolto agli inoccupati "Like a boss". I referenti della società specializzata nel campo delle Risorse Umane, hanno spiegato il loro progetto destinato a persone inoccupate e mirato a insegnare un metodo efficace per cogliere nuove opportunità di lavoro. Questo percorso formativo è già stato sperimentato con successo nelle territoriali di Treviso e Vicenza e la sede di Verona, qualora vi sia un numero sufficiente di partecipanti, si è resa disponi-

bile ad ospitare il corso previsto in partenza a gennaio 2018. In breve, di cosa si tratta? "Like a Boss" si propone come un training formativo professionale che permetterà ai partecipanti di analizzare e sviluppare le proprie potenzialità; un percorso di allenamento che punta a "stimolare" il Self-empowerment per ripartire con maggiore efficacia nel lavoro; l'opportunità di incontrare alcune delle migliori realtà imprenditoriali del territorio per creare nuove collaborazioni professionali. Gli interessati possono avere maggiori informazioni consultando il sito di Federmanager

LIKE A BOSS!
INSTRUMENTALI E PROFESSIONALI TRAINING

LA NUOVA SFIDA PER DUE
GENERAZIONI DI MANAGER VINCENTI!

Se sei interessato contattaci!
likeaboss@profexa.it
www.profexa.it

4 percorsi formativi e di allenamento per entrare o tornare nel mondo del lavoro, da sempre:
- destinato ai
- e Manager di oggi (MASTER MANAGER)
- e
- (spelli di domani (FUTURE MANAGER))
Nati laureati, laureandi o chi hanno appena
Avuto un'esperienza
con una passione per la BRIGADE UMANE
temporaneamente inoccupati?
Potenzialmente personale, professionale e
Formazione analisa HR
Esperienze collector: il cambio delle
competenze tra due generazioni di Manager.
Sarai protagonista del tuo successo:
acquisisci il metodo per cogliere nuove
opportunità di lavoro, confrontando ed
incambiando aziende selezionando, un
affiancamento ai nostri professionisti.
PROFEXA ASSOCIATI CON SEGRETERIA INTERNA
E SERVIZI DI FORMAZIONE
PIU' INFORMATI SUI LE ATTIVITA'
VA VERONA 2017

Verona o contattando la Segreteria

Cultura e Sapori ed. autunno 2017

È ripartita in edizione autunnale la rassegna Cultura e Sapori organizzata da **Roberto Covallero** in collaborazione con l'esperto di enogastronomia **Lorenzo Simeoni**. La prima visita, conclusasi con l'ottima cena presso l'annesso agriturismo, si è svolta alla cantina **Corte Merci di Negrar** e ai suoi fruttai carichi di uve in appassimento. La seconda invece si è svolta presso la **cantina Mizzon** in località Quar, ancora ottimi vini in degustazione e una piacevole cena che si è svolta come sempre in un clima di amicizia e convivialità.

Aperitivo con i nuovi iscritti

Serata molto piacevole lo scorso 10 novembre all'enoteca Vescovo Moro di Verona durante la quale il Comitato di Presidenza e lo staff della sede hanno incontrato un buon gruppo di nuovi iscritti. Un momento informale di incontro e personale conoscenza che ha permesso ai "nuovi" e alle "nuove" di porgere diverse domande sui servizi offerti dall'associazione e respirare il suo clima di amichevole collaborazione ed efficienza



Rinnovo Organismi Associativi

Ricordiamo che nella primavera 2018, in occasione dell'assemblea di Federmanager Verona già fissata per venerdì 4 maggio, si rinnoveranno tutti gli organismi associativi quali: Presidente, Consiglio Direttivo, Collegio Revisori dei Conti e Collegio Proibiviri. Invitiamo coloro che intendessero candidarsi ad inviare un breve curriculum e una foto alla Direzione.

Riportiamo di seguito l'Art. 19 dello Statuto di Federmanager:

Articolo 19 – Elezione del Presidente

Il Presidente è eletto dall'Assemblea su indicazione del Consiglio Direttivo.

Ai fini dell'elezione del futuro Presidente dell'Associazione, almeno sei mesi prima della data di scadenza del mandato di Presidente, è costituita una commissione di designazione composta da 3 membri, indicati dal Consiglio Direttivo. I componenti della Commissione di designazione,



della quale non può far parte il Presidente in carica, sono scelti tra i Past President dell'Associazione e/o fra gli associati che abbiano maturato una significativa esperienza associativa. In caso di impedimento e/o rinuncia degli aventi diritto, si procede alla loro sostituzione con le medesime modalità di cui sopra. Successivamente all'avvenuta designazione da parte del Consiglio, gli uffici dell'Associazione provvederanno ad informare gli associati, al fine di favorirne il massimo coinvolgimento. Coloro che intendono manifestare la loro disponibilità a ricoprire la carica di Presidente della Associazione possono segnalare tale disponibilità alla

Commissione di designazione, entro 15 giorni dalla comunicazione dell'avvenuta costituzione. In ogni caso la Commissione effettuerà, in via riservata, la più ampia consultazione degli associati, informandoli delle eventuali disponibilità segnalate.

Certificazione delle competenze

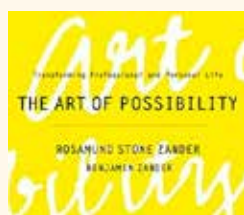
Tre, tutti giovani e tutti innovatori, i soci che stanno per concludere il percorso di certificazione delle competenze promosso dal programma Industry 4.0 All Inclusive di Federmanager.

Alessandro Caprara, Andrea Cobelli e Alessandro Cicolin sono infatti i pionieri di Verona del progetto che sta per chiudere la sua prima tornata, quella del 2017, e che verrà seguita da una seconda all'inizio del nuovo anno, secondo le direttive dell'ente certificatore Rina. Il percorso prevede una serie di prerequisiti necessari alla candidatura che

gli interessati possono richiedere in Segreteria, e, una volta superato il primo vaglio documentale, i partecipanti saranno tenuti a seguire una serie di giornate di formazione atte a completare il profilo per cui intendono certificarsi. Ricordiamo che i profili al momento certificabili sono 4, Innovation Manager, Temporary Manager, Export Manager, Manager di rete, ma nella prossima tornata ne potrebbero essere inclusi anche di tipo consulenziale. Tutte le informazioni sono reperibili sul sito www.bemanager.federmanager.it oppure chiamando in Segreteria.

Perché le rane non hanno fotografie della mamma

Si preannuncia divertente e interessante l'incontro del prossimo 5 dicembre con **Richard Collins**, fondatore e direttore della scuola Inlingua di Verona, che avrà come oggetto principale il libro di Benjamin e Rosamund Zander, *The Art of Possibility*, in cui i due autori descrivono 12 esercizi per arrivare ad una soddisfacente trasformazione personale e professionale. In un momento storico quale quello che stiamo vivendo e che porta



tutti a interrogarsi sulla possibilità/necessità del cambiamento, Collins inviterà a riflettere su come la mappa del mondo che ognuno ha dentro di sé è una delle possibili invenzioni e nessuna è più obiettiva di un'altra, per cui il dialogo non è uno scambio di idee dove preva-

le uno sull'altro ma una visione in comune dove tutti sono partecipi. Un punto di vista che di sicuro darà il ritmo alla serata e ai suoi partecipanti.

Buon Natale e Felice 2018!

A tutti gli Associati/e e alle loro famiglie dal Presidente, dal Consiglio Direttivo e da tutto lo staff di Federmanager Verona.

I nostri uffici saranno regolarmente aperti fino a giovedì 21 dicembre compreso, il 28 e il 29 dicembre, il 3 e il 4 gennaio, per poi tornare al regolare ritmo settimanale da lunedì 8 gennaio, orario 09-13.

Buone Feste!

Fondazione Telethon

Federmanager Verona ha accolto l'invito da parte di Fondazione Telethon, rappresentata dal dott.



G. Bresciani, a collaborare con il Coordinamento

Provinciale Telethon Verona attivo da un decennio e ora intenzionato ad allargare la sua presenza sul territorio tramite partner qualificati. L'attività della Fondazione Telethon – costituita in Italia nel 1990 per diretto interessamento di Susanna Agnelli – svolge opera di sussidiarietà sociale nel settore della distrofia muscolare e malattie genetiche rare ed è grazie a questa iniziativa che oggi è possibile poter alimentare la speranza del ritrovamento di una cura. Fedele al mandato della signora Agnelli – "Telethon esisterà sino a quando sarà stata trovata la cura dell'ultima delle malattie genetiche" – la Fondazione Telethon ha creato una struttura operativa di eccellenza sia nella ricerca scientifica sia nella raccolta fondi per sostenerla tramite anche la ben nota maratona televisiva che quest'anno si terrà il 15 e 16 dicembre. A ventisette anni dalla sua costituzione, sono state scoperte formule e tecniche scientifiche che per gli effetti conseguiti hanno rigorosamente decretato il successo delle strategie di ricerca di Telethon cui Federmanager Verona si organizzerà nei prossimi mesi per dare tutto il supporto possibile.

Federmanager Alleanza d'intenti con Telethon

A sostegno della raccolta fondi per la ricerca sulle malattie rare

Alleanza scaglierà tra Telethon e Federmanager per sostenere le iniziative della ricerca sulle malattie rare. A firmare l'intesa Giannantonio Bresciani, ambasciatore e coordinatore di Telethon a Verona, e Gianfranco Cicolin, presidente di Federmanager Verona, associazione che nel Veronese conta circa undicimila soci.

«Il nostro sodalizio rappresenta aziende e dirigenti del territorio scaligero», spiega il presidente Cicolin, «e tra le sue finalità conta anche iniziative per aiutare il proprio territorio. Ci sono dirigenti già in pensione ma ancora capaci di organizzare attività e di dare una mano alle proposte benefiche di Telethon, di cui condividiamo le finalità. Per questo vorremmo costruire una rete che comprenda capoluogo e provincia per appoggiare le sue attività di raccolta fondi, con iniziative di sensibilizzazione dei soci e anche di aiuto qualora ci sia la necessità di stare in piazza con banchetti e distribuzione di dépliant informativi».

I volontari di Telethon sono attivi tutto l'anno per raccogliere fondi, spiega Giannantonio Bresciani, «e la collaborazione con Federmanager può rivelarsi strategica per veicolare in modo ampio il nostro messaggio. Credo sia

l'istituzione più adeguata, proprio per la sua capillare diffusione sul territorio, per veicolare i valori di Telethon, che sono condivisibili da chiunque visto che parliamo di sostegno alla ricerca per le malattie contro le malattie genetiche, così rare da essere spesso dimenticate dai grandi investimenti pubblici o privati in ricerca. Con i fondi raccolti Telethon finanzia i migliori ricercatori ed istituti di ricerca e ha già ottenuto risultati lusinghieri».

Federmanager da circa 70 anni rappresenta in modo esclusivo i manager delle aziende produttrici di beni e servizi di cui cura gli aspetti contrattuali, istituzionali, sociali, professionali e culturali.

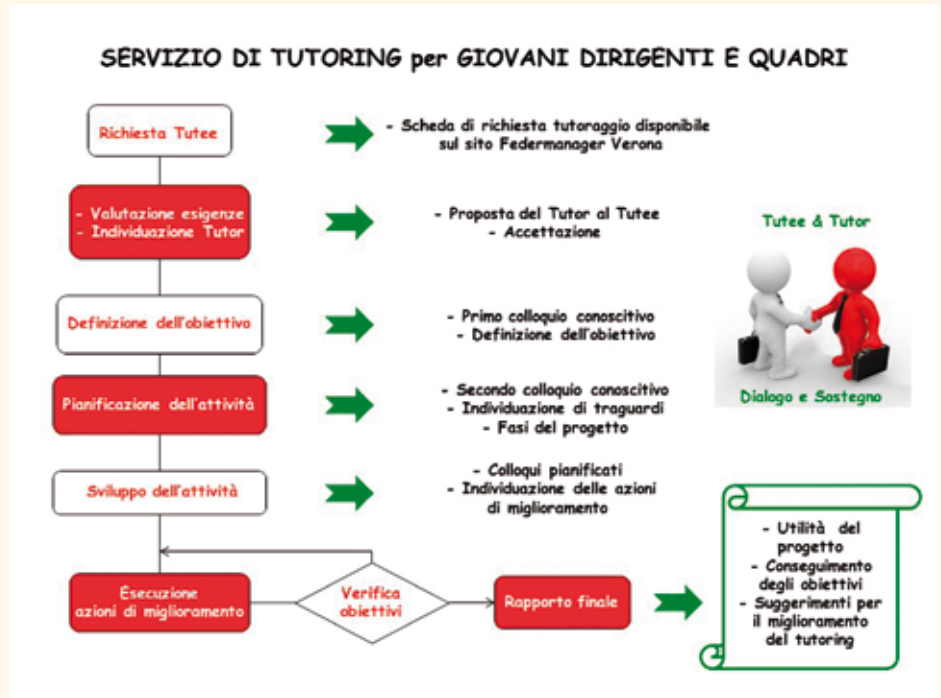
Con circa 180mila dirigenti, quadri apicali, alte professionalità, in servizio e seniores, è l'associazione maggiormente rappresentativa nel mondo del management.

Il prossimo appuntamento con Telethon è il 15, 16 e 17 dicembre quando partirà l'ormai celebre maratona televisiva in collaborazione con la Rai. In quell'occasione saranno mobilitati anche i volontari veronesi che allestiranno dei banchetti in città per spiegare le finalità di Telethon. E Federmanager è già pronta a fare la sua parte. •

Alberto Toniolo è il nuovo coordinatore dei Seniores



L'Ing. Alberto Toniolo è stato recentemente eletto all'unanimità dal Consiglio di Federmanager Verona quale nuovo coordinatore del Gruppo Seniores in sostituzione del MdL Mario Terralavoro. Padovano, ha alle spalle una lunga carriera dirigenziale in alcune tra le più importanti aziende del veronese e non solo (AGSM, Glaxo, Foster Wheeler), durante la quale ha ricoperto ruoli di grande responsabilità legati in prevalenza ai temi della qualità, sicurezza e ambiente. Ex nazionale di pallacanestro, è in pensione dal 2008 e oggi si dedica ai suoi hobby preferiti che sono la montagna,



lo sci e la musica. Già responsabile di progettazione e sviluppo dei documenti di Bilancio Sociale di Federmanager Nazionale, nonché Rappresentante di Federmanager nel Comitato di Coordinamento Provinciale

– INAIL Verona, è già riferimento attivo per i pensionati e le pensionate di Verona, particolarmente per quanto riguarda il progetto tutoring del cui processo trovate sopra uno schema riassuntivo.

Federmanager Verona e Università, collaborazione continua

Monica Dongili, Vice Presidente di Federmanager Verona, e la prof. **Elena Giaretta** del dipartimento di Economia Aziendale dell'Università di Verona hanno felicemente collaborato al raggiungimento dello splendido risultato di una giovane neo dottoressa, **Alice Maistri**, che si è in questi giorni laureata a Vicenza con 110/110 discutendo la tesi dal titolo "**Leadership e Coaching**". La giovane nel mese di ottobre aveva accompagnato a Venezia la Vice Presidente alla conferenza nazionale pa-

trocinata da Federmanager Veneto, dove aveva avuto modo di intervistare manager e coach anche internazionali per analizzare il valore del coaching integrato alla leadership e misurare il risultato che porta alle persone e alle aziende. Temi questi molto attuali e oggetto di studio attento anche da parte dell'ateneo veronese, nonché uno dei punti di comune interesse che collegano e sanciscono la collaborazione pluriennale tra **Federmanager Verona e l'Università**.



Testimoni d'impresa, iniziativa Cosp-Federmanager Verona

Due testimoni d'impresa d'eccellenza, **Alessandro Caprara e Andrea Cobelli**, "giovani" di punta di Federmanager Verona, hanno concretizzato la relazione e collaborazione negli anni facilitata dalla Vice Presidente **Monica Dongili** con COSP Verona, il Comitato provinciale per l'Orientamento Scolastico e Professionale. I due giovani ingegneri, a cavallo tra novembre e dicembre, hanno parlato davanti all'attenta platea degli studenti del **Liceo G. Cotta di Porto di Legnago** dei seguenti temi: Caprara ha affrontato il management d'impresa mentre Cobelli ha parlato della gestione dei servizi informatici di una GI. Chiarezza di esposizione, freschezza di approccio unita a una grande competenza ed esperienza sul campo dei due relatori, hanno permesso agli studenti di approc-



ciare temi complessi, e potenzialmente utili al loro futuro professionale, in modo informale ed efficace, un ulteriore sforzo dell'associazione e di chi le regala del tempo di qualità, per avvicinare il mondo

dei giovani e dare un supporto in termini di esempio concreto. Grazie ad Alessandro e ad Andrea per la loro disponibilità a rappresentarci in modo così brillante!

FEDERMANAGER VICENZA

Associazione Dirigenti e Quadri
Aziende Industriali di Vicenza
Via Lussemburgo, 21 – 36100 VICENZA
Tel. 0444 320922 - Fax 0444 323016
e-mail: segreteria@federmanager.vi.it
sito: www.vicenza.federmanager.it

orario uffici

tutti i giorni dal lunedì al sabato 8:30-12:30

assistenza FASI

su appuntamento nei giorni di martedì e giovedì

QUOTE ASSOCIATIVE

Dirigenti in servizio **euro 240,00** – Dirigenti in pensione **euro 130,00**

Dirigenti momentaneamente inoccupati **euro 200,00**

Dirigenti pensionati in attività **euro 240,00** – Quadri **euro 150,00**

Per la prima iscrizione **euro 25,00** – Per coniuge superstite **euro 60,00**

È possibile effettuare il versamento con le seguenti modalità:

- bonifico bancario su INTESA SAN PAOLO: **IBAN IT93 Q030 6911 8901 0000 0000 758**
- bollettino di c/c postale n. **14754360** intestato a Federmanager Vicenza, via Lussemburgo 21, 36100 Vicenza direttamente presso i nostri uffici

Pranzo di Natale 2 dicembre 2017

Vi aspettiamo numerosi alle ore 12.30 al **Ristorante "Da Remo" a Vicenza** (uscita autostrada Vicenza est), Contrà della Caimpenta 14, per scambiarci gli auguri e premiare gli associati con 25 e 50 anni di anzianità nella associazioni.

Elenco premiati:

50 anni: Benito Donagemma; Giovanni Francesconi

25 anni: Dino Berlato, Giorgio Binelle,

Aldo Brazzale, Stefano Brazzale, Giordino Brinafico, Angelo Cacciavillani, Mario Caddeo, Antonio Calgaro, Silvano Cinel, Rinaldo Da Rio; Massimo Dal Lago, Graziello Donadello, Piergiuseppe Faccin, Adolfo Farronato, Giancarlo Formaggio, Aldo Lanzara, Giuseppe Maronato, Marcello Pedrollo, Maurizio Pini, Gilberto Pivetti, Carlo Prandoni, Antonio Rigadello, Francesco Salvati.



Mostra Van Gogh - febbraio 2018

Abbiamo organizzato due visite alla MOSTRA:

"VAN GOGH. Tra il grano e il cielo"

(Vicenza, Basilica Palladiana, dal 07/10/2017 al 08/04/2018) .

DATE DELLA VISITA: **10 febbraio 2018 ore 18.00** e **17 febbraio 2018, ore 18:00** con visita guidata. Se volete partecipare inviate una email a segreteria@federmanager.vi.it o telefonare, chiedendo la disponibilità.

Solo dopo esservi accertati della di-

sponibilità, potete effettuare, il bonifico dell'importo di euro 17,00 presso la Banca Popolare: IT24A0572811801017570006924 oppure Unicredit: IT17P020081189700009563547



Un saluto a Giovanna Peruffo

Alla fine di novembre, la **dottorssa Giovanna Peruffo, responsabile della Segreteria**, lascia l'incarico, dopo 20anni di servizio, per il raggiungimento dell'età pensionabile. Tutti noi che abbiamo potuto, per motivazioni diverse, apprezzare la sua disponibilità, impegno e professionalità desideriamo riconoscere il suo fondamentale apporto nell'ottenimento, assieme allo staff, di un alto livello nei servizi ampiamente rico-

nosciuto dagli associati e, anche, dai colleghi di altre territoriali. A Giovanna, quindi, formuliamo i migliori auguri di potersi godere la vita da pensionata, coltivando le sue belle passioni e senza più preoccuparsi di contratti, licenziamenti e INPS. Con l'occasione, informiamo che **dal 1 dicembre il nuovo responsabile del settore è la dottoressa Elisa Andreozzi**, alla quale diamo il benvenuto e l'augurio di buon lavoro.

AD HOC

Carlo Perini, coordinatore di ADHOC, Società di Temporary Management, per il Veneto è ogni **giovedì dalle 10,00 alle 12,00** c/o la sede di Federmanager Vicenza a disposizione di tutti i soci e di chiunque abbia bisogno di informazioni e chiarimenti.

Carlo Perini cell: 3356469983

perini.adhoc@gmail.com

www.adhoc-manager.it

Quote 2018

Comunichiamo che le quote annuali per il 2018 rimangono invariate per i dirigenti in servizio (240€), per i dirigenti in pensione (130€), per i dirigenti in pensione che lavorano (240€), per i quadri (150€), per i dirigenti inoccupati Euro (200€). Per i coniugi superstiti, la quota è di Euro 60.

Queste le modalità di pagamento:

C/C postale: 14754360

INTESA SAN PAOLO:

IT93 Q030 6911 8901 0000 0000 758.

Unicredit:

IT 17 P 02008 11897 000009563547



Cambio coordinate

Cambio delle coordinate bancarie di Federmanager Vicenza

A partire da lunedì 11 dicembre 2017 il conto di Federmanager Vicenza, su Banca Popolare di Vicenza diventa INTESA SAN PAOLO:

Codice IBAN:

IT93 Q030 6911 8901 0000 0000 758.

Buon Natale

Il Presidente, il Consiglio Direttivo, la Segreteria i Volontari delle molteplici attività di Federmanager Vicenza porgono i migliori auguri per le prossime festività a tutti gli associati e alle loro famiglie.

Buon Natale

I nostri uffici saranno chiusi al pubblico il giorno 9 dicembre.

Per le vacanze natalizie **l'associazione chiuderà da sabato 23 dicembre a venerdì 5 gennaio.**

Riapriremo al pubblico lunedì 8 gennaio 2018.

Visita al MOSE

Il programma autunno-inverno delle attività culturali è cominciato il 13 ottobre, con un evento di grande interesse ed importanza: **la visita al MOSE (Modulo Sperimentale Elettromeccanico) a Venezia.**

Si tratta di un piano integrato di opere (ingegneria civile, ambientale e idraulica) che ha interessato Venezia e la sua laguna, 550 km quadrati di territorio protetto, agendo su tre temi principali:

Difesa dalle acque alte, Difesa dalle mareggiate, Protezione dell'ecosistema, e rappresenta un programma di lavori unico al mondo. La visita è stata suddivisa in due parti: presso il **puntomose**, situato in uno storico edificio dell'Arsenale di Venezia, abbiamo assistito alla presentazione

con proiezione del piano e del programma del Mose, effettuato da due valide e gentili responsabili della comunicazione. Dopo il successivo dibattito, abbiamo ripreso il battello che ci aveva accompagnato, per recarci alla **bocca di porto del Lido** e visitare **la galleria della barriera nord (Treporti).** La laguna di Venezia è divisa dal mare Adriatico da una sottile striscia di terra lunga circa 60 Km e comunica con il mare attraverso tre bocche di porto, da Nord a Sud: Lido (2 barriere- Treporti e SanNicolo'), Malamocco e Chioggia. Gli elementi principali delle barriere di difesa sono: **le paratoie, i cassoni di fondazione e le cerniere;** i cassoni sono gli elementi che formano la base delle barriere e a cui sono agganciate le paratoie, attraverso le cerniere che ne consentono il movimento.

L'opera, in fase di completamento- previsto per 2018- difenderà Venezia e la laguna dalle acque alte attraverso la costruzione di schiere di paratie mobili a scomparsa.

Abbiamo potuto visitare la galleria, a circa 13 mslm e accompagnati dal responsabile tecnico, impiantistica principale dove sono predisposti tutti gli impianti elettromeccanici e di controllo per il funzionamento delle paratie. Grande soddisfazione per il patrimonio di saperi e di capacità – **Made in Italy** – tecnologia, sviluppo, innovazione che hanno portato il MOSE ad essere il modello innovativo di riferimento a livello internazionale. La visita si è conclusa con grande soddisfazione dei presenti, anche un nutrito numero di ingegneri, con il rientro in battello alla sta-



zione ferroviaria in un'atmosfera romantica (i veneziani la definiscono, più prosaicamente "caigo"). Un doveroso ringraziamento al personale che ci ha accompagnato e al nostro nuovo responsabile delle attività cultura e tempo libero, **Flavio De Pretto.** (AP)



Consulta e Felicità

di **Alberto Pilotto** – *Federmanager Vicenza e componente del Comitato Nazionale Pensionati*

Sul treno che mi stava portando a Roma il 26 ottobre per una riunione della Commissione Chimico-Farmaceutica il giorno dopo la **sentenza della Corte Costituzionale** che recita: “la Corte ha ritenuto che, diversamente dalle disposizioni del “Salva Italia” annullate nel 2015 con tale sentenza, la nuova e temporanea disciplina prevista dal decreto legge 65 del 2015 realizzi **un bilanciamento non irragionevole tra i diritti dei pensionati e le esigenze della finanza pubblica**” ho letto un bell’articolo sul Corriere della Sera “Le teorie della felicità” nel quale l’autore, Paolo Di Stefano, partendo dalla teoria della relatività di Albert Einstein conclude “...**che non c’è niente di più opinabile della felicità, soggetta ad un altro tipo di relatività, quella dei sentimenti, delle emozioni umane, delle esperienze individuali**”. La sera, dopo un pomeriggio passato al telefono e all’iPad con colleghi ed amici che commentavano la decisione della Corte (e le possibili influenze su di essa degli opinion leaders) con espressioni e toni che ricordavano le più sanguigne espressioni del guitto penta stellato, mi era venuto alla mente un aforisma di **Oscar Wilde**: “**Felicità non è avere tutto ciò che si desidera, ma desiderare quello che si ha**”. Con questo spirito positivo, il giorno dopo, ho partecipato al workshop organizzato dalla nostra Federazione sulla “Legge di bilancio 2018: le competenze per la crescita”, con la partecipazione di importanti politici e, poi, alla riunione della nostra Commissione.

A tarda sera, ritornato a Vicenza tra gli affetti domestici, vicino alle mie adorato montagne e ...dopo un paio di bicchieri di Cabernet, sono ritornato normale. In questo caso, come tempestivamente scritto dal nostro **Presidente Cuzzilla nella lettera ai Colleghi del 26 ottobre, la normalità è ritenere irragionevole:**

- che il bilancio pubblico sia risanato con riscossioni forzose;

- che questo avvenga solo per alcune categorie (è, anche, discriminatorio);
- che i diritti siano “temporaneamente” sospesi;
- qualsiasi penalizzazione delle nostre pensioni.

A questo punto, con questo tipo di sentenze, viene spontaneo chiedersi quale sia, oggi, **il ruolo della Corte**: se sia la più alta e qualificata sede istituzionale delegata a prendere decisioni in conformità alla nostra Costituzione, indipendentemente dagli effetti pratici, oppure, come potrebbe sembrare a qualche otuso pensionato adirato, se sia diventata il nuovo, e finora sconosciuto, **Ministero... della Ragionevolezza**.

Ricordo, a questo proposito, che qualche anno fa e in una situazione analoga, avevo usato la frase del mugnaio vessato dai nobili nell’opera di **Bertold Brecht**: **ci sarà un giudice a Berlino**, e ci fu: il Re di Prussia in persona.

Con le dovute modifiche, anche noi avremmo dovuto avere il nostro giudice a Roma: la Corte Costituzionale. Questa constatazione, allo scrivente cresciuto ed educato in un periodo in cui erano fondamentali certi valori, certi esempi, certi stili, certi comportamenti ha provocato molto più disagio (pensando al futuro di questo Paese) che non il naturale rammarico per il mancato introito, passato, presente e futuro.

Le azioni che adesso faremo sono già state anticipate dalla lettera di Cuzzilla, precedentemente menzionata: era

già stata messa in agenda una **riunione dei colleghi pensionati il prossimo 15 dicembre a Milano** che, dopo questa sentenza imbarazzante, a dir poco, sarà particolarmente accesa ed importante. Inoltre, nel corso della recente **riunione (22/11) a Roma del Comitato Nazionale Pensionati**, abbiamo potuto constatare la pronta, diversificata e grande risposta della Presidenza federale e confederale. Oltre alla già indicata riunione di Federmanager, è stata deciso da **CIDA di organizzare una grande manifestazione a Milano, il prossimo 19 febbraio 2018**, che sarà aperta a tutte le Associazioni di rappresentanza di alte professionalità che condividono i nostri valori ed i nostri principi. Inoltre, è stata subito **organizzata un’indagine conoscitiva per acquisire l’opinione dei colleghi Pensionati sul tema pensioni e su quello che la Federazione dovrebbe fare a tutela delle pensioni di categoria**; il sondaggio è iniziato il 24/11 e i dati saranno comunicati in occasione della riunione di Milano del 15 dicembre. Infine, l’invito ad un impegno da parte di tutti noi, e non solo dei vertici nazionali, a **“marcare stretto” le forze politiche sui temi dell’attenzione e del rispetto nei confronti dei pensionati**.

Desidero concludere riportando la frase conclusiva del **Presidente**: **“Una partita che va giocata in attacco, nell’interesse di tutta la categoria”**.

Adesso, lo scrivente è ritornato felice.



Una scelta di
QUALITÀ

Poliambulatorio **DON BOSCO** Centro Dentistico

Convenzionati
FASI



**DAL 1998 UNO STUDIO ALL'AVANGUARDIA,
CHE FONDE CARATTERE FAMILIARE E TECNOLOGIE AVANZATE**

**PROTESI FISSA SU QUATTRO IMPIANTI
A CARICO IMMEDIATO in 48H**

**FINANZIAMENTI PERSONALIZZATI E AGEVOLATI
A TASSO ZERO**

Dal 2015 **AMBULATORIO SPECIALISTICO** un team di specialisti al vostro servizio

- ✓ **ODONTOIATRIA** ✓ **PSICOLOGIA** ✓ **PSICOTERAPIA**
- ✓ **NUTRIZIONE, DIETE** ✓ **MEDICINA ESTETICA**
- ✓ **ORTOPEDIA** ✓ **LOGOPEDIA** ✓ **DERMATOLOGIA**

Dir. Sanitario Dott. Michelangelo Merrino
Via Cavour, 65 - Dossobuono di Villafranca (Verona)

tel. 045 986909

www.poliambulatoriodentisticodonbosco.com

f Poliambulatorio e Centro dentistico Don Bosco

Cosa è stata la “mia” Porto Marghera ... e dintorni

di Gianni Soleni – *Federmanager Venezia*

Premessa: *le righe che seguono descrivono la Porto Marghera che io ricordo e come l’ho personalmente vissuta. Non vogliono assolutamente essere né “la Verità” né un trattato storico, ma solo un modesto contributo tra i tanti possibili ed auspicabili in occasione del Centenario. Altri lettori avranno sviluppato esperienze diverse: sarà interessante pubblicare i loro interventi, anche più autorevoli e completi di questo.*

Dunque: Correva l’anno 1979. Il primo giorno di lavoro, una volta assunto in un’azienda di Porto Marghera, arrivai in sede con la mia mitica “500” bianca che parcheggiavi nello spazio antistante l’ingresso, fuori (ahimè) dagli spazi coperti. Nel risalire in auto a sera, notai qualcosa di strano su tutta la carrozzeria: era coperta da centinaia di puntini neri che seppi essere minuscole goccioline di bitume depositate dall’aria circostante e coagulate. Frutto dell’emissione dei fumi, evidentemente non proprio filtrati al 100% (alla faccia del PM10 di oggi!), residui di lavorazione di un vicino stabilimento che sfornava anodi per celle elettrolitiche atte a produrre alluminio. Fortunatamente nel vicino spaccio trovai uno speciale detergente che mi permise di rimettere quasi a nuovo la carrozzeria: imparata la lezione, da allora

parcheggiavi sempre al coperto. Questo fu il mio primo impatto lavorativo con Porto Marghera.

Prima di allora, pochi erano stati i miei ricordi di interazioni dirette con Porto Marghera. Da ragazzino, pedalando in bici in zona San Giuliano, spesso mi accoglieva un acre odore di “uova marce” che mi penetrava fin nei polmoni. Sempre a San Giuliano (proprio dove ora sorge un bellissimo Parco nato dalla illuminata visione dell’amico Gaetano Zorzetto, prosindaco per la Terraferma, prematuramente mancato), infinite collinette di una strana, odorosa e colorata terra erano l’ambiente ideale nel quale andavano, sempre in bici, a giocare alle “montagne russe” senza porci troppe scomode domande di cosa fosse o da dove provenisse quella terra. Scarichi o rifiuti industriali? Tossici? Per noi erano parole senza importanza. Se venivano depositati lì alla luce del sole, voleva dire che erano “legittimi” e permessi. In altra occasione al tempo della scuola elementare andammo, tutte le classi in bella fila, ad assistere al varo di una grande nave al Cantiere Breda (naturalmente, tutti a piedi – zitto e marcia - andata e ritorno e sosta sempre in piedi nel Cantiere). Al pomeriggio, dopo le 17, nota comunemente come “l’ora degli operai”, era

uno spettacolo unico vedere il ritorno a casa di migliaia di operai che in bicicletta o in mosquito, ognuno con la propria cartella (contenente la gamella del pranzo) chiusa attorno al tubo della bici, sciamavano giù dal cavalcaferrovia lungo Corso del Popolo e le altre strade di Mestre. La sera poi, quando ormai era buio, dalle finestre dei piani più alti si potevano osservare le assicuranti fiamme che uscivano dalle “Torce”, impegnate a “proteggerci depurando l’aria” (così dicevamo) in una scenografia fantastica con il cielo arrossato. Ed ancora, treni merci lunghissimi alla stazione di Mestre deviavano e prendevano a passo d’uomo la rete dei raccordi ferroviari di Porto Marghera, mentre sulle banchine attraccavano navi su navi scaricando merci e materiali per la lavorazione.

Essendo nato (in casa come si usava allora) a Marghera ed abitando poi a Mestre, pur non essendone direttamente coinvolto (mio padre era ferroviere e non interagiva con Porto Marghera), quel grande ed un po’ misterioso agglomerato di fabbriche è stato comunque **parte integrante della mia vita**. Molti tra i miei zii lavoravano lì dentro. Uno in particolare, zio Nino, lo invidiavamo perché la sua Società lo mandava ogni tanto un paio di settimane in ferie in





montagna, a San Vito di Cadore, in albergo insieme ai suoi compagni di lavoro, fortunato lui Solo che poi è stato il primo ad andarsene, si diceva per un "brutto male" ...). La scuola superiore che frequentavo (il leggendario ITIS Pacinotti, una vera fabbrica con una "forza lavoro" di oltre 2mila studenti di meccanica, chimica, metallurgia, elettrotecnica, elettronica), tra gli oltre 200 insegnanti annoverava molti dirigenti o tecnici provenienti da quegli stabilimenti di Marghera che erano pronti poi ad accogliere i nuovi periti industriali, ansiosi di entrare nel ciclo produttivo e di avere il lavoro "sicuro".

Erano "Porto Marghera" anche le sfilate "rosse" di migliaia di operai che il primo maggio di ogni anno percorrevano via Piave a Mestre, inneggiando a future rosse primavere e sventolando bandiere falce e martello, per convergere in Piazza Ferretto dove venivano tenuti comizi da personalità di "grido". Poi (novelli Peppone e Don Camillo) era arrivata la concorrenza "bianca" che fece coincidere in quella stessa data la Prima Comunione o la Cresima dei ragazzini, forzando così una buona parte dei partecipanti alla sfilata a deviare percorso, motivazione e colore.

Da Porto Marghera si irradiavano una forza innovativa ed una vivacità incredibile in tutti i settori di vita economica, sociale, politica e direi anche religiosa, che contagiavano tutte le zone circostanti a partire da Mestre. Piazza Ferretto alle 7 di sera era un brulicare ineguagliabile di giovani pieni di voglia di "esserci", attratti da iniziative, esperienze, discussioni politiche ed interessi i più vari.

Purtroppo arrivarono in seguito anche momenti tristi e drammatici. Dopo l'ondata di Potere Operaio, Lotta Continua e della contestazione studentesca, si sviluppò anche a Porto Marghera la deviazione criminale delle Brigate Rosse (Colonna 2 agosto), fino ad arrivare ai giorni bui dei brutali assassinii di **Sergio Gori** (vicedirettore Petrolchimico, 1980), **Alfredo Albanese** (commissario

Esplosione in un reparto della Dow Chemical: quattro operai feriti, cittadini invitati a chiudersi in cas;

Fiamme a Marghera, ore di paura



*Brucia fabbrica chimica
È allarme nube tossica*

MARGHERA. Un botto, l'incendio e le fiamme altissime a venti metri dal deposito di fiamme. Un incendio a un piano da una bomba chimica. È successo ieri sera alle 19.40 nel reparto T4 della Dow Chemical. Quattro operai feriti, l'implosione che scatta mezz'ora dopo l'incidento e l'allarme che dura un'ora e mezza. Cive di piazza a Marghera, Mestre e in centro-stadrio. L'incognita di non sapere cosa ha portato nell'aria la nube tossica che si è spogliata.

«La nube tossica è stata immediatamente smaltita e il direttore dell'impresa Dow Chemical, Mario Fava, la risposta è arrivata sopra le stabilimentate e l'abbiamo abbattuta con i getti d'acqua. L'allarme è durato alle 21.30. Il partito si è diffuso rapidamente, anche a Marghera, ma anche a Mestre e in centro-stadrio. L'arrivo a Mestre è stato di circa 10.000 persone. La nube è stata abbattuta dalle nubi della pioggia con l'altissima. La nube che era per strada scendeva al riparo con i fiammiferi nella bocca».

**NON È VITACCI
ALLE PAGINE 2 E 3**

IL FOSCO

UNA BOMBA
FRA LE CASE

di Giorgio Cecchetti

anche se il Tribunale ha assolto il Petroliere al di fuori di ogni...
A storia, quella che non m...
di un essere ma che non...
prodotti indispensabili...
industriali. L'incidento...
SEGUE A PAGINA 2

di polizia, 1980) e **Giuseppe Taliervo** (direttore Petrolchimico, 1981).

Nel frattempo iniziava la parabola discendente di Porto Marghera. Difficoltà nel mantenere produzioni ormai antieconomiche, ma che a volte restavano in vita perché dichiarate "strategiche" per lo Stato. Prevalenza ed intromissione della Politica sulla Dirigenza industriale, per spartirsi i diversi Enti, alcuni dei quali ormai decotti (EFIM, ENI, GEPIN, IRI). Compromissione tra Politica e grande Imprenditoria. Legislazione più severa ed attenta che finalmente affrontava il tema "mortale" e non più rinviabile dell'inquinamento e della salvaguardia della salute ed imponeva regole di produzione meno pericolose, non solo per le maestranze ma anche per le popolazioni circostanti. Nessuna attrattività per nuovi settori (a titolo di esempio, nessuno sviluppo di aziende del settore informatico e della comunicazione, che trovavano favorevole collocazione in località alternative). Poca capacità di apertura al "nuovo" che pure avanzava. Tutti motivi che contribuirono al declino di Porto Marghera.

Nell'ultimo scampolo della mia frequentazione per lavoro vidi l'inarrestabile calo dei posti di lavoro ed il drastico ridimensionamento di molte aziende (i diffusi prepensionamenti a 50 anni ridussero sì l'impatto sociale, ma provocarono anche perdite secche di consolidate professionalità).

La mia avventura lavorativa a Porto Marghera terminò verso la fine degli anni '80, ma ho continuato a "viverla" intensamente come cittadino. Ho "vissuto" così la perdita di decine di migliaia di posti di lavoro (da oltre 35mila nel 1975 a 13mila nel 2000). Ho vissuto i

processi per morti ed inquinamento. Ho vissuto i tentativi di avvio di alternative innovative (VEGA e connessi), vivo oggi l'ammodernamento virtuoso di alcune produzioni industriali, come la ex IROM e Pilkington. Ho vissuto anche il posizionamento di Fincantieri al top mondiale nel difficile settore delle navi da crociera, con le notevoli problematiche sociali e lavorative che ne discendono e pesano sulle maestranze impiegate. Oggi molti giovani indigeni hanno solo una vaga (o nessuna) idea di cosa è o è stato Porto Marghera. Basta andare nelle scuole e parlare di questo argomento per vedere facce dubbiose od assenti sul tema. Porto Marghera certamente non è più il loro riferimento od il loro obiettivo per il futuro lavorativo.

Per concludere non posso non citare, seppur brevemente, anche l'attuale realtà sociale che contorna quella industriale di Porto Marghera. Oggi la città di Mestre è esattamente lo specchio della crisi di Porto Marghera. In una città cresciuta in modo irruento e spesso disordinato negli anni '50 e '60 per rispondere alle pressanti esigenze abitative (ma anche per soddisfare la smodata speculazione sui terreni), una città piena di vita e di fervore in quei "favolosi" periodi della seconda metà del '900, oggi basta far due passi anche in pieno centro per verificare la crisi che attanaglia anche le piccole attività commerciali e l'intero contesto urbano.

Cambieranno le cose? Mi auguro caldamente di sì. Anche se da anni non abito più a Mestre, rimango legato a questa città, così come Porto Marghera rimarrà finché vivo la "mia" Porto Marghera. Ed allora ... **Auguri, Porto Marghera, ancora 100 di questi anni!**

CEMS

centromedicospecialistico



SCOPRI TUTTI i NOSTRI SERVIZI e le **CONVENZIONI** su: www.cemsverona.it



Radiologia



Riabilitazione
cardiologica



Urologia



Pediatria



Geriatra



Neurologia e
Neurochirurgia



Otorinolaringoiatria



Fisioterapia
e Riabilitazione



Chirurgia
oculistica



Centro per la cura
del mal di schiena



Endocrinologia
e Diabetologia



Gastroenterologia



**CHECK UP
PERSONALIZZATI**



Medicina
dello Sport



Ginecologia
e Ostetricia



Dietologia
Nutrizionistica



Chirurgia
Vascolare



Psicologia
e Psichiatria



Nefrologia



Chirurgia
Ambulatoriale



Dermatologia



Senologia



Pneumologia



Ortopedia



Medicina Estetica

Via Fava 2/b - 37139 Verona - tel. 045 9230404 whatsapp: 3385364550 info@cemsverona.it

CEMS Centro Medico Specialistico Verona

Impianto osteointegrato dentale

Rischi e vantaggi



a colloquio con il dottor **Carlo Casato**, medico odontoiatra - www.carlocasato.it

L’implantologia dentale rappresenta un trattamento valido ed affidabile per i pazienti ai quali mancano dei denti.

Gli impianti dentali sono delle radici artificiali, generalmente in titanio, che vengono inserite dal dentista nell’osso dei mascellari al posto delle radici dei denti naturali che si sono persi. Il dentista applica a queste radici artificiali i denti protesici permettendo così al paziente di avere una dentatura fissa che realizza ottimi risultati sia da un punto di vista estetico che funzionale. È necessario pianificare con molta attenzione un trattamento implantoprotesico per ottenere i risultati desiderati e ridurre e possibilmente annullare le complicanze. La prima cosa da fare è la **valutazione dello stato di salute generale del paziente** in relazione alla sua età. Se lo stato generale della salute lo permette, non ci sono limiti di età per eseguire un impianto dentale in un adulto, ma non si possono eseguire impianti in pazienti che non abbiano completato la crescita dei mascellari e cioè fino ai 20-25 anni. Si procede quindi con la **valutazione della quantità e qualità dell’osso residuo**. È infatti intuitivo che, per posizionare degli impianti dentali endosse, ci debba essere sufficiente osso. È però necessario che la quantità dell’osso “impiantabile” abbia una larghezza di almeno 3-4mm superiore al diametro dell’impianto che si vorrebbe usare ed abbia una altezza di almeno 8-10 mm.

Oggi con le nuove tecniche diagnostiche e i nuovi approcci chirurgici guidati e mini invasivi possiamo individuare quasi sempre porzioni d’osso idonee all’implantologia e progettare un **programma protesicamente guidato**. È fondamentale posizionare gli impianti seguendo una pianificazione protesicamente guidata, così gli impianti saranno nella giusta posizione e con le corrette inclinazioni rispetto ai denti che dovranno essere confezionati.

La **qualità dell’osso** è variabile.

Con le nuove tecnologie diagnostiche possiamo individuare e selezionare dove l’osso del paziente è migliore per l’implantologia ed utilizzare quella porzione di tessuto osseo per una migliore prognosi ed un miglior risultato.

Va detto che l’**osteoporosi** generalmente colpisce le ossa lunghe e risparmia le ossa dei mascellari permettendo pertanto l’uso terapeutico degli impianti anche alle donne in menopausa in presenza di osteoporosi.

L’**intervento** per il posizionamento degli impianti dentali viene generalmente eseguito in ambienti strutturalmente idonei, con apparecchiature tecnologicamente adeguate e con una strumentazione appropriata che generalmente si trova in uno studio odontoiatrico quando vengano rispettate le corrette procedure di igiene, disinfezione e sterilizzazione.

Oggi con le **nuove tecniche chirurgiche guidate** l’intervento è **mini invasivo**; basti dire che è possibile posizionare gli impianti senza incidere con il bisturi le gengive.

L’evoluzione della forma e delle caratteristiche della superficie degli impianti e gli studi sui processi di guarigione dell’osso hanno permesso di ridurre i tempi del trattamento implanto-protesico, con la possibilità di consegnare al paziente i denti avvitati agli impianti posizionati già poche ore dopo l’intervento. Ciò è possibile solo se riesce a posizionare l’impianto con una forza di almeno 35N.



Il **rischio maggiore** per la salute degli impianti è la **perimplantite**, una malattia infiammatoria che può manifestarsi attorno all’impianto ed il cui primo sintomo è il sanguinamento gengivale spontaneo o quando si puliscono i denti con filo e spazzolino. Porta, se non curata, alla perdita dell’impianto dentale. La migliore **prevenzione** per evitare l’insorgere della perimplantite è una corretta igiene domiciliare e periodici controlli presso lo studio dentistico.

Da parte sua il dentista, nel posizionamento degli impianti e nella costruzione dei denti, deve usare delle specifiche attenzioni per **ridurre** il rischio di perimplantite al paziente che sta curando.

Nello specifico deve posizionare al massimo 6 impianti per arcata quando il paziente è totalmente privo di denti in quell’arcata, e deve accertarsi che la quantità e qualità dell’osso siano adeguate, deve usare degli impianti di ultima generazione con la cosiddetta **platform switch** e deve usare dei monconi transgengivali (M.U.A.) per connettere i denti agli impianti.

Queste precauzioni permettono all’osso di rimanere sano in quanto durante la fase di costruzione dei denti il sigillo che si forma fra osso gengiva impianto e moncone transgengivale non viene mai rotto e di conseguenza l’ambiente attorno all’impianto rimane sterile e l’osso sano. Naturalmente il dentista deve costruire denti pulibili dal paziente ma il paziente ha l’obbligo di mantenere la sua salute pulendo correttamente i propri denti.

La professionalità del dentista che pianifica le cure dopo un attento esame diagnostico ed usa i protocolli più idonei per quel paziente sono alla base del successo che sarà di lunghissima durata se anche il paziente farà la sua parte impegnandosi con una corretta igiene dentale domiciliare e con i necessari controlli presso lo studio che ha eseguito gli interventi.



Questa volta il Viaggiatore "FaidaTe" Roberto Busatta ci porta nella incomparabile e leggendaria Irlanda a cavallo della sua fedele moto. Un viaggio sulle note di una bellissima canzone, che così ci torna sulle labbra mentre leggiamo l'articolo. Difficile selezionare le immagini da pubblicare tra le decine e decine accumulate. Attendiamo altre proposte di colleghi o lettori della rubrica, da spedire a gianni.soleni@tin.it per la pubblicazione. Tutti abbiamo qualcosa di viaggio da poter ricordare o condividere con gli altri, senza dover essere dei Pascoli o dei Carducci...



Il cielo d'Irlanda

proposto da **Roberto Busatta** – Federmanager Vicenza

*Il cielo d'Irlanda
è un oceano di nuvole e luce
Il cielo d'Irlanda
è un tappeto che corre veloce*

*Il cielo d'Irlanda
ha i tuoi occhi se guardi lassù
Ti annega di verde e ti copre di blu*

Eravamo preparati a 15 giorni di pioggia battente, visto tutti i racconti di amici che ci avevano preceduto nella scoperta dell'isola di smeraldo, ma la fortuna ha voluto che anche questo viaggio fosse baciato da buone giornate di sole, da quel tappeto di nuvole e luce che corre veloce.

Certo è che la bella Irlanda non ci risparmiava mai verso sera quei 10 minuti di pioggia canonici, ma dentro ad un pub, davanti ad una buona guinness e al tipico irish stew ... non avevamo assolutamente niente da obiettare.

Il nostro viaggio inizia a fine luglio con l'attraversamento in moto dell'Italia e della Francia fino ad arrivare al porto d'imbarco di Cherbourg, in Normandia. Poi 17 ore di traghetto ed arrivo al porto irlandese di **Rosslare**, nel sud dell'isola.

Il nostro obiettivo era percorrere tutta la costa in senso orario e godere dei meravigliosi spettacoli della natura, senza tralasciare storia, cultura e contatto con le persone. Proprio quest'ultimo aspetto ci ha particolarmente colpito. Ci avevano detto che il popolo irlandese è molto cortese, ma provarlo in prima persona è tutta un'altra cosa. Non facevamo neanche a tempo a guardarci attorno per capire la direzione giusta da pren-

dere e subito arrivava qualcuno a chiederci se avevamo bisogno di aiuto. Nei locali la gentilezza dei camerieri era qualcosa di meraviglioso e poi quel signore incontrato nel paese di Listowel al quale chiediamo se può indicarci un posto dove poter pranzare, visto che i ristoranti nella piazza principale erano tutti chiusi. Lui ci guarda e dice "warm today ... riferendosi alla bella giornata ... follow me" accompagnandoci al più caratteristico pub del paese,.... E così via in molte altre situazioni. Davvero "LOVELY" come ripetono loro in continuazione.

La nostra prima tappa è **Cork**, la seconda città più grande della Repubblica d'Irlanda per numero di abitanti dopo Dublino e la terza dell'intera isola dopo Belfast. Tagliata in due dal fiume Lee è una carina città portuale dove facciamo presto ad ambientarci. E già qui al 1° giorno impariamo la 1° lezione di vita irlandese. Siamo in albergo pronti ad uscire per la cena in un locale caratteristico consigliato dalla "lovely receptionist". Fuori sta piovendo. Ci prepariamo con impermeabile ed ombrello e sulla porta d'uscita dell'hotel una signora ci guarda sorpresa e ci chiede "Voi uscite adesso?" "Sì, certo" rispondiamo ... e subito lei "Ah no no, io aspetto 5 minuti". Restiamo un po' perplessi, usciamo, apriamo l'ombrello e dopo 200 metri smette di piovere. Ecco, tutto chiaro! "Lesson number one registrata: aspetta che tanto presto passa".

La mattina seguente ci dirigiamo verso la costa sud fino ad arrivare all'OLD HEAD di **Kinsale**, un promontorio con vista mozza-



fiato, dove guarda caso hanno costruito un esclusivo campo da golf 4 stelle frequentato da professionisti del calibro di Tiger Woods. Niente male come inizio.

Proseguiamo nel nostro giro attraversando carini villaggi colorati come Skibbereen, e spiagge da windsurf spettacolari fino ad arrivare a **Mizen Head** un altro scosceso promontorio che ospita una stazione meteorologica raggiungibile dai 99 caratteristici gradini immersi tra gli scogli sull'oceano. Lasciato Mizen head ci dirigiamo verso la penisola di Beara dove troviamo angoli molto suggestivi, sentieri verde intenso da un lato e il blu dell'oceano dall'altro, paesi "bomboniera" come Allihies con un ostello ed un pub coloratissimi dove ci fermiamo per una tappa caffè.... E che caffè! Bisognerebbe fermarsi ogni 5 minuti perché ogni angolo meriterebbe una sosta, ma la nostra tabella di marcia non aspetta.

In serata arriviamo a **Killarney**, punto strategico, secondo le varie guide, da cui partire alla scoperta del **Ring of Kerry**. Col senno di poi sarebbe stato meglio fermarsi





un 30 km prima a Kenmare, paese molto più piccolo ma, a gusto personale, molto più suggestivo.

Lasciato Killarney cominciamo a seguire quel cartello blu con un'onda bianca stilizzata che ci indicherà per tutta l'Irlanda il percorso della WILD ATLANTIC WAY, un tracciato costiero di totali 2.500 km senza interruzione nato da un progetto nel 2014 allo scopo di collegare il più possibile la via costiera dal nord al sud; un totale di 3850 pannelli segnaletici con 159 discovery points. Nominata come la strada segnalata più lunga al mondo. Luoghi e scorci meravigliosi.

In serata arriviamo a **Limerick** dove non riusciamo neanche ad appoggiare il piede sull'asfalto e scendere dalla moto per entra-

re nella hall dell'albergo, che un cameriere esce di corsa per indicarci come arrivare al garage sotterraneo coperto dell'hotel e poi salire con calma alla reception. Gentilissimo.

L'hotel si trova in una posizione ideale, proprio di fronte al **King Johns' Castle**, una bella fortezza voluta da Giovanni Senzatterra sulle rive del fiume Shannon. Numerose le bellissime chiese che la caratterizzano, inclusa la Cattedrale di San Giovanni con la guglia più alta di tutta l'Irlanda.

Il mattino seguente l'obiettivo è raggiungere **The Cliffs of Moher**, le più celebri scogliere dell'isola a picco sul mare.

Partiamo con un grigio che non promette bene, ma non ci scoraggiamo e prima della meta decidiamo di visitare un altro paio di

attrazioni. Arriviamo fino al capo Loop head con il suo caratteristico faro e poco distante troviamo lo spettacolare Bridge of Ross, un ponte naturale creato dall'erosione dell'acqua. Roccia nera in netto contrasto con il blu dell'oceano e il verde dei prati. Abbandonata la costa ci spingiamo verso l'interno fino al sito archeologico di **Poulnabrone Dolmen**, dove troviamo una tomba megalitica del periodo neolitico (3000 a.c.). Al di là del valore storico è il contesto a rendere il sito spettacolare. Un tipico paesaggio lunare, con una piattaforma calcarea di vaste dimensioni percorsa da solchi scavati dall'acqua. Camminarci sopra è davvero suggestivo. La zona delle scogliere comincia ad avvicinarsi ed arriva anche il sole. Cosa volere di più? L'imponenza di queste falesie e il brivido del baratro è davvero emozionante. La macchina fotografica non smette di cogliere attimi e ricordi. Valeva sicuramente la pena fermarsi. Dopo l'emozione delle scogliere, ci dirigiamo verso il borgo di Doolin e poi via verso **Galway**, città universitaria considerata da molti la capitale culturale, dove pernosteremo 2 giorni. La scelta di 2 notti era nata per avere la possibilità di scegliere se passare una giornata nelle **isole Aran** di fronte a Galway, quindi traghetto e poi bici, o se continuare nella visita dell'interno. Alla fine lo spirito motociclista ci ha guidato ad esplorare l'interno e il mitico Connemara. Un paesaggio dai mille volti. Scenari diversi ad ogni curva, una natura alquanto selvaggia, monti, torbiere, paludi, prati, boschi e quel contrasto spettacolare del giallo-marrone della torba e del blu del cielo e dei fiordi.





Nel mezzo di tutto questo una visita alla bellissima **Kylemore Abbey**, un sontuoso palazzo in stile Tudor affacciato sul lago, che durante la prima guerra mondiale passò in proprietà alle monache benedettine fuggite dal Belgio che lo trasformarono in un rinomato collegio femminile.

Partiti da Galway di mattino presto scorriamo velocemente una strada provinciale fino ad arrivare a Sligo, breve sosta e poi visita al castello fortezza di **Enniskillen** diventato caserma militare e ora museo. Nel tardo pomeriggio arrivo a Bundoran sulla costa nord occidentale dove pernosteremo. Località frequentata da molti surfisti e capiamo subito perché. C'era un vento pazzesco, ma che panorama! Siamo persino costretti ad accontentarci di una camera con vista sul mare davvero unica.

La mattina seguente, sempre di buon ora come prescritto dal nostro tour leader, ossia me stesso, ci dirigiamo a **Slieve League**, le scogliere più alte d'Europa. Essere arrivati verso le 9.00 ci ha permesso di essere partecipi di una magia, di un paesaggio da restare senza fiato e soprattutto privo dell'ombra del turista. Abbiamo potuto godere davvero di un momento unico. Ci siamo resi conto solo dopo, scendendo dal promontorio, che quella strada veniva chiusa ogni mattina dalle dieci in poi e potevamo avere accesso solo a piedi. Doppia fortuna.

La giornata è seguita poi con altri bellissimi panorami, una delle spiagge più belle del Nord-ovest, Bloody Foreland, Omey Island, spiaggia con i segnali stradali, che quando c'è bassa marea, si può attraversare anche in auto diventando di fatto una penisola (presente anche nel navigatore), Hord head, Malin head, spettacolare capo sull'oceano dove ci concediamo una buonissima torta al rabarbaro. E poi via verso **Londonderry** ad incontrare l'altro volto dell'Irlanda, quello British dell'Irlanda del Nord, e già si

notano piccole differenze sia nell'ambiente sia nelle persone.

L'indomani ci aspetta una giornata entusiasmante. Partiamo subito con la visita del **Dunluce Castle**, scenografiche rovine affacciate su uno spuntone di roccia circondata dal mare. Un passaggio segreto porta alla spiaggia sottostante, probabile via di fuga del passato.

Poco distante dal castello ci dirigiamo verso il selciato del gigante, **The Giant's causeway**, un luogo di fascino impressionante. Un insieme di blocchi di basalto dalla forma esagonale perfetta, risultato di un'intensa attività vulcanica. Le guide parlano di un reticolato di più di 40.000 colonne di basalto in riva all'oceano. Da non perdere!

Subito dopo Giant's causeway ci aspetta **Carrick a rede**, un ponte di corde sospeso che collega la costa ad un isolotto. In passato era usato dai pescatori per il trasporto di salmoni. Purtroppo riusciamo a vederlo solo da lontano. La quantità di persone che attende di vedere questo punto panoramico è talmente grande che i responsabili del luogo sono costretti a fissare orari ben precisi per raggiungere il ponte in sicurezza. Dovevamo aspettare 3 ore e decidiamo quindi di abbandonare l'impresa per dirigerci verso un altro luogo molto suggestivo: **the Dark Edge**, un viale di alberi di faggio del 18° secolo posti su entrambi i lati, dove i rami col tempo si sono abbracciati fra loro e creano un passaggio emozionante. È meta di fotografi di tutto il mondo e anche noi non siamo da meno con i nostri scatti.

Nel pomeriggio arrivo a **Belfast**, capitale dell'Irlanda del Nord. Devo dire che non ci ha particolarmente colpito. Forse le aspettative che avevamo erano troppo alte o forse non siamo riusciti a cogliere la vera anima di

questo paese che sicuramente ha vissuto nel dolore e nella rabbia per lungo tempo. Lasciato Belfast ci dirigiamo a **Dublino**, rientrando quindi nella Repubblica d'Irlanda. Ancora una volta lo spirito e la gentilezza delle persone che incontriamo ci colpisce e ci rallegra. Passiamo qui un paio di giorni, il giusto tempo a nostro avviso per visitare la città. Puntiamo a vedere i punti più importanti e noti, come Temple Bar, il quartiere culturale della città ricco di innovazione ed arte, ritrovo di giovani e centro del divertimento irlandese, il **Trinity College**, università antica e prestigiosa che racchiude antiche librerie e splendidi tesori come the **Book of Kells**, la cattedrale St. Patrick, The Christ Church, the Ha' Penny Bridge, un scenografico e romantico ponte, e non poteva mancare **the Guinness Storehouse**, la mitica fabbrica della più famosa birra irlandese. Un complesso di 7 piani che racconta in maniera esemplare sia la storia dell'azienda, sia la produzione della birra dall'arrivo del malto e luppolo fino all'imbottigliamento e non potevano mancare i locali di degustazione di tutte le birre in produzione e il guinness shop. Un'idea geniale, un'azienda dentro all'azienda che frutterà sicuramente milioni di euro all'anno.

La fine del viaggio si avvicina. È ora di lasciare Dublino e dirigersi al porto di Rosslare. Nel tratto di rientro non mancano altre piacevoli sorprese, il castello di **Rossborough** e un altipiano fantastico dove incontreremo parecchi motociclisti irlandesi. È stato un viaggio completamente "Fai da te" che ci ha dato grandi soddisfazioni e grandi emozioni. Altri meravigliosi ricordi che rimarranno con noi per lungo tempo. E concludendo con le parole di Fiorella Mannoia...

Dal Donegal alle isole Aran e da Dublino fino al Connemara

Dovunque tu stia viaggiando, con zingari o re, il cielo d'Irlanda si muove con te, il cielo d'Irlanda è dentro di te...

Per rileggere uno qualunque tra i 64 articoli pubblicati dal mese di aprile 2008 ad oggi, accedere all'indirizzo internet <http://file.webalice.it>

Alla finestra che si apre, digitare la Username **infocom.fndaive** (@alice.it è già pre-digitato) e digitare la password **dinordest**.

La successiva finestra presenta l'elenco completo degli articoli, che si possono singolarmente scaricare in formato PDF. Buona lettura!

PER GLI ISCRITTI A FEDERMANAGER CONVENZIONE PER CURE ODONTOIATRICHE

Studio dott. Carlo Casato



VERONA 045 8101710
via L. Pancaldo, 76

MANTOVA 0376 362515
via G. Acerbi, 27

FINANZIAMENTO A TASSO ZERO PER 12 MESI

ASSISTENZA TOTALE E GRATUITA PER LE PRATICHE RIMBORSO FASI

L'accordo prevede per gli **ASSOCIATI FEDERMANAGER E I LORO FAMILIARI**, anche se non iscritti, il mantenimento del tariffario FASI scontato rispetto al tariffario dello studio, con visita odontoiatrica gratuita e all'accettazione delle cure, se necessarie, un'igiene professionale gratuita.

I NOSTRI SERVIZI

- ODONTOIATRIA E PROTESI ESTETICA
- IMPLANTOLOGIA MINI INVASIVA A CARICO IMMEDIATO
- PARODONTOLOGIA
- GNATOLOGIA
- ORTODONZIA INVISIBILE FISSA E MOBILE
- CONSULENZA MEDICO-LEGALE
- CURA DEL RUSSAMENTO E DELLE APNEE NOTTURNE
- MEDICINA ESTETICA

CONTROLLI GRATUITI PER TUTTA LA VITA

www.carlocasato.it