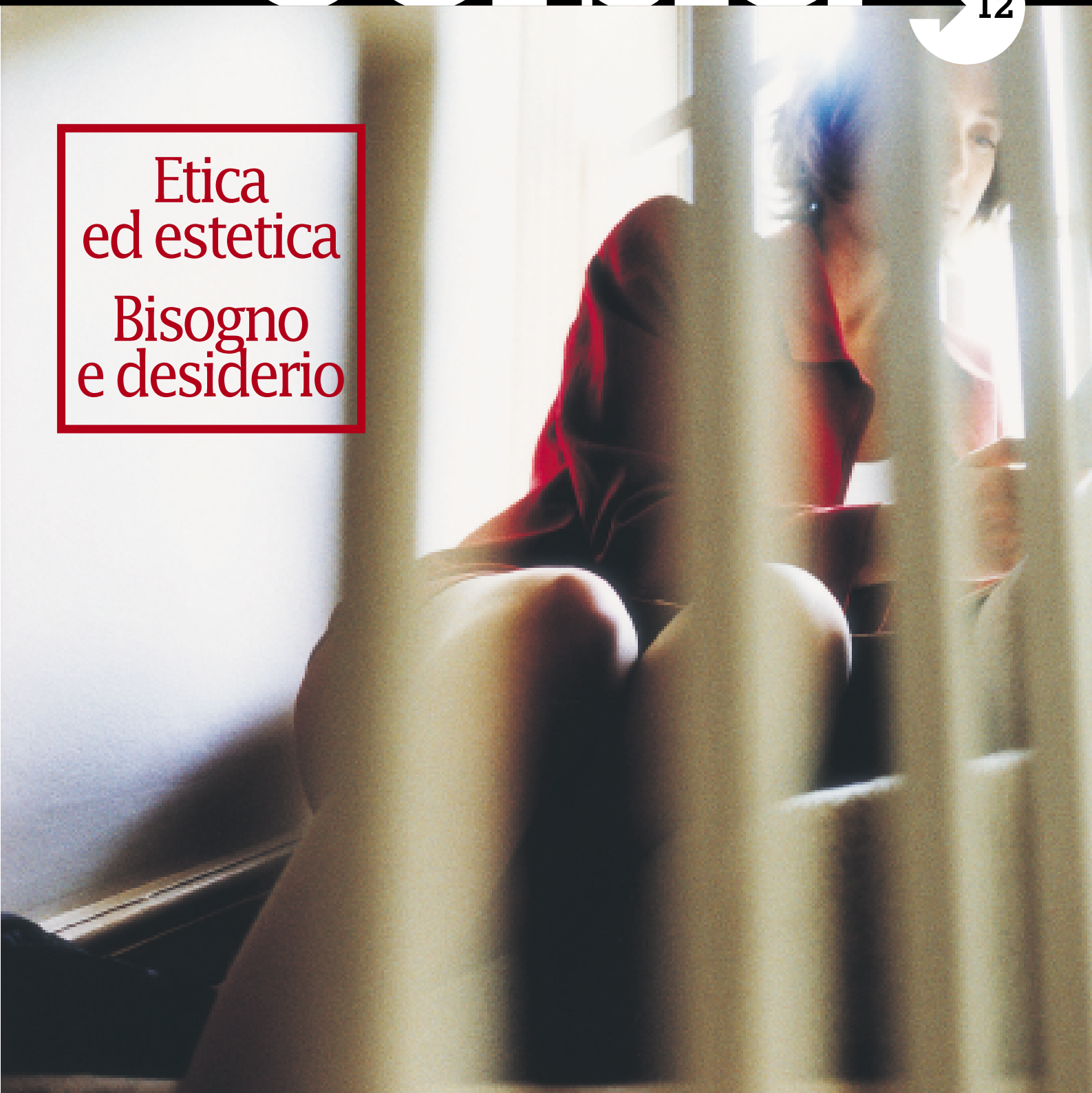
Trimestrale dell'Associazione Progetto Quadri

terza. corsia

€ 5,00
Anno XI • gennaio marzo 2006

12



Etica ed estetica

Bisogno e desiderio

La nuova
generazione
del trasporto
pubblico.
trambus

terza corsia

Il benessere non esiste va inventato

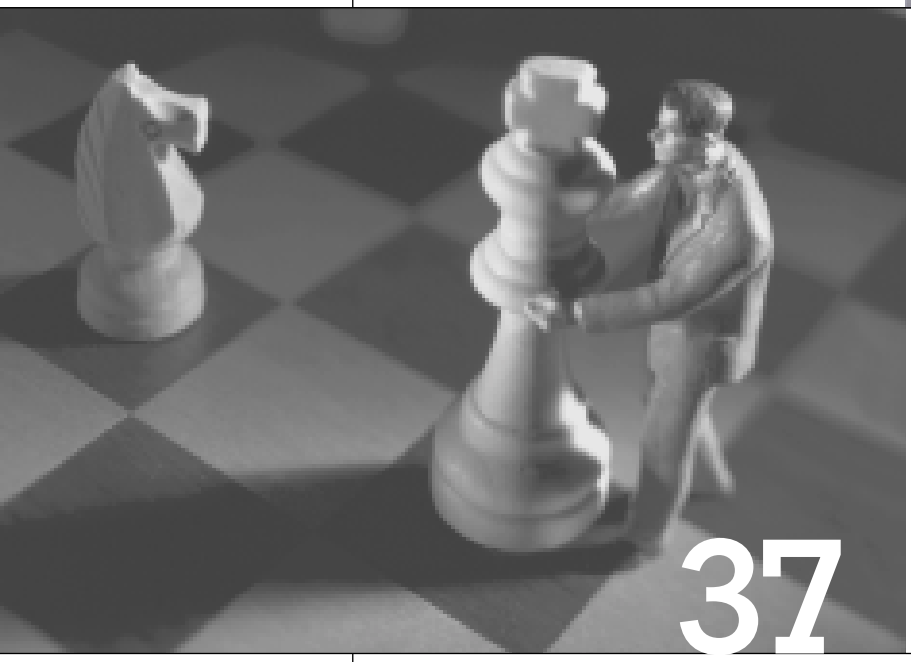
Anno XI • gennaio marzo 2006 numero dodici

4

EDITORIALE
L'editoriale di Roberto De Santis apre con un aforisma di Stendhal "La bellezza non è che una promessa di felicità". Riaccendere la speranza intorno all'idea di una condizione migliore rispetto all'attuale è il tentativo che costellerà in modo più marcato ed esplicito l'impegno dell' APQ nel 2006.

LA CENTRALITA' DELLA PERSONA NELLA SOCIETA' DELLA CONOSCENZA
"Un'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale". Questo in sintesi l'obiettivo dell'Unione Europea che nel convegno di Lisbona, nel marzo del 2000, perseguiva un complesso e profondo rinnovamento economico, sociale ed ambientale. Il riposizionamento della Persona al centro dell'economia della conoscenza rappresenta un obiettivo comune anche per misurarsi con il sistema economico attuale, esasperato dalla globalizzazione e dalla concorrenza dei nuovi mercati.

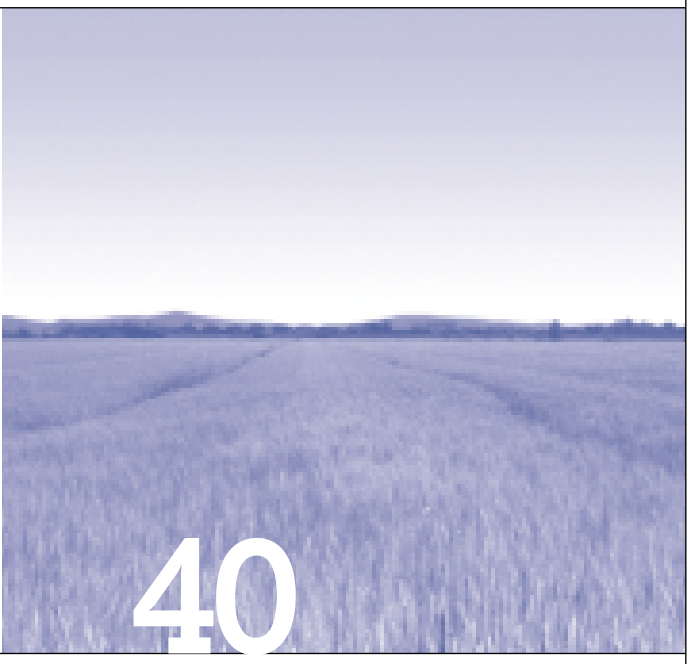
CONTRATTAZIONE AZIENDALE
In questo articolo Bruno Vitali ci dice che solo due anni fa sarebbe stato impossibile immaginare un evento come quello tra la Micron Technology e il sindacato, una storia difficile, che si snoda lungo questi anni.



ALIMENTI TRANSGENICI: OPPORTUNITA' O RISCHI PER IL CONSUMATORE?
Il Professore di Economia agraria nell'Università di Bologna e Vicepresidente del Consiglio dei Diritti Genetici, Claudio Malagoli ce li presenta come l'ultimo regalo della globalizzazione dei mercati. Un cibo altamente tecnologico, che non ha, purtroppo, ancora subito il vaglio di specifiche ricerche volte a verificarne gli eventuali effetti negativi e, perché no, positivi che si potrebbero avere per la salute umana e per l'ambiente. Un cibo che nessuno vorrebbe acquistare (recenti indagini hanno appurato che il 70% dei consumatori non li vorrebbe acquistare), ma che, di fatto, troviamo già nei nostri piatti. Favorevoli e contrari a questi nuovi alimenti sono accomunati dal fatto che con ogni probabilità già lo consumano.

sommario

FOCUS: SVILUPPO
Incentrato sul tema del Bellessere ovvero la prevalenza dell'estetica sull'etica nelle organizzazioni.
Bontà e bellezza si incontrano - scontrano così nelle organizzazioni: una vecchia contraddizione cui corrisponde un vecchio conflitto. Si tratta di decidere se seguire l'esperienza e le regole che questa ha permesso di formulare o seguire invece la speranza e le promesse che questa ha permesso di fare. I greci avevano una frase che esprimeva questo dilemma e forse ne dava una soluzione. kalòs kài agathòs dicevano i greci. Bello e (quindi?) buono. La bellezza stava alla base della bontà. L'estetica produceva l'etica.



7 **EDITORIALE**
RIACCENDERE LA SPERANZA
di Roberto De Santis

8 **PAROLA CHIAVE**
BELL'ESSERE, BEN-ESSERE
di Federica Cochi

10 **LA PREVALENZA DELL'ESTETICA SULL'ETICA NELLE ORGANIZZAZIONI**
di Enzo Spaltro

14 **DOVE STA IL BENESSERE?**
di Enzo Alfredo Becchetti

16 **LAVORO E BEN-ESSERE**
di Luigi di Marco

18 **TESTIMONIARE PER ANDARE «OLTRE»**
di Daniela Franzoni

20 **FORMAZIONE**
PERCHÉ UNA GIORNATA DI FORMAZIONE DEDICATA AL MOBBING?
di Isabella Nuboloni

21 **UN DIBATTITO APERTO**
di Andrea Managò

22 **I CENTRI D'ECCELLENZA**
di Domenico Trombino

24 **DELUSI DAL GOVERNO OPPOSIZIONE DISTRATTA SI SPERA NEL FUTURO**
di Emiliana Alessandrucci

26 **LA CENTRALITÀ DELLA PERSONA NELLA SOCIETÀ DELLA CONOSCENZA**
di Nicola Alberto De Carlo e Alessandro Renai

28 **VITA APQ**
COMUNICAZIONE ON LINE: È NATA TERZA CORSIA NEWS
di Sabrina Rovidotti

29 **MODIFICATA LA BOLKESTEIN GRAZIE ALLA PROTESTA SINDACALE**
di Renzo Bellini

31 **SOLIDARIETÀ**
UNIVERSITÀ NGOZI DEL BURUNDI
di Francesco Defalchi

32 **LEGALE**
GLI INTERESSI DELLE BANCHE E QUELLI DEI CORRENTISTI
di Simone Faiella

33 **LAZIO: ASSOCIAZIONISMO TRA GLI ENTI LOCALI**
di Antonio Di Mico

34 **COMPETENZE**
STRESS MANAGEMENT: CHI ERA COSTUI?
di Annamaria Felici

36 **INAS**
COSA SIGNIFICA MOBBING?

37 **LA VIA DELLA PARTECIPAZIONE**
di Bruno Vitali

39 **TEMPO LIBERO**
MUSEI UN PO' DIMENTICATI
di Ada Cecilia Ritucci

40 **QUALITÀ ALIMENTARE**
ALIMENTI TRANSGENICI: OPPORTUNITÀ O RISCHI PER IL CONSUMATORE
di Claudio Malagoli

42 **IL LIBRO**
MOBBING: BREVE MANUALE DI AUTO-AIUTO
di Isabella Nuboloni

Terza Corsia
organo ufficiale
dell'Associazione
Progetto Quadri
e Alte Professionalità
affiliata alla Cisl
Apq Cisl
Viale Castro Pretorio, 116
00185 Roma
Tel. +39 06 44701884/6
Fax +39 06 44701885

Numero 12 - Anno XI
Nuova edizione
gennaio marzo 2006

Direzione:
Costantino Corbari (responsabile), Roberto De Santis, Enzo Spaltro

Redazione
Elisabetta Biliotti, Cristiana Buratti, Angela Cappuccini, Sabrina Rovidotti, Emiliana Alessandrucci, Luisa Chiomenti.

Comitato scientifico
Aglieri Leandro, Amicucci Franco, Barnabò Livio, Becchetti Enzo Alfredo, Berrini Alberto, Cornacchia Michele, Deiana Angelo, Di Marco Luigi, Famà Fabrizio, Fattorini Emanuela, Guarriello Silvia, Rossi Cinzia, Russo Carmine, Sapelli Giulio, Serpieri Roberto, Spaltro Vincenzo, Stanzani Claudio, Volpe Vito, Zanuzzi Walter

Progetto grafico
Sabrina Mossetto

Impaginazione
Punto di vista - Torino

Stampa
Mariogros - Torino

Registrazione tribunale
Monza n. 1202 17/10/1996

Editore
Cisl Lombardia
viale Italia, 2
20099 Sesto San Giovanni (Milano)
telefono 02 2410111
fax 02 241011604

Edizioni lavoro

Chiuso in tipografia
28 febbraio 2006

Tiratura
5.000 copie

Abbonamenti
costo rivista € 5,00
4 numeri all'anno € 15,00.
Per abbonarsi: Punto di vista
corso G. Agnelli, 38
10137 Torino
tel. 011 3601434
sabrina.mossetto@tin.it

EDIZIONILAVORO

GUIDA ALLA TUTELA DEL LAVORATORE 2006

PP. 384 / € 10,00

Utile strumento per chiunque abbia bisogno di informazioni puntuali ed esaurienti in tema di lavoro e previdenza.

www.edizionilavoro.it

info@edizionilavoro.it

editoriale

Roberto De Santis

Riaccendere la speranza

7

Una condizione migliore rispetto all'attuale è possibile

Uno degli aforismi di Stendhal recita: "La bellezza non è che una promessa di felicità".
Riaccendere la speranza intorno all'idea di una condizione migliore rispetto all'attuale è il tentativo che costellerà in modo più marcato ed esplicito l'impegno dell' Apq in questo 2006.
Ce n'è bisogno!
Cresce l'insicurezza sulla possibilità di lavoro. La distorta declinazione del concetto di necessaria flessibilità, scaduta in precarietà, ha diffuso una sottesa incertezza intorno allo sviluppo del proprio lavoro e della propria professionalità. Anche chi è dotato di competenze difficilmente sostituibili vive una dimensione di oscura prospettiva.
Non sono le sfide con altri nuovi competitor, che la globalizzazione chiama alla ribalta della scena mondiale, a generare timore. Queste sono sfide stimolanti che investono tutto il saper fare e immaginare del nostro Paese. È la mancanza di adeguata preparazione, il rifuggire da logiche di sistema, l'assenza della politica sui temi del lavoro e della ricerca scientifica, il deteriorarsi delle strutture portanti del nostro sistema (scuola, trasporti, ecc), il clima di rissa continua che caratterizza il dibattito politico, il privilegiare il "furbettismo" rispetto alla correttezza morale e l'onestà che germinano una condizione di obnubilamento della prospettiva.
Il terrorismo internazionale trova nella vicenda delle vignette ulteriore linfa per legittimarsi e sopravvivere a se stesso.
La presidenza inglese dell'Unione europea ha segnato sicuramente un periodo sfortunato per il progresso dell'integrazione. Non è stato fatto molto per superare il trauma determinato dagli esiti negativi dei referendum francesi e olandesi sul nuovo trattato. Eppure, come scrivevamo l'anno scorso nel primo numero di Terza Corsia, dedicato appunto ai temi dell'Europa, la forza, la cultura, la visione europea sono indispensabili non solo per i suoi cittadini in questa fase storica, ma anche, come si legge in qualche saggio d'oltre oceano, ai cittadini del mondo. Il nostro Paese, uno dei fondatori, è latitante rispetto al dibattito necessario
Il focus di Terza Corsia, quindi, non poteva che inaugurare l'anno nuovo percorrendo in lungo ed in largo il tema della bellezza.

Federica Cochi

8

Occorre evitare l'obsolescenza delle idee che nella nostra cultura è molto rapida

Bell'essere, ben-essere

Le abitudini, quando sono buone, vanno sicuramente incentivate. Come consuetudine ormai della rubrica, comincerei dunque con l'identificare i significati etimologici dei termini che compongono la parola chiave di questo appuntamento: essere, bene, bello.
Sono termini che usiamo comunemente, anche per le accezioni più futili, spesso senza dar loro grande rilievo.
Essere. In sé contiene già il germe dell'esistenza, della vita. Dal francese être, spagnolo ser, tedesco sein, inglese to be, dalla radice AS (nel ramo asiativo indo-iranico), che diviene ES nelle lingue del ramo europeo, contenente la nozione di esistenza.
Per i greci essere significa stabilità, e ciò in due sensi: il primo è lo stare in sé nel senso del prodursi, il sorgere e riposare in sé; il secondo è lo stare in sé come tale, vale a dire come qualcosa di stabile, che permane. Essere vuol dire per i greci presenza, la possibilità di imporre l'esserne nella sveltezza del suo limite, del suo termine.
E richiamando Heidegger, se ci pensiamo bene, essere è il risultato della fusione di tre diversi significati basilari: vivere, schiudersi e permanere.
È la vita, la sua essenza, il suo muoversi, comporsi e ricomporsi nel tempo.
Bene, dal latino Bène, che viene ricondotto anche a Beàre render felice, ricreare, e arricchire. Quello che si desidera in quanto è conveniente alla natura umana, e che posseduto rende tranquilli, felici: e quello che per se stesso si deve eleggere, in quanto è utile all'umano consorzio e morale.
Già Socrate affermava che "la causa prima che impedisce all'uomo di sapere con certezza è l'incapacità di stabilire in modo definitivo il significato di ciò che si vuole sapere. La difficoltà maggiore si presenta quando bisogna quantificare in modo certo il significato di un concetto etico, morale o estetico".
Diceva ancora, che per spiegare cos'è il bene, potremmo certamente fare un esempio di una azione nel quale si manifesti il bene, ma questa azione non sarà mai un bene assoluto, poiché se in una certa situazione e per una certa persona tale azione è un bene, in altri casi, in altre situazioni, per altri popoli secondo i loro diversi costumi, tale azione presa ad esempio potrebbe non essere un bene. Arrivava quindi a sostenere che per definire cos'è il bene ed il bello bisognava riferirsi al loro concetto universale.
Bello. Dal francese beau, spagnolo bello, tedesco schön, inglese beautiful, dal latino Béllus. Ma poi anche pulcher, anticamente polcer. Si potrebbe andare avanti a lungo, uscendo dal campo delle lingue indoeuropee.
Almeno da Platone in poi, il discorso sulla bellezza è uno dei grandi costanti della cultura europea. Impossibile anche questo sintetizzarlo nelle poche righe di quest'articolo. Anche per la bellezza, la maggior parte dei filosofi hanno riconosciuto un valore assoluto e universale, per cui bello non corrisponde semplicemente a "ciò che piace", ma pretende di essere "oggettivamente" riconoscibile da tutti, come la verità e la giustizia. Se questo è il valore del termine bellezza, allo stesso tempo però le lingue forniscono un arcobaleno di parole usate, assai diverse tra loro per origine e riferimento semantico.

Enzo Spaltro

La prevalenza dell'estetica sull'etica nelle organizzazioni

Oggi,quando si comincia a parlare di organizzazione, lo si fa sempre di più con ambivalenti sentimenti: da un lato si prova paura e freddezza, da un altro gioia e tenerezza. Paura perché_ per millenni l'organizzazione è stata sinonimo di disciplina, costrizione e dovere, oltre che di razionalità spesso interessata dei forti che potevano comandare i deboli afflitti dalle emozioni.
Gioia perché siamo ancora in clima di frontiera, di cambiamento e di sviluppo. Ed anche di tenerezza perché è subentrato recentemente il concetto di qualità che noi ora affrontiamo sempre nell'organizzazione che richiede tramite la qualità, la partecipazione dei soggetti mediante il consenso e non solo come assenso dovuto. La qualità ha rappresentato un'idea "traghetto" per effettuare il difficile passaggio del fiume. Dall'organizzazione oggettiva a quella soggettiva. Dal controllo alla partecipazione ed oggi dalla bontà alla bellezza.
Il concetto di qualità è stato negli anni il "traghettatore" della dimensione psichica o più accettabilmente immateriale. Oggi tutto questo non è più una gentile concessione del dominio vigente, ma una necessità per lo sviluppo culturale ed economico del nostro Paese, che sconta oggi la propria insensibilità alla soggettività emergente, allo psichico ed all'immateriale. In un mondo in cui l'immateriale prevale sul materiale, lo psichico sul fisico, l'abbondante sullo scarso, il qualitativo sul quantitativo, il bello sul buono, l'emergere della soggettività non può più essere considerato un fatto imprevisto ed incontrollabile, ma deve essere considerata una necessità, oltre che una potenzialità non rimandabile.
Pensando alla soggettività occorre evitare l'obsolescenza delle idee che è molto rapida nella nostra cultura. Basti pensare alle relazioni umane, all'organizzazione scientifica, alle risorse umane, alla partecipazione, ai contratti, all'etica del lavoro ecc. per rendersi conto di quanto grande sia l'obsolescenza e come quello che rappresenta un passaggio in-

Ci sono bellezze artistiche e bellezze naturali, c'è la bellezza delle cose e quella dei corpi e ancora quella spirituale; la bellezza degli adulti e quella dei bambini, la bellezza femminile e quella maschile. L'importanza generale della bellezza è spiegata estesamente da Platone nel Fedro: "essa è la sola idea per sua natura visibile ai sensi e amabile per loro, dunque costituisce la strada principale per raggiungere le altre idee (il Bene e l'Essere soprattutto)".
Qui si ricongiungono allora i tre termini e da qui possiamo ricominciare. La Bellezza potrebbe dunque essere l'espressione esterna, visibile e direttamente apprezzabile del Buon funzionamento/Ben essere dell'organismo/organizzazione.
Diceva Dostoevskij "la bellezza salverà il mondo". La bellezza può salvare le nostre organizzazioni, il nostro mondo, quello professionale quanto quello sociale.
Oggi, infatti, non basta più parlare di etica, non è più sufficiente riferirsi all"etica tradizionale, che è davanti ad una crisi forse irreversibile, dovuta da un lato ad una disaffezione ai fondamenti del sapere, al politeismo dei valori, dall'altro ad eventi traumatici insuperabili come i campi di sterminio e la possibilità, con l'atomica, dell'istantanea fine dell'intero genere umano. Etica è un fatto, sì un fatto. È il fatto di dover rispondere delle nostre azioni a qualcuno.

termedio spesso viene considerato negativamente. Le bellissime farfalle passano attraverso allo stadio di larve e si presentano come vermi piuttosto brutti. Così avviene per le idee nuove, spesso permanenti allo stadio di larva e di pesantezza prima di arrivare allo stato di farfalla, anzi di psiche farfalla.
L'Italia sta scontando in questo periodo lo scarso interesse per l'immateriale e per la soggettività. Sta scontando la lentezza con cui sta avvenendo il passaggio dalla materialità dei prodotti (tipica l'automobile) all'immaterialità dei servizi (tipica la sanità). Sta scontando il rifiuto della formazione psicologica nella scuola dove non è ancora tornata la psicologia cancellata dalla riforma gentiliana del 1925 e nelle università dove solo nel 1972 si sono potuti iniziare i corsi di laurea in psicologia altrove attivi da decenni. La stessa psicologia si è lungamente dilaniata tra la psiche debole da curare e quella forte da utilizzare. Il traghetto dalla psiche debole a quella forte, la forza di fare le cose che ritroviamo nell'idea di qualità e che si è espressa nel conflitto tra psicologia del malessere e psicologia del benessere è tutt'altro che compiuto ed il passaggio del fiume dell'immaterialità ancora tutto da fare. I clinici accampano diritti ad una qualità non controllabile che sfugge alla valutazione dell'utenza. I neuro fisiologi accampano diritti su una quantità metafisica spesso basata su artifici metodologici. Nel mondo del lavoro ciò produce rallentamenti continui, incidenti di frontiera e comportamenti spesso infantili.
Un particolare "fiume" attraverso cui traghettare l'immateriale tramite l'idea di qualità è rappresentato dall'idea di organizzazione. Si tratta di un modello collettivo di vecchia data, basato su quello che oggi possiamo chiamare un "costrutto" o dispositivo mentale di facile comprensibilità ma di difficile declinazione. Si basa sull'idea per cui insieme si possono ottenere risultati che da soli non sono possibili, ma anche sull'idea per cui a livello collettivo valgono regole e relazioni diverse, più complesse e difficili da gestire da cui la mitologia del controllo e l'organizzazione "scientifica", cioè la scienza intesa come quantità. Oggi usiamo il traghetto qualità per poter giungere ad un'idea qualitativa di organizzazione. Il traghetto consiste infatti nel passaggio dall'organizzazione come macchina all'organizzazione come stato d'animo e sentimento.
L'organizzazione indica un livello di funzionamento collettivo centrato sul valore dell'efficienza. L'organizzazione in psicologia coincide con il livello macro, in cui il collettivo è considerato come composto da un numero definito di soggetti riuniti in piccoli gruppi. L'organizzazione è più della somma dei piccoli gruppi che la costituisce. Da questo punto di vista, l'organizzazione può essere intesa come uno stato d'animo. Confina col livello micro (piccoli gruppi) e col livello mega (comunità).
Un tempo si credeva che l'organizzazione fosse una struttura obbiettiva. Gli organigrammi erano di moda e facevano impressione. Poi incominciarono i dubbi: molte aziende bene organizzate fallivano e molte male organizzate avevano successo. Si incominciò a pensare che l'entusiasmo fosse più importante dell'organizzazione formale. Così si cominciò a parlare di clima organizzativo e di benessere sul lavoro. Finì l'epoca in cui stare bene sul lavoro (la gioia del lavoro) rappresentava una trappola con cui si rischiava un maggiore sfruttamento.
Cominciò l'epoca in cui chi si sentiva organizzato era in realtà organizzato. Il lavoro a poco a poco uscì dai territori del malessere e cominciò ad abitare nei territori del benesse-

ETICA = passato	→ **ESTETICA = futuro**
desiderio:	**desiderio :**
→ moralismo	→ desiderio estetico
	→ vuoto sociale
bisogno:	→ espressione
→ bisogno etico	
→ pieno sociale	**bisogno:**
→ repressione	→ estetismo

Per ridare Etica al mondo del lavoro, bisogna cercare l'Estetica, la bellezza. L'estetica infatti, può aiutarci a risolvere i conflitti, a creare benessere lavorativo, che come ci dice il prof. Spaltro, non esiste e va inventato, in una realtà sottoposta a continui mutamenti, in un contesto che cambia e apre nuovi spazi.
Bisogna allora iniziare a lavorare non solo con la mente, ma anche con gli occhi e con il cuore. E cos'altro se non la bellezza è capace di parlare a tutti e tre? Il messaggio della bellezza infatti conserva e arricchisce quella diversità delle persone che rende ogni individuo importante per la propria organizzazione, con il personale bagaglio di conoscenze, competenze ed esperienze.
Viviamo nella società della conoscenza, una comunità da cui strutture sociali ed economiche devono essere capaci di trarre insegnamento e vantaggio per evitare lo spreco di risorse umane qualificate. Un'evoluzione che voglia essere virtuosa della società della conoscenza e a questa connessa dell'economia della conoscenza, richiede pertanto un'azione volta ad innalzare il capitale umano ed a qualificare strutture sociali ed economiche in cui gli individui agiscono.
Siamo nell'economia della conoscenza, in cui il lavoro statico è stato superato da un approccio dinamico, accanto ai capitali tangibili (fabbricati, impianti, macchine) si parla sempre più di capitale intangibile e i Quadri

re. Questo benessere diventò sempre più soggettivo perché ognuno voleva stare bene a modo suo. Il mito delle programmazioni si esaurì e si parlò sempre più di progettazioni, cioè di controllo del destino e della casualità. Qualcuno cominciò addirittura a parlare di caos organizzativo. Così il versante emotivo, anche nelle organizzazioni prese il sopravvento sul versante razionale. Dall'efficienza si passò all'efficacia e poi all'eccellenza, cioè alla programmazione limitata. La programmazione lasciò quindi il posto alla motivazione e l'organizzazione, essendo influenzata dal clima, dovette essere composta da piccoli gruppi. Oggi l'organizzazione è un gruppo di gruppi finalizzato al benessere. Sempre più stato d'animo e sentimento. Quindi un'emozione da rendere sempre più gradevole quindi più utile a tutti i soggetti che la vivono ed alla società in cui costituisce un'occasione di benessere diffuso.

Si deve distinguere tra desiderio e bisogno e tra etica ed estetica

In definitiva ci si è resi conto che l'organizzazione è una metafora. Questo concetto di metafora si è molto sviluppato seguendo la lunga ondata della soggettività emergente nella società affluente. La soggettività è tuttora accettata con molto sospetto per cui la metafora viene sempre più usata come una strada segreta di espressione di soggettività. Un modo per esprimere punti di vista deboli contro il potere vigente e forte. Un modo di espressione usato per filtrare attraverso le maglie del potere che impedisce la soggettività altrui sostenendo la priorità dell'obbiettività che altro non è che la sua soggettività presentata come oggettiva. La metafora può anche essere considerata come un modo di esprimere la creatività ed il pensiero laterale. Così si può comprendere lo straordinario sviluppo avuto dalla metafora nella formazione nel cambiamento organizzativo.

Noi possiamo a tutt'oggi individuare nella psicologia delle organizzazioni una storia seguendo quattro gruppi principali di metafore. La metafora della macchina, dell'organismo, della famiglia e del sentimento. La macchina è una metafora, centrata sul controllo, sulla guerra, sulla razionalità e sulla organizzazione scientifica.
L'organismo è poi una metafora centrata sulla produzione, sulla ricchezza, sull'equilibrio mente-corpo e sul raggiungimento di obbiettivi. Il corpo umano è la metafora tipica di questa cultura organizzativa.
Poi è seguita la famiglia che è una metafora centrata sulla sicurezza, sull'appartenenza, sull'idea di gruppo di riferimento e di delega di responsabilità. Il clima è la metafora caratteristica di questa fase dell'organizzazione del lavoro.
Oggi sta diffondendo l'idea di sentimento, che è una metafora centrata sulle relazioni di piccolo gruppo e sulla piccola industria, oltre che sull'idea soggettiva di organizzazione, centrata su relazioni e dimensioni psichiche e di percezione-sentimento che portano a definire l'organizzazione come stato d'animo.
Una doppia distinzione va però fatta prima di cominciare un discorso sul bellessere, la distinzione tra desiderio e bisogno da un lato e quella tra etica ed estetica dall'altro. Il desiderio riguarda il possibile soddisfacimento e la scarsa frustrazione, mentre il bisogno riguarda lo scarso soddisfacimento e la frequente frustrazione. Così l'etica si riferisce ad una modalità di comportamento tendente a prevenire danni già subiti nel passato mediante repressione normativa e minacce per i devianti. Invece l'estetica si riferisce ad una modalità di comportamento tendente a realizzare benessere per il futuro mediante espressione e promesse per gli osservanti. Il bellessere si situa in una tabella a doppia entrata nell'area del desiderio estetico.
Alcuni esempi voglio qui ricordare per esemplificare l'idea di traghetto. Esempi vecchi ed esempi nuovi. Un esempio vecchio _ quello che propone un tipo di prevenzione degli in-

più di altri ne sono i portatori.
In una concezione siffatta, solo una "bella impresa", l'impresa in cui l'arte diventa stimolo all'operare, può essere generatrice di benessere, dello stare bene. Ce ne sono di esempi reali: pensiamo alla Barilla, dove ci sono opere d'arte in ogni ufficio, è il caso della Benetton, o ancora di Fabrika e della cooperativa ceramica di Imola.
Un'organizzazione, infatti, potrebbe assomigliare ad un iceberg in cui la parte visibile è rappresentata dalla struttura, i ruoli, i prodotti, la tecnologia, ma la parte nascosta è quella della cultura, dei valori, dei sentimenti, dell'immagine.
In questo contesto, il fattore Umano acquista rilevanza fondamentale e diventa leva imprescindibile per il successo dell'organizzazione: la capacità di perseguire il raggiungimento ed il successivo miglioramento del benessere organizzativo nelle sue poliedriche sfaccettature rappresenta così un aspetto determinante per il buon sviluppo dell'organizzazione stessa.
Qualcuno ancora vedrà strano questo accostamento al lavoro del concetto di bellezza. Ma l'estetica come arte di governo è stata diffusamente praticata nella Grecia classica, nell'Italia rinascimentale ed in Cina da millenni viene ancora oggi praticata. Certamente essendone l'espressione più visibile può anche essere simbolo della decadenza, come durante il periodo ellenistico, ma ciò non toglie anzi dà forza all'idea che l'immagine

fortuni mediante una ri-appropriazione dello spazio vitale da parte dei diretti interessati, mediante cioè la creazione di un oggetto d'amore ed una dilatazione del futuro, promessa speranza ed in definitiva bellezza. Il punto centrale di questo esperimento è lo spirito di gruppo, cioè l'idea di organizzazione come stato d'animo e come promessa di benessere futuro. I dettagli di una simile esperienza di circa trent'anni fa sono ancora tutti da analizzare e declinare.
Un esempio nuovo è invece quello che riguarda la creazione di un clima e di un'organizzazione soggettiva, mediante la misura di un clima in un ambiente di lavoro in ristrutturazione. Una fusione di due grandi aziende informatiche facilitata dalla promessa di maggior vuoto sociale e di espressione estetica futura. Fondamentale è la compattazione con gli elementi emotivi per ottenere un'idea di clima e di creatività di tipo affettivo e non solo razionale. La bellezza appare così essere prevalentemente emotiva e come tale da trattare nelle produzione di bellessere soggettivo. Anche la creatività sfugge alla trappola del pensiero laterale e rivela così la sua natura fondamentalmente emotiva.
Un altro esempio è dato dalla rilevanza data ai livelli intermedi, a quei quadri fondamentali per traghettare l'immateriale ed il pensiero duale con la barca della qualità. In poche parole possiamo considerare la qualità come una competenza specifica dei ruoli "cerniera" come i quadri intermedi dimostrano di essere. Non si può qui parlare di bellessere senza considerare la natura emotiva dell'organizzazione, la sua condizione di stato d'animo favorevole al benessere. Quello che è stato definito il caos organizzativo porta ad una concezione estetica dell'organizzazione, ad una "imminenza" altrimenti non raggiungibile. Molti dei successi delle organizzazioni si devono a questa imminenza di una rivelazione che sta per compiersi e non si compie. (Borges).
Bontà e bellezza si incontrano-scontrano così nelle organizzazioni: una vecchia contraddizione cui corrisponde un vecchio conflitto.

IL DECALOGO DEL BELLESSERE

Il bellessere si riferisce alla bellezza ed al futuro; il benessere si riferisce al passato ed alla bontà; insieme si basano sui seguenti principi:

1. è meglio stare bene che stare male
2. in compagnia si sta meglio che da soli
3. il malessere esiste e lo si scopre; il benessere non esiste e lo si inventa
4. è più complesso vivere nel benessere che nel malessere
5. ognuno vuole stare bene a modo suo, sono finite le feste comandate
6. le cose che piacciono si fanno meglio delle cose che non piacciono
7. di solito è più gradevole pensare al futuro che al passato
8. non c'è gruppo senza futuro e non c'è futuro senza gruppo
9. la bellezza (promessa di benessere) precede la bontà (valutazione di benessere)
10. non si sta mai bene o male, ma solo meglio o peggio

Si tratta di decidere se seguire l'esperienza e le regole che questa ha permesso di formulare o seguire invece la speranza e le promesse che questa ha permesso di fare. I greci avevano una frase che esprimeva questo dilemma e forse ne dava una soluzione. kalos kî agathos dicevano i greci. Bello e (quindi?) buono. La bellezza stava alla base della bontà. L'estetica produceva l'etica.

proposta sia in realtà non solo un'apparenza ma sintesi di sostanza.
E allora perché non pensare che la bellezza possa dare uno speciale contributo allo sviluppo della nostra economia? Ormai è chiaro che le risorse economiche e quelle tecnologiche da sole non possono portare profitto e miglioramento, è evidente, al contrario, la necessarietà della risorsa psicologica, delle relazioni sociali, della persona. Ed il Quadro più di qualsiasi altro lavoratore della conoscenza rappresenta questa risorsa, questo elemento imprescindibile allo sviluppo positivo di un'impresa, di un'organizzazione. Il Quadro, come recita il tema del nostro II congresso, è la chiave di volta dell'impresa, è il legame di congiunzione. Dunque nessuno più di lui può capire la complementarietà tra professionale e personale, tra fisico e psichico, bene e bello, tra bell'essere e benessere.

Riferimenti bibliografici

- Borges J., Osservazioni sulla metafora, Opere, Mondadori, Milano, 1989
- McCormick E., Human factor Engineering, McGraw Hill, N.York, 1986
- Schneider B., Organizational Climate and Culture, Jossey Bass, S.Francisco, 1990
- Spaltro E., La forza di fare le cose, Pendragon Bologna, 2003
- Stevens S.S., Handbook of Experimentl Psychology, Wiley, N.York, 1951

Enzo Alfredo Becchetti

Dove sta il

Cerca il benessere, trovi il piacere. Così recita un recente spot delle passate cremose di verdura That's Amore Findus.
E che c'entra il benessere con il piacere? E poi la protagonista dello spot mica stava cercando il benessere, cercava il gatto. Ma intanto è passato il messaggio di fondo: benessere e piacere sono la stessa cosa e il benessere sta nel consumare i prodotti giusti, nell'avere l'auto giusta, nell'usare il deodorante giusto.
Quello tra benessere e piacere è un accostamento che, sul piano etico, non ha senso. Anzi: è il classico punto di vista edonista limitato e soggettivo, semplice stato d'animo individuale, legato al momento. Esattamente il contrario della ricerca del benessere come condizione umana, come esperienza estetica che non può essere vissuta da soli, né contro qualcuno, né a svantaggio di qualcuno. Però è l'unico messaggio che gira con crescente, ossessiva regolarità. Altolà al pudore. Chi vuole confondere il benessere con il Prodotto? Lo sanno tutti che gli spot pubblicitari sono le nuove favole. Uomini e donne hanno un problema? Il Prodotto li salva, risolve, li copre di successo e di apprezzamenti, tutti li amano e li invidiano un pò: loro hanno il prodotto giusto. Vivranno felici e contenti. Almeno fino a quando dura la carta di credito. Il vero Principe-Eroe delle nuove favole è il Prodotto. Stappa lavandini orrendamente ostruiti, fa brillare pavimenti luridi, profuma bucati, cancella macchie impossibili, elimina stitichezza ed acari, tinge i capelli, raccoglie piccole perdite e le fa scomparire con discrezione assoluta. Il Prodotto fa tutto per noi, ti fa vivere senza fatica, così ti resta un sacco di tempo per il sesso ed il divertimento. Perché tu vali. Le altre donne ti invidieranno. Loro a spaccarsi la schiena a fare le pulizie, tu passi pochi secondi a fare giravolte leggere con la scopa ultraleggera, non serve il risciacquo, basta una passata. E poi via a fare jogging, shopping, piercing, spinning, ecc. ecc.. Il successo sociale è assicurato.
Tutti noi, grandi e piccoli, vecchi e giovani, uomini e donne, vediamo molte favole ogni giorno. Adesso però, rispetto al format originale (principe, principessa, mago cattivo, vince il buono), le favole sono sempre più spesso avvelenate. Don't touch my Breil.
Per vendere i Prodotti si svendono i valori
Alla fine degli Anni 80 gli esperti di marketing scoprono che non basta parlare dei vantaggi concreti del prodotto (più lo mandi giù più ti tira su, più bianco non si può, contro il logorio della vita moderna) per venderlo. Gli esperti di marketing scoprono che i consumatori sono addirittura "persone", cioè individui dotati (nientemeno) di capacità critiche, aspettative, desideri. Scoprono che l'atto di acquisto è fortemente influenzato dal sistema di valori, cioè dalle cose in cui crediamo e che per noi sono importanti. Ed ecco che, nella pubblicità, si punta a creare la massima complicità tra chi propone un prodotto e chi lo usa. Noi la pensiamo come te, sappiamo tutto di te, conosciamo i tuoi pensieri e i tuoi desideri. Perciò siamo dalla tua parte.

Se compri una certa cosa invece di un'altra (bibita gassata o gioiello fa lo stesso), è perché quella certa cosa per te non è solo qualcosa da consumare, è anche un simbolo, rappresenta un modo di vivere. Harley Davidson o Ferrari, Calvin Klein, D&G o Valentino. Scegliere una marca di automobile (di bevande o di abbigliamento) piuttosto che un'altra, significa dichiarare la propria "appartenenza". Intorno al Prodotto la pubblicità si sforza di creare mondi accoglienti e coerenti, eccitanti e invitanti. Ti trovi a vivere in un mulino bianco, dove si fa colazione tutti insieme con tanti cereali, si tira con l'arco per sconfiggere il colesterolo, poi via a scuola o al lavoro, entusiasti, saltellanti e sorridenti. E la sera, tutti a ballare il flamenco salendo sui tavoli e a sbattersi litri di aperitivo. Con l'adesivo giusto, nemmeno la dentiera rappresenta più un problema. E poi, se hai usato la crema giusta hai sconfitto anche i sette segni del tempo (mica uno solo) e puoi mentire sull'età e farci un pensierino sul pischellotto che ti guarda incuriosito.
La pubblicità ha smesso di essere solo informazione, dura di meno ma dice di più, si dilata in tutti gli spazi liberi tra un programma e l'altro e diventa formazione. Non basta far sapere che il fustino contiene il perborato stabilizzato. Bisogna far capire che il perborato rafforza i legami coniugali. Lui ti amerà molto di più se le sue camicie saranno più bianche di quelle dei colleghi. E se il marito vi ignora, nonostante il perborato e l'ammorbidente alla fragola, vendicatevi: fate l'amore con il sapore.

Cerchi il benessere…

Dal dopoguerra fino alla fine degli anni '70 il benessere è stato identificato con il livello complessivo della vita materiale: la casa, il comfort reso palese dagli elettrodomestici, l'auto, ma anche l'investimento in formazione (tutti all'università), la vacanza, la socialità. Conquistiamo perfino il diritto al week-end. Tutto questo in una chiave genericamente interclassista. Anche l'operaio ha la sua macchinina, la sua casetta, la sua lavatrice. A rate. L'American Way of Life era il nuovo mito, valeva la pena di fare qualche sacrificio. Dal 1952 al 1970 il reddito medio degli italiani cresce più del 130%. In paesi come Francia e Inghilterra l'aumento, nel medesimo periodo, è rispettivamente del 36% e del 32%. Nel 1958, i possessori di un televi-

benessere?

sore erano il 12%, nel 1965 erano quattro volte tanto. Nel 1958, solo 13 persone su 100 possedevano un frigorifero e 3 su 100 una lavatrice. Nel 1965 le percentuali salgono al 55% ed al 23%. Alla fine degli anni '70 l'edonismo reaganiano comincia a farsi strada. Dagli anni '80 in poi gli spot sono sempre più spesso avvelenati dal linguaggio della soggettività radicale. Quello che volete, desiderate, sognate va bene, è giusto ed importante. Prendetevelo. No limits. Perché voi valete (gli altri kissenefrega). Innamorarsi in cucina. Innamorarsi del successo, degli applausi degli invitati, del colore dei capelli, della morbidezza del maglione e le altre rosicano. Sagra quotidiana dell'autocompiacimento. Nessuno sembra capire il peso del fenomeno, il suo potere di penetrazione nel linguaggio sociale prima e nei comportamenti poi. Nemmeno la Chiesa, in quegli anni così attenta a censurare ed oscurare, a coprire e tagliare. Pasolini lo scrive già nel 1974, che la Chiesa avrebbe dovuto scomunicare gli autori della pubblicità di Carosello. Invece niente. Ancora oggi non ci sono regole vere per la pubblicità ed il suo linguaggio, parlato e visivo. Chiunque può dire ciò che vuole. Basta guardare il contenuto degli spot nelle fasce protette. Protette da cosa? Parliamo di valori. La libertà? E' il nuovo S.U.V. coreano, il nuovo modello di orologio subacqueo, il nuovo reggiseno. Vi guarderanno tutti. (E allora, che libertà è?).
La bellezza. Belli dentro (nell'apparato urogenitale, per essere precisi) per essere belli fuori. Tanto belli da farsi vedere al videotelefonino mentre sguazzate nella Teuco e se non sapete cos'è lasciate perdere, non è per voi.
Amore? La VW fa automobili per amore, naturalmente. La collezione Vagary (I play my way, io gioco a modo mio) ti seduce con uno sguardo (ma non si dice da dove proviene quello sguardo). Marca Corona, dal 1741 amore per la ceramica. Il massimo del fetish? Tutti i profumi parlano del prima, durante e dopo l'amore (inteso come sesso, ma che differenza c'è, alla fine?). Amicizia? Bere insieme. Dopo aver salvato la spedizione, i cavalli, un vaso preziosissimo.

Il Prodotto è tutto intorno a te

La ricerca della propria immagine tirata al massimo, questo sì che è un obiettivo, basta un telefonino con telecamera. Il tuo benessere. L'immagine di te, il mondo è tutto intorno a te, dedicato a te, mamma, chi meglio di te può capire una merendina, è fatta come la faresti tu (se non dovessi sbatterti al lavoro dalla mattina alla sera per pagare la baby sitter e l'assicurazione e il telefonino). Moto giusta, orologio giusto, casco giusto, ma bada: se poi mi cadi sul giubbotto per risparmiare pochi euro, è stato tutto inutile. Avete notato che il nuovo SH ha il sottile fascino della seduzione, oppure siete frigidi? Quando fai l'amore con il motorino che ti ha sedotto, devo usare lo stesso il preservativo? Oppure basta indossare la tuta di cuoio spalmata di antigelo? E te la devi levare, per gustare la nuda aggressività del Ducati Monster S2R? Perché una moto o uno scooterone è un modo di essere unico, esci dal branco. Non sarai mica uno qualunque. Non andrai mica a piedi e per di più senza Tods'. Adesso c'è un ragazzetto di meno di trent'anni che vede per strada uno identico a lui. Lo segue e lo pedina inquieto (non sia mai che si scambi una parola con il proprio gemello) fino al garage. Orrore: ha in mano un apriporte della Bmw, poi però sale su un modello diverso e se ne va. Meno male, che paura, per un attimo hai pensato di non essere unico al mondo. A proposito, che lavoro fai per poterti permettere quella macchina a trent'anni? E se adesso hai il top della nuova linea, a quarant'anni cosa ti rimarrà da desiderare?
Perché il Prodotto finisce, prima o poi. Anche il più bello e costoso, una volta acquistato (quando non lo puoi più desiderare perché ce l'hai dentro casa), perde il suo fascino. La prima settimana ti commuove e ti fa gonfiare d'orgoglio, poi diventa un pezzo della banalità feriale, da rimettere in discussione appena esce l'ultimo modello. Non c'è traccia di benessere nel Prodotto. Solo piccoli, nevrotici orgasmi mentali di breve durata. La felicità privata soggettiva, edonistica e radicale, dura pochissimo. Ecco perché la ricerca di nuovi prodotti diventa un'ossessione. Il prodotto è l'anestetico contro il vuoto di relazioni e di rapporti.

Per vendere i prodotti sempre più frequentemente si svendono i valori

E se il benessere fosse altrove?

Molti di noi hanno cercato il benessere sul versante opposto, quello della felicità pubblica, del fare insieme, dell'essere insieme, del progettare ed agire insieme. La politica ed il sindacato sono due paradigmi di questo atteggiamento interiore che si alimenta di coralità, di collegialità, di compartecipazione.
Certo, ne abbiamo fatta di strada e ci consola pensare che ne possiamo fare ancora tanta. Però, nonostante molti sforzi e molte conquiste, anche la politica non ci fa più sognare. Poca passione. Tanta qualità tecnica, progettualità, competenze. Poca passione.
Basta guardare come il benessere su allontana dal posto di lavoro. Ne parliamo molto, ma più si scava nella realtà dei rapporti all'interno del posto di

Luigi di Marco

lavoro, più si vede che il benessere (inteso come situazione generalizzata, diffusa, accessibile a tutti in tutti i settori, come spazio libero di espressione delle proprie competenze, ecc.) si allontana. Cresce invece la gestione nevrotica dell'insicurezza e dell'instabilità. C'era più benessere nei ritmi lenti degli Anni 50 e 60. C'era più benessere nelle direttrici sicure della carriera e della progressione automatica. Oggi cresce l'esercizio dell'equilibrio precario, mentre si riduce lo spazio della collaborazione, dell'investimento su "sé stessi al lavoro". Perché investire, creare legami ed aspettative, perché scommettere sul futuro se il futuro è vuoto?
Perché impegnarsi a cercare di dare un senso al tempo del lavoro, se la vita di lavoro diventa una serie di episodi privi di senso?
Dove c'è brevità, frammentazione, incertezza non ci può essere benessere.

E se il benessere non fosse compatibile con il lavoro?

Ci viene da considerare la maledizione biblica del lavoro. Il sudore della fronte, associato al dolore del parto ed alla fatica di vivere. Pensiamo davvero che si possa introdurre il benessere nel contesto del lavoro, se non ce lo abbiamo dentro? E' possibile fare un elenco dettagliato delle condizioni che producono benessere in modo automatico? Si tratta di una condizione negoziabile, oggettiva, quantificabile? O non è forse il risultato di una scelta innanzitutto interiore, di appartenenza, di fiducia e di "speranza oltre ogni speranza", come dice San Paolo?
Il benessere inteso come pace e gioia dell'anima rende compatibile il lavoro con la mia vita, non certo il contrario.
Riprendiamo in mano gli atti degli Apostoli.
Pietro e Giovanni escono dalla casa di Maria dopo la Pentecoste (vi lascio la pace, vi do la mia pace) ed incontrano un povero storpio. Dicono: "Non abbiamo danaro, però possiamo darti questo: nel nome di Gesù, alzati e cammina". Loro hanno trovato il benessere vero, infinito, intangibile. Dopo incertezze e tribolazioni, tradimenti e cadute, passi falsi ed illusioni, sono immersi nella pace e nella gioia dello Spirito.
Se avessimo fede quanto un granello di senape, allora potremmo dire alle montagne di spostarsi ed esse lo farebbero. Se avessimo fede quanto un granello di senape, allora il lavoro e la famiglia, il futuro e la storia, la professione e le altre culture cesserebbero di essere problemi angosciosi e sarebbero quello che sono davvero: tappe del viaggio di ritorno alla Casa del Padre.
Il benessere non può appartenere al domani, sarebbe un tragico inganno, una beffa assurda. Noi abbiamo bisogno di stare bene qui, oggi, subito. Ma non c'è benessere senza la fede, senza il conforto della Parola che salva, acquieta, risolve. Possiamo contrattare condizioni migliori di lavoro, per noi e per tutti gli altri. Possiamo contrattare condizioni di civiltà e di cittadinanza, ma il Bene dell'Essere non si contratta, si conquista imboccando senza riserve la Via della Verità e della Vita.

Lavorare e star-ci bene, è possibile? Quali sono i presupposti per una risposta affermativa? Cominciamo da come ci poniamo di fronte al mestiere, alla professione, al luogo dove si opera, ai colleghi con cui condividiamo l'attività.

L'Atteggiamento

"Per quando riguarda l'identificazione dei diversi atteggiamenti verso il lavoro, è stata svolta una ricerca scientifica dalla quale emerge che, nel mondo occidentale, in genere il modo in cui la gente vede il proprio lavoro rientra in una delle tre seguenti categorie: alcuni vedono il lavoro semplicemente come un mezzo per guadagnare del denaro, e in quel caso il salario rappresenta l'interesse e la motivazione fondamentale; altri vedono il lavoro in termini di carriera, e in questo caso l'elemento su cui si concentrano è l'avanzamento professionale, la promozione, la scalata alle posizioni più alte del loro settore; la terza categoria è quella delle persone che guardano al lavoro come a una vocazione.
Le caratteristiche di una vocazione consistono nel vedere il lavoro come un modo per contribuire a un bene più grande, come qualcosa di per sé significativo.
Quindi il concetto di vocazione ha anzitutto a che fare con l'idea di uno scopo più ampio del proprio lavoro, forse addirittura con il benessere individuale o sociale di altri"...
"Quelli sono i tre atteggiamenti o punti di vista principali che le persone rivelano in merito al proprio lavoro. Circa un terzo lo considera come semplice lavoro, un terzo come carriera e un terzo come vocazione.
Inoltre lo studio ha dimostrato che coloro che considerano le loro attività come una vocazione sono in genere più soddisfatti e felici al lavoro di coloro che lo vedono semplicemente come un impiego o anche come carriera.
Ciò pare sicuramente confermare l'idea che gli atteggiamenti delle persone verso il lavoro determinino il loro senso di appagamento". Da "L'arte della felicità sul lavoro" Dalai Lama con Howard C.Cutler (Ed. Mondatori 2005 pag. 91).
Il Dalai Lama espone una tesi interessante sulla percezione e afferma l'influenza che ognuno subisce definendo l'attività come:

- occupazione
- carriera
- vocazione

Queste tre categorie influenzano il nostro vivere lavorativo, se però continuiamo l'esplorazione vedremo che esistono altre sensazione.

L'Adattamento

In una ricerca compiuta presso la University of Illinois, gli studiosi hanno scoperto che nel giro di sei mesi successivi ad un evento felice o sfortunato, gli individui tornano allo stato consueto di felicità e di quell'evento non resta alcuna traccia. Il bello ed il brutto, nel tempo, tornano allo stato originale. Se fosse sempre vero,che delusione!

E' lecito operare per spingere al positivo

Lavoro e Ben-essere

L'Abitudine

Quando qualcuno ottiene un posto di lavoro, nel corso del primo anno considera l'avvenimento come fonte di gioia estrema. Si tratta di un risultato che può dare un senso di grande appagamento, ma, lo stesso lavoro considerato nel secondo anno può suscitare nell'individuo una reazione del tutto diversa, anzi opposta. L'abitudine prevale e si comincia a sentire monotonia, si percepiscono i comportamenti dei colleghi e dei dirigenti con le più diverse notazioni. L'appagamento è sostituito dall'abitudine e successivamente dalla noia e infine dallo stress da carenza di interesse.
Se il lavoro in sé, o meglio la mansione, non dà pulsioni positive, la caduta è inevitabile. Non vi è motivazione al fare, ciò che circonda la persona, colleghi e ambiente, è causa di negatività. Il tempo è interminabile, lo sforzo insostenibile.

L'Orientamento verso gli altri

Quando discutiamo della felicità sul lavoro assume grande importanza il come ci relazioniamo con coloro che stanno intorno a noi, colleghi, clienti, capi.
Credo che se facciamo uno sforzo particolare per coltivare buoni rapporti con gli altri, se siamo impegnati a conoscerli e a portare le nostre buone qualità di base, la differenza sarà molto forte e di segno positivo.
I compiti che svolgiamo, quali che siano, diventeranno fonte di soddisfazione. Andremo in azienda più volentieri e trascorreremo più felicemente quelle ore. Penseremo oggi vado a lavorare per vedere i miei amici.
Nell'azione positiva, spesso le persone aspettano che siano gli altri a fare la prima mossa, ma secondo me è sbagliato, è opportuno che ognuno provi e non demorda.

Il Compito dei dirigenti

"I dirigenti di impresa hanno la responsabilità economica ed ecologica delle loro operazioni. Devono considerare il bene delle persone e non soltanto l'aumento dei profitti anche se questi sono necessari per assicurare gli investimenti, l'avvenire delle imprese, l'occupazione e il buon andamento della vita economica". (Compendio del Catechismo della Chiesa Cattolica – Parte terza n.516.)
Questo l'impegno dei capi. Per comprenderlo ed attuarlo occorre tutto il tempo, la volontà e i talenti di cui uno è dotato e forse non basta.

I Doveri dei lavoratori

"Essi devono compiere il loro lavoro con coscienza, competenza e dedizione cercando di risolvere le eventuali controversie con il dialogo". (Compendio del Catechismo della Chiesa Cattolica – Parte terza n.517).

- Coscienza, quella grande consapevolezza e determinazione nel voler essere disponibili verso tutti consci della propria dignità e di quella degli altri,
- Competenze, quelle possedute e con umiltà ricercate continuamente per essere adatte al divenire delle cose, dei fatti e degli eventi,
- Dedizione, quella disponibilità a spendere i propri talenti per il raggiungimento del Bene Comune.

Sono Compiti e Doveri che, se attuati, darebbero al lavorare insieme una connotazione eccellente, ma il mondo quotidiano non è sempre così e non tutti ne sono capaci.
Alcuni lo sono e ne sono consapevoli, altri lo sono, ma non lo sanno, molti non lo sono perché altre sono le loro pulsioni. Questi ultimi attendono tutto dagli altri e non ricevendolo lo pretendono con i modi del sopruso, dell'obbligo e dell'ipocrisia. Con questi che possono essere Capi, Colleghi o Clienti, dobbiamo confrontarci concretamente ogni giorno e mantenere il nostro volere positivo utile a rendere il lavoro un Bel-lavoro.

Lavoro: un terzo lo considera come semplice occupazione, un terzo come carriera e un terzo come vocazione

Il Mondo del Fare

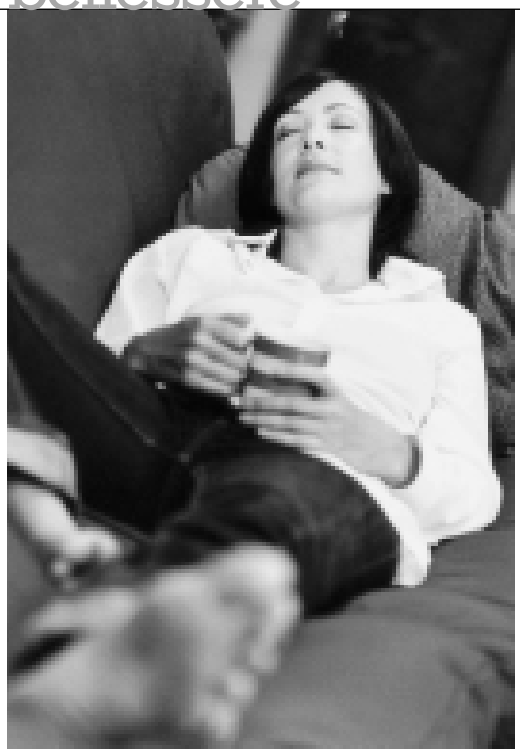
Chi opera nel mondo del Fare trova nel mondo del Pensare le leve per migliorare, ma la strada è sempre impegnativa perché non è contemporanea la percezione condivisa dell'utilità del raggiungimento del Ben-stare, del Ben-essere, del Bel-vivere. E' lecito però operare per spingere al positivo gli uomini e le donne che lavorano e che vivono nel quotidiano con la volontà di migliorare e di migliorarsi per valorizzare la Persona Umana.

Daniela Franzoni

Testimoniare per andare «oltre»

Credo che valga la pena di riprendere, almeno in parte, l'articolo del Prof. Spaltro (Terza Corsia, 11, 2005) che ha suscitato in me molto interesse. Ho provato il sentimento della condivisione di un pensiero che toccava alcune "profondità" sulle quali anch'io penso valga la pena di lavorare se desideriamo apportare (in quanto persone e in quanto appartenenti all'Apq) uno speciale contributo allo sviluppo della "nostra economia".
Le risorse economiche sono sempre state in relazione e supportate da quelle psicologiche, ma oggi, data l'importanza attribuita all'informazione, alle reti di relazioni sociali e ai beni "relazionali", possono essere enfatizzate e considerate nel loro valore.
In questo mio scritto, andrò sottolineando quelle risorse psicologiche rappresentate nella capacità dello "stare tra", perché particolarmente importanti per i Quadri "specialisti della negoziazione totale" (Spaltro) e l'Apq ("sfumatura" che si spalma su tutte le categorie), entrambi sensibili a quell'intermedio che è lo "stare tra" (il fisico/psichico, il personal/professionale, l'organizzativo e il sociale). Posizione che ha in sé diverse potenzialità, in quanto quando "maturano, .. si trasmettono alla comunità in cui si lavora e vive".
Proviamo ad approfondire.
La capacità di "stare" richiede l'intervento di molteplici capacità: la capacità negativa, l'integrità, l'intenzione alla relazionalità, la responsabilità, la testimonianza; mentre il "tra" sottolinea la capacità di tra-scendenza, ossia la capacità di andare "oltre", e l'importanza dell'entrare in inter-azione.
Lo "stare tra" fa pensare anzitutto allo stare in mezzo. E chi sta in mezzo può vivere sulla propria pelle le battaglie del conflitto e le ambivalenze dello stare tra due polarità: da qui nasce la necessità di negoziare e solo un percorso "superiore", ossia capace di andare oltre le polarità e il già noto, permette l'uscita dal conflitto e la creazione del nuovo.
Ma lo "stare tra", nel momento in cui si trascendono i "fatti", salvaguardando i valori e guardando alle possibilità che si presentano nello spazio della relazione, e alle ragioni della coscienza che ci supporta nello stare, può trasformarsi in progetto.
Inoltre, lo "stare tra" quando trasmette il senso del: tra me e te succede che... tra noi e il mondo sta avvenendo che... contribuendo alla costruzione di una relazione, acquista il senso dell'avvenuta "interazione". Interazione che testimonia che qualcosa ci accomuna a qualcos'altro, e che una costruzione è nata a partire dallo "stare tra" e dalla sua qualità, dando vita ad un percorso che si può sviluppare o meno in funzione del "bell'essere" (Spaltro) personale e sociale.
Lo "stare tra" non ha quindi nulla a che fare con lo stare fermi e tanto meno con lo stare tra poli contrastanti sentendosi schiacciati: almeno quando connotato dall'andare oltre e dall'entrare in interazione. Al contrario è rappresentato da una serie di attività (psicologiche) che lo rendono più che mai dinamico. Vediamone alcune:

Lo "stare tra" dovrebbe essere fatto proprio dai Quadri che per vocazione occupano lo spazio dell'intermedio



- La "capacità negativa" (che non è il contrario delle capacità positive ma si associa ad esse): è capacità di contenimento, capacità di convivere con ambiguità e paradossi, capacità di tollerare ansia e timori, capacità di restare nello spazio di incertezza per permettere la nascita di pensieri, strategie, azioni nuove.
- L' "integrità", intesa come atteggiamento di ricerca di quel valore 'primo' che rappresenta la nostra 'verità', ossia l'intima certezza (che conserva sempre un ragionevole dubbio) di stare costruendo un percorso connotato dalla 'bellezza'. E' un atteggiamento che tende al raggiungimento del bell'essere personale e sociale.
- L' "intenzione alla relazionalità" o alla conciliabilità: accoglie il pensiero riflessivo in funzione dell'apertura alla conoscenza di sé in relazione agli altri. E' questa un'intenzione che tra-scende l'individuo, nel senso che in essa vi sono aspetti 'istituzionali' soggettivi (ossia facenti parte della cultura personale e sociale), che vanno necessariamente ri-elaborati nella relazione, sia aspetti propri, del proprio 'ipse', nel senso che la soggettività si sgancia per un momento dalle intenzioni istituzionali per 'scegliere' se rafforzare, sedimentare o indebolire questi stessi aspetti, costruendo un percorso originale.
- La responsabilità delle "conseguenze" (Max Weber): va oltre l'etica della 'convinzione' e si fa carico dell'esito che atteggiamenti, parole e comportamenti hanno sulle relazioni interne/esterne (noi in rapporto a noi stessi, noi in rapporti agli altri e alla nostra comunità). La responsabilità delle conseguenze che non è da intendersi come capacità di risposta alla domanda e/o al comando dell'Altro (dovere), ma è risposta che ciascuno dà anzitutto a se stesso sollecitato dalla domanda che nasce dentro di noi in relazione all'Altro. E' supportata dalla logica del godimento del proprio diritto ad entrare in relazione, ad influire sul mondo, a conoscere, ad approfondire ...
- La "testimonianza", ossia la narrazione della nostra esperienza "viva". Testimoniare lo "stare tra" non ha il senso della presa di posizione o dell'esplicitazione di "fatti", significa piuttosto narrare una pena, una difficoltà o una caduta, affiancandovi, enfatizzandole, le aperture e le possibilità che nelle situazioni vissute abbiamo intravisto e costruito.

Lo "stare tra" va testimoniato per meglio essere compreso, soprattutto dai Quadri, in quanto per loro vocazione occupano lo spazio dell'intermedio, e perciò dovrebbero far proprio, nel profondo, questo atteggiamento. Atteggiamento che rappresenta una delle risorse psicologiche più preziose nei momenti di cambiamento e che va a costituire quel patrimonio (forse ereditato ma che va ri-conquistato), utile alla gestione ed allo sviluppo delle nostre psico-economie.

In un momento come l'attuale dove stiamo vivendo e percependo le difficoltà che i periodi di transizione comportano, vivificare la funzione dello "stare tra" (punto di forza di chi aderisce all'Apq e dell'Associazione stessa), testimoniando le proprie esperienze 'vive', può anche, dando forma a quel bell'essere personale a cui tendiamo, far luce sul bell'essere sociale.

La testimonianza che si può considerare anche trasmissione di "modi" di relazione, potrà forse incidere sulle strutture (interiori/esteriori) dei sistemi con cui ciascuno di noi interagisce e potrà migliorare la qualità e/o la direzione di sviluppo di quelle nostre reti relazionali che sono la base per lo sviluppo di ogni risorsa economica.

Isabella Nuboloni

Perché una giornata di formazione dedicata al mobbing?

"Il rischio mobbing. Difendere e promuovere la qualità della vita nei luoghi di lavoro". Questo il tema dell'incontro promosso da Apq a fine gennaio scorso a Roma. Perché una giornata di formazione dedicata al mobbing? Non bastano l'abbondanza di seminari, convegni, libri, opuscoli, manuali, i centri d'ascolto, la schiera di avvocati, sempre più corposa, che

scendono in campo e le sentenze che sanzionano le aziende? Evidentemente no, se le persone che si rivolgono agli sportelli anti-mobbing riferendo situazioni e sintomi drammatici sono sempre più numerose e gli avvocati si trovano sempre più spesso a dover affrontare le aule per difendere i loro assistiti.
Intanto, in Italia si è cominciato a parlare di mobbing intorno al 1998, grazie all'iniziativa originale e innovativa della dott.sa E. Fattorini e del dott. R.Gilioli, che introdussero per primi nel Paese questa "chiave di lettura" del malessere soggettivo-organizzativo. In meno di dieci anni, di molestie morali nei luoghi di lavoro si parla sempre di più e non solo per convenienze che vanno al di là del reale interesse al fenomeno. Il mobbing, diceva la Fattorini in un passaggio della sua relazione al convegno, in fondo ci ha fatto un favore: ci ha permesso di riconoscere in modo indiscutibile che il lavoro non è svincolato dalle dinamiche relazionali ed emotive ad esso connesse. E' ben lontana - o dovrebbe esserlo…! - l'epoca in cui l'uomo era considerato una specie di macchina "avvitabulloni in serie" come nella scena così pregnante resa da Charlie Chaplin nel famoso film. Si sta, per quanto lentamente, estendendo la consapevolezza che l'uomo è persona in qualunque contesto si muova e che non può essere tagliato a spicchi, pena una serie di problemi a catena che ricadono su tutta la società.
Se non è di tutti, di certo questa è la consapevolezza forte che caratterizza l'azione sindacale di Apq. Un'azione sindacale aperta ad individuare tutte le forme di tutela da mettere in atto per promuovere il benessere del lavoratore in quanto persona. Un'azione sindacale difficile quanto necessaria, mentre la crisi economica e sociale che viviamo sembra inarrestabile e capace di produrre un regresso rispetto alle conquiste raggiunte nella tutela dei diritti dei lavoratori e in generale della società. Mettere l'uomo al centro dell'azione sindacale significa rifiutare la logica della "persona a spicchi" e ragionare in termini di "intero", di un sistema-persona che va conosciuto e difeso integrandone sempre meglio i diversi aspetti che lo caratterizzano. Prima conoscendoli, per poi gestirli. Dentro la struttura sindacale, dentro l'azienda.
Ragionare in termini di "sistema" nel caso del mobbing significa, come è stato fatto nel corso della giornata di studio, mettere a fuoco quali sono i diversi fattori che si influenzano a vicenda, facendo sì che sul lavoro qualcuno molesti qualcun altro e lo danneggi volutamente. Fattori soggettivi, socio-culturali, legati alla crisi dell'occupazione e alle aspettative del datore di lavoro dai suoi dipendenti, organizzativi e culturali aziendali. Poi, individuare i bisogni di tutela, vecchi e nuovi, che un sindacato qual è la Cisl vuole promuovere. Forse, la piena azione di tutela della rappresentanza non si limita all'azione contrattuale. Con essa, si intercettano alcuni bisogni, non altri. Cosa vuol dire tutelare la persona del lavoratore? Non vuol forse dire accogliere e tutelare anche altri bisogni, come ad esempio quello di permettere a chi è sottoposto ad un abuso grave di interagire con persone adeguatamente preparate a costruire una solida ed efficace relazione d'aiuto? Non vuol forse dire accogliere e soddisfare il bisogno di guarire dal danno psicologico in un contesto di condivisione con altri, in gruppi qualificati in cui ritrovare identità, dignità, professionalità? Non ci aiuterebbe questo ad estendere la tutela a nuovi bisogni reali e ad aumentare il potenziale di rappresentanza?

Andrea Managò

Riscaldamento globale, effetto serra, energia alternativa

Un dibattito aperto

Negli ultimi mesi, soprattutto a causa di alcune contingenze politiche legate alle difficoltà di approvvigionamento delle risorse energetiche russe e caucasiche, in Italia si è tornati a discutere intensamente riguardo allo sfruttamento dei combustibili fossili, e sugli effetti nocivi che questi possono causare sull'ambiente. Ma anche precedentemente ai fatti di più stretta attualità si potevano trovare sottotraccia degli interessanti spunti di riflessione relativi a questa tematica.

Ne è un esempio un articolo, pubblicato sul numero 2 (agosto/settembre 2005) della rivista Mind, scritto da Roberto Vacca. Docente in automazione del calcolo e consulente in ingegneria dei sistemi, l'autore attraverso questo articolo cerca di illustrarci, mettendole a confronto, le diverse posizioni scientifiche esistenti in relazione al riscaldamento globale e l'effetto serra.

Da anni due scuole di pensiero si contrappongono in merito agli effetti nocivi che l'azione dell'uomo starebbe causando sui mutamenti climatici. Infatti vi sono sia coloro che sostengono come i processi di modernizzazione ed industrializzazione abbiano provocato l'attuale riscaldamento della temperatura media del globo, sia coloro che ritengono che questi fenomeni siano del tutto connaturati alle caratteristiche della superficie terrestre, e non risentano dell'azione antropica. Roberto Vacca ci propone questo insieme di teorie contrapposte, corredandole con un robusto corpus di valutazioni matematiche e riscontri scientifici, per la verità non tutti facilmente comprensibili alla prima lettura per un pubblico profano delle materie scientifiche.

Inizialmente l'autore cita i lavori di alcuni scienziati che ritengono che la temperatura dell'atmosfera crescerà di 4 o 5°C nei prossimi 50 anni, e sono convinti che l'aumento del C02 nell'aria sia causato dai combustibili fossili. Ma si stupisce di come tali teorie siano state accettate in maniera tanto diffusa, visto che solo il 15% dell'effetto serra dipende dal C02.

Sugli effetti nocivi che l'azione dell'uomo starebbe causando sul clima si contrappongono due scuole di pensiero

Successivamente infatti ci ricorda come Fourier, fisico e matematico del XIX° secolo, sia stato il primo a capire che l'atmosfera produce un effetto serra sul nostro pianeta. Questi comprese che se non ci fosse l'atmosfera non vi sarebbe effetto serra, così che la temperatura media della superficie terrestre sarebbe di 18°C più bassa di quella attuale, che è di 15°C. Pertanto le variazioni della temperatura sono determinate dalla regolarità della posizione e del moto della Terra, conseguentemente questi fattori causa-

no le variazioni della percentuale di CO_2 presente nell'atmosfera. Non è quindi l'aumento dell'effetto serra a produrre il riscaldamento globale, ma è l'innalzamento di temperatura che fa crescere la percentuale di CO_2, questa successivamente contribuisce a sua volta all'aumento della temperatura. L'aumento annuo della percentuale di CO_2 atmosferico costituisce poco meno del 50% del CO_2 emesso nell'atmosfera per effetto di attività umane.

A sostegno delle teorie che vorrebbero sminuire l'effetto delle attività umane sul riscaldamento globale Roberto Vacca, dati alla mano, ripercorre numerose epoche storiche, sia relativamente recenti che remote, nelle quali non si utilizzavano ancora combustibili fossili, illustrandoci come ciascuna di esse abbia vissuto sia periodi di glaciazione che fasi di surriscaldamento. Questa sarebbe una delle dimostrazioni del fatto che gli uomini non stanno causando dei danni ecologici irreversibili, attraverso l'utilizzo intensivo di combustibili fossili.

Inoltre secondo l'autore non è possibile fare previsioni a lungo termine sul clima, poiché esiste una pluralità di fenomeni quali eventi atmosferici, astronomici, situazioni e circostanze che influisce sul clima. Pertanto Roberto Vacca ritiene, anche alla luce dei calcoli da lui effettuati, che l'effetto delle attività antropiche sui mutamenti climatici andrebbe decisamente ridimensionato. Egli anzi conclude il suo articolo proponendo uno spunto quasi provocatorio, infatti si domanda se le attuali mutazioni dei diversi fattori che regolano il clima non possano piuttosto condurci verso una nuova era glaciale.

Queste tesi meritano il massimo rispetto e ne vanno ulteriormente approfondite le ragioni, tanto più poiché provengono da uno studioso di fama comprovata. Ma anche qualora venga provato che il dibattito sul riscaldamento globale debba dare ragione a coloro che escludono un coinvolgimento eccessivo delle attività umane in tale processo, il discorso sulla validità dei combustibili fossili rimane aperto.

Perché non possiamo non continuare, specialmente in questo momento, a domandarci per quanto tempo ancora la nostra società continuerà a dipendere da queste tipologie di risorse energetiche. La via del progresso scientifico e dello sviluppo tecnologico dovrebbe passare anche attraverso un programma credibile di sfruttamento delle fonti energetiche alternative ai combustibili fossili, come il nucleare, l'eolica, la solare. Negli ultimi anni alcune regioni italiane hanno fatto registrare alcuni passi avanti in merito allo sfruttamento dell'energia solare per alimentare gli impianti di riscaldamento e di illuminazione. Ma nella percezione di molti commentatori rimane viva l'impressione che la rilevanza economica dei combustibili fossili continui a frenare il pieno sfruttamento delle risorse energetiche alternative.

Roberto Vacca ritiene che l'effetto delle attività antropiche sui mutamenti climatici andrebbe decisamente ridimensionato

Domenico Trombino

Le principali riforme che hanno investito la Pubblica Amministrazione, dal 1990, hanno trovato fondamento nel principio di sussidiarietà, in virtù del quale la generalità dei compiti va collocata al livello di governo più vicino ai cittadini: da un modello di potere centralistico si passa quindi ad un sistema policentrico. La maggiore prossimità alla base sociale, evidentemente, introduce alla ricerca della massima soddisfazione del destinatario finale dell'azione della P.A., che dipende comunque, in via diretta, dalla condotta di altri soggetti, ossia di coloro che concretamente operano in tale contesto.

Ciò posto, è ovvio che se a costoro sono assicurate condizioni di benessere lavorativo, con maggiori probabilità, crescono le performances e di conseguenza l'intero sistema diventa più efficiente.

Rileva distintamente, dunque, anche nelle P.A. il rapporto di reciprocità necessaria tra orientamento alla qualità dei servizi pubblici e valorizzazione delle risorse umane.

Per un soggetto che rappresenta e/o tutela gli interessi di queste ultime è dunque utile strutturarsi in coerenza agli sviluppi in argomento, onde evitare di subirli.

Va in questa direzione un'organizzazione modulata in Centri d'eccellenza, ciascuno dei quali maturi determinate conoscenze e competenze, che pongano al servizio dell'insieme nel quale sono integrate, ed assumano eventualmente il ruolo di laboratorio ove sperimentare modus operandi nuovi.

Il "Centro d'eccellenza" è una

Organizzazione a rete nel pubblico impiego

I centri d'eccellenza

Il convegno del 25 gennaio organizzato da Apq e Ceman.

funzione che può essere svolta da un gruppo, come da un singolo; non è necessariamente qualcosa di strutturato, può altresì risolversi in contenuti prodotti durante fasi circoscritte di tempo che si offrano come contributo ad un lavoro più ampio e duraturo.
In quest'accezione, rappresenta un centro d'eccellenza la ricerca condotta dal Ceman su "Le prospettive dell'associazionismo tra gli enti locali del Lazio", esposto a Roma il 25 gennaio da Di Mico, nell'ambito del convegno "Associazionismo, Esternalizzazioni e Riorganizzazioni negli EE.LL – gestione del cambiamento organizzativo e sistema degli incarichi".
Lo studio, di valenza generale, anche se occasionalmente sviluppato con riferimento alla realtà laziale, ha rilevato principalmente le motivazioni degli Enti Locali verso le forme associative poste in essere ed i risultati dagli stessi conseguiti.
Notevole lo spessore di tutti gli interventi, che hanno arricchito la riflessione della giornata di altri temi: la formazione, la comunicazione, il valore del lavorare insieme, il sistema di responsabilizzazione, la scarsa conoscenza dell'economia da parte della politica.
In un contesto adeguatamente sensibilizzato da tali contributi, oltre che dall'introduzione al convegno di De Santis, ha trovato ideale collocazione la presentazione della Rete della Pubblica amministrazione, concepita nell'ambito relativo alle politiche del pubblico impiego dell'Apa.
L'obiettivo è di dare risposta alla diffusa domanda di collegamento stabile fra referenti che operano a vario titolo nella P.A., sparsi su tutto il territorio nazionale.
La complessità della P.A. rende prezioso il contributo di chiunque.
Ciascuno in quest'ottica è un centro d'eccellenza in fieri, con il proprio bagaglio di conoscenze e di competenze.
Non si tratta di creare una lobby del pubblico impiego ma un luogo di informazione e consultazione, di autoformazione continua, una sorta di"banca dati della prassi", centro d'eccellenza dei centri d'eccellenza, governato da uno spirito di scambio solidaristico fra questi.
E' indubbio che la domanda di lavoro della P.A. contemporanea tenda verso le forti competenze. Sono richieste conoscenze sempre più elevate: la sfida sta proprio nel riuscire a garantirle.
Con la rete della P.A., in definitiva, si vuole accompagnare questo processo, creando valore aggiunto da "reinvestire" nello stesso circuito e negli ambiti esterni nei quali ciascuno gravita: l'ufficio, il sindacato, la R.su, ecc.
Fine mediato: l'affermazione della figura del…professionista della P.A..
La giornata è stata conclusa dal segretario confederale Cisl Nino Sorgi, il quale ha indicato il punto d'approdo in una Pubblica Amministrazione che diventi fucina di competenze, idonee al proprio ruolo di motore dello sviluppo del territorio e che, al contempo, sappia fare sistema, nel senso di coordinamento ed integrazione fra le sue diverse articolazioni, posto che i cittadini, come i mercati, non possono nutrire il minimo interesse verso una P.A. frammentaria e disgregata.

responsabile politiche pubblico impiego apq

Emiliana Alessandrucci

Intervista al presidente del Colap Giuseppe Lupoi

Associazionismo professionale inascoltato

Delusi dal governo opposizione distratta si spera nel futuro

Quali erano le aspettative nel 2001, quando il centro destra vinse le elezioni?
Le aspettative erano alte, e non perché fossimo dei visionari, ma perché era stato messo tutto nero su bianco. Ho ancora sulla mia scrivania il programma elettorale della Cdl "Professioni Libere" presentato alla sala del Refettorio della Camera dei Deputati il 28 Febbraio 2001. Questo documento dice che: "gli ordini esistenti vanno migliorati, resi pienamente funzionali, né soppressi né aumentati" e il governo a dicembre ne ha invece approvati di nuovi! Relativamente alle professioni non regolamentate enuncia "che possono organizzarsi mediante la costituzione di associazioni non esclusive e non obbligatorie, che potranno rappresentare agli occhi del pubblico dei punti di riferimento per un'attestazione di qualità delle prestazioni rese dai propri iscritti", il documento continua dicendo che si prevede nella prossima (ormai scorsa) legislatura un disegno di legge che riconosca la funzione sociale delle associazioni professionali rendendone ufficiale la istituzione.
Alla luce di quanto detto in campagna elettorale come potevamo non sperare che qualcosa sarebbe accaduto? Che finalmente avremmo ottenuto il riconoscimento? Che le riserve degli ordini non sarebbero aumentate? Purtroppo nulla di tutto questo è stato fatto!

C'e' rammarico nelle sue parole?
Forte delusione, verso un governo che si dichiarava liberale e che, nei confronti del mondo delle professioni, si è mostrato assolutamente illiberale.
Sono rammaricato per il paese e per quasi 4 milioni di liberi professionisti che sono stati ignorati in questi 5 anni.
I nostri richiami e la nostra disponibilità al dialogo, al confronto è stata sempre ampia, ma le lobby oligarchiche di questo paese sono ancora molto forti per permettere ad una richiesta "giusta" come la nostra di poter essere ascoltata!

> **In questi ultimi cinque anni nel nostro Paese quattro milioni di liberi professionisti sono stati ignorati**

E l'opposizione?
Assente, per circa 3 anni, con la sola, lodevole, eccezione della Margherita.
All'inizio della legislatura è stato elaborato il testo unificato della grande riforma delle professioni (Cavallaro-Federici) e quello del semplice riconoscimento delle associazioni (Ruzzante-Mantini), ma poi tutti e due sono caduti nel dimenticatoio.
Nel 2004, in occasione degli stati generali del Colap, Fassino si è impegnato a supportare le nostre istanze, ma nei fatti nulla è accaduto.
Una posizione più netta riappare nel 2005 in occasione del Dl sulla competitività dove i senatori del centro sinistra (insieme anche ad alcuni del centro destra, Udc in particolare) presentano in commissione bilancio del senato il nostro emendamento al decreto sulla competitività che viene approvato all'unanimità. Emendamento poi caduto dal ritiro del maxi emendamento del governo
Questo episodio è coinciso con un nuovo interesse per le nostre problematiche da parte dei Democratici di sinistra, che ci hanno convocato per redigere il programma, ci hanno invitato alla Conferenza programmatica e hanno supportato le nostre richieste anche durante la finanziaria.
Occorre però dire che i nuovi ordini sono passati con l'appoggio di tutti, maggioranza e opposizione!

Ma insomma da che parte sta il Colap?
Il Colap naturalmente fa politica, ma è rigorosamente apartitico. Non si è mai schierato per una parte, né lo farà. Noi portiamo avanti una battaglia civile e soprattutto di giustizia, non un credo politico.
Abbiamo anche subito una piccola diaspora per tale motivo, ma la nostra coerenza e trasparenza ci hanno premiato e tutti oggi ci riconoscono come unico interlocutore del mondo dell'associazionismo professionale.
Detto questo, è chiaro che è nostro dovere prendere atto di quello che le forze politiche fanno per noi e contro di noi!

In questi cinque anni di governo fatti di tante proposte si è mai illuso che ne stava per passare qualcuna, che finalmente la riforma si poteva fare?
Va detto che il Colap è stato soddisfatto di non aver visto realizzarsi né la proposta Vietti e né la proposta Castelli. Questo, purtroppo è il solo potere che siamo riusciti ad esercitare. Siamo stati in grado di bloccare delle proposte assurde che avrebbero rafforzato le oligarchie e trasformato i nostri professionisti in professionisti di serie B o C. Forse non è poco, certo speravamo molto di più.
Devo però ammettere che dopo il voto unanime alla Commissione Bilancio del Senato ho pensato che il provvedimento di riconoscimento delle associazioni poteva passare!
Oggi non chiediamo più la Riforma, ma prima di tutto un provvedimento che riconosca le associazioni, affinché si possa realizzare quel sistema duale e sinergico base necessaria per iniziare qualsiasi discussione e concertazione sulla riforma complessiva. Le associazioni si dovranno sedere a quei tavoli con la stessa dignità degli ordini.

Siamo stati in grado di bloccare proposte assurde che avrebbero trasformato questi lavoratori in professionisti di serie B

L'Europa vi ha aiutato?
Gli indirizzi e i richiami europei sulla concorrenza (come quelli dell'antitrust del resto!) sono assolutamente in linea con le nostre posizioni, quindi credo che fino ad oggi l'Europa abbia dato forza alle nostre idee e si sia opposta al regime oligarchico a cui è legato l'esercizio delle professioni in Italia. Non è un caso che l'Italia sia il paese europeo con il maggior tasso di protezione e con la minor capacità di esportazione di servizi professionali. All'inverso l'Inghilterra, la Danimarca e l'Olanda, hanno la maggior capacità di esportazione e il minori tasso di protezione, senza, peraltro, evidenziare segnali di malfunzionamento dei mercati.
Se parliamo della direttiva qualifiche, gli stravolgimenti (deroga al paese ospitante) apportati da Zappalà non faranno certo bene al libero mercato.
La direttiva pone le associazioni e gli ordini nella stessa posizione, ma Zappalà sa bene (e ho avuto occasione di ricordarglielo!) che in Italia le associazioni non sono riconosciute, staremo a vedere come verrà recepita e spero vivamente che per quella data ci avranno riconosciuto!
Sono molto più preoccupato per il Dl La Loggia sul ruolo delle Regioni sulle professioni, che, se non venisse cassato dal nuovo governo, frantumerebbe il mondo associativo professionale e rafforzerebbe gli ordini!

Ha già avuto modo di vedere i programmi elettorali? Che ne pensa?
Ho ricevuto il programma dell'Unione. Non ancora quello del Polo.
Le pagine del programma dell'unione che riguardano il settore dei servizi professionali sono inserite nella parte in cui si tratta delle politiche di liberalizzazione a tutela degli effettivi interessi dei cittadini. Già questa è una buona notizia per chi si augura una vera riforma del sistema.
Il programma prosegue proponendosi di realizzare un sistema duale, come abbiamo sempre richiesto.
Altro elemento positivo è che, sin dalle prime righe del programma, si afferma che il settore è stato fin ad oggi sottratto alle dinamiche concorrenziali, enfatizzando la natura delicata delle prestazioni offerte e le garanzie di professionalità, di fatto favorendo protezionismi ingiustificati e difese delle posizioni di rendita. L'abnorme numero di ordini e collegi professionali, oltre trenta con i nuovi arrivi, dimostra da solo che non tutti sono motivati da esigenze di tutela dei diritti costituzionalmente garantiti.
Insomma il programma mi sembra buono, ma la storia ci insegna ad aspettare i fatti.

Quindi cosa chiede al prossimo governo?
In primis, nei primi 100 giorni, il riconoscimento delle associazioni, la realizzazione del sistema duale. E poi una riforma complessiva delle professioni.

Nicola Alberto De Carlo, Alessandro Renai

La centralità della persona nella società della conoscenza

«Un'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro e una maggiore coesione sociale". Questo in sintesi l'obiettivo dell'Unione Europea che nel convegno di Lisbona, nel marzo del 2000, perseguiva un complesso e profondo rinnovamento economico, sociale ed ambientale.

Una società della conoscenza, quindi, che può essere realizzata attraverso l'assunzione della istruzione e della formazione come diritto individuale da supportare con adeguate e costanti politiche pubbliche. Una formazione continua che non si esaurisce con i tradizionali periodi formativi ma che necessariamente accompagna l'individuo, in modalità e tipologie differenziate, lungo tutto l'arco della vita lavorativa. Una strategia necessaria che ha lo scopo di fornire strumenti professionali adeguati alla società odierna, caratterizzata da modelli produttivi in costante mutamento. Un percorso lungo e graduale che prevede, secondo gli accordi europei, che nel 2010 almeno il 12,5 per cento della popolazione adulta dovrà essere coinvolta in iniziative di formazione permanente: una "lifelong learning" indispensabile e che costituisce la sfida dei sistemi educativi del nuovo millennio.

Progetti complessi ed ambiziosi che vedono purtroppo attualmente il nostro paese in una posizione molto arretrata: in Italia infatti soltanto il 5 per cento degli adulti frequenta corsi di differente natura, mentre la media europea si attesta ad oltre l'8 per cento con picchi del 20 per cento se si considerano paesi quali il Regno Unito, la Finlandia o la Danimarca.

E' in questo contesto ed in questo panorama internazionale che si inserisce una visione più ampia e progettuale che vede la Persona al centro dell'economia della conoscenza in un insieme di rapporti, orientati al soddisfacimento di nuovi bisogni e nuove necessità, che richiedono risorse umane preparate e motivate.

Nei paesi occidentali si sta infatti verificando una profonda e significativa inversione di tendenza rispetto ai modelli lavorativi tradizionali: la forza lavoro delle attività produttive è impiegata, in maniera sempre maggiore, verso il settore dei servizi a scapito del comparto manifatturiero. Un mutamento causato da una serie di fattori, tra cui lo spostamento della manodopera nei paesi stranieri, in particolar modo asiatici e dell'Est europeo, e lo sviluppo delle tecnologie che permette di automatizzare quelle operazioni che richiedevano fino ad ora l'intervento diretto dell'uomo. Scelte mirate che permettono di diminuire i costi di produzione e che hanno inevitabili ricadute sul mercato del lavoro, dove competenze e conoscenze rappresentano la qualità essenziale di ogni profilo professionale. Imparare un mestiere non sarà quindi sufficiente ma esso andrà valorizzato con un costante aggiornamento formativo.

I dati Istat del 2005 testimoniano questo trend: sono quasi quindici milioni, nel nostro paese, i cittadini impiegati nel settore dei servizi contro i sette milioni circa dell'industria ed i novecentomila dell'agricoltura. Cifre che testimoniano come attualmente siano occupati nel Terziario circa i due terzi della popolazione attiva italiana con una crescita annua pari ad oltre il 2 per cento nell'ultimo decennio. I numeri relativi al contesto internazionale sono ancora più esplicativi, basti infatti pensare agli Stati Uniti dove circa l'87 per cento della forza lavoro è impiegata in questo settore.

Si evince quindi l'importanza della qualità dei servizi e della centralità della persona. "Il servizio – ha affermato Philip Kotler, professore alla Northwestern University, considerato la maggior autorità mondiale in materia di marketing sociale – è una qualsiasi attività che una parte può scambiare con un'altra, la cui natura sia essenzialmente intangibile". Un'attività quindi che non

fornisce prodotti materiali e che si basa essenzialmente sulla contemporaneità di erogazione e fruizione e presume il coinvolgimento diretto del cliente: variabili legate inevitabilmente ad una componente personale che insiste sulla centralità dell'individuo per elevare l'efficacia ed il valore della prestazione. Fattori sempre più importanti e decisivi per rispondere a bisogni non elementari, ma complessi, dettati da nuove contingenze sociali e dai mutati modelli comportamentali singoli e collettivi.
Nel nuovo scenario produttivo, caratterizzato dalla prevalenza di attività legate ai servizi, risulta evidente come la sfida esenziale per l'impresa, pubblica e privata, sia quella di disporre di personale capace e competente che rappresenta, oggi, una delle principali risorse strategiche su cui contare.
La formazione, in questa serie di processi e profondi mutamenti, non è comunque l'unico strumento da utilizzare ma deve essere correlato da dinamiche normative che favoriscano la partecipazione dei lavoratori alla governance dell'organizzazione, decisioni condivise, che responsabilizzano la Persona, stimolano la crescita professionale elevando l'individuo dalla tradizionale accezione di forza lavoro; un modus operandi che vede ancora una volta, purtroppo, il nostro paese agli ultimi posti dell'Unione Europea.
Lo sviluppo della bilateralità fra lavoratore ed impresa costituisce la valorizzazione della dimensione personale e della qualità della vita professionale degli individui. Responsabilizzare il dipendente, valorizzare la sua Persona, significa infatti coinvolgerlo direttamente nelle dinamiche decisionali dell'azienda, promuovendo la formazione permanente ed elevando conseguentemente la qualità della vita.
Sfruttare tutte le potenzialità e le competenze dei lavoratori rappresenta quindi una scelta vincente, non unilaterale, che stimola al tempo stesso le risorse umane e rafforza l'identità e la compattezza dell'azienda.
Vengono ora in gioco adeguate politiche organizzative che coinvolgono tutti gli attori, finalizzate al benessere comune, sia a livello individuale (come ad esempio la soddisfazione, l'armonia, la gestione del rapporto fra vita lavorativa e privata) sia a livello logistico (relative quindi all'ambiente ed all'organizzazione del lavoro, agli aspetti propriamente ergonomici o inerenti a valori condivisi).
Promuovere la qualità della vita è inoltre il migliore strumento per prevenire le situazioni di disagio che possono verificarsi nell'ambiente occupazionale e professionale. Evitare quindi quelle situazioni, come lo stress , il burnout o il mobbing che sempre con maggiore frequenza si verificano, purtroppo, nei sistemi lavorativi.
Il riposizionamento della Persona al centro dell'economia della conoscenza rappresenta un obiettivo comune anche per misurarsi con il sistema economico attuale, esasperato dalla globalizzazione e dalla concorrenza dei nuovi mercati. Un progetto condiviso, una riconversione generazionale, che necessita del ruolo attivo e determinante della associazioni sindacali, chiamate a promuovere e guidare, assieme alle aziende competenti, una riqualificazione generale del lavoratore inserendolo in un contesto ottimale ed in un ambiente gratificante.

Sabrina Rovidotti

Comunicazione on line: è nata Terza Corsia News

Nel mese di Gennaio 2006 nasce un servizio complementare alla nostra rivista: Terza Corsia News, strumento di informazione on line di facile consultazione per ciò che riguarda gli eventi (seminari, convegni, master, giornate di studio, convenzioni, polizze, direttamente promosse dall'associazione o da soggetti con i quali l'Apq sviluppa una sinergia operativa e strategica).
Chiunque fosse interessato a ricevere Terza Corsia News può segnalare il proprio indirizzo e-mail alla segreteria dell'Apq.

Accordo tra Cisl Emilia Romagna e Apq

Il 5 dicembre 2005 a Bologna si è svolto l'incontro di presentazione dell'accordo realizzato tra la Cisl dell'Emilia Romagna e l'Apq dal quale è emersa la seguente linea di azione.
Ai lavoratori verranno offerti, ad integrazione dei servizi esistenti, su specifiche esigenze delle fasce ad elevata professionalità e attraverso l'attività dello sportello Quadri, in particolare: consulenza e assistenza giudiziale ed extragiudiziale nelle situazioni di disagio o conflitto o di cessazione del rapporto di lavoro (25% dei casi trattati dallo sportello), sevizi alla carriera con possibilità di check- up professionale e bilancio delle competenze, outplacement individuale per la rioccupazione (altro 25% finora), formazione professionale, offerta di servizi convenzionati qualificati.
Per le strutture territoriali e per le categorie, il coordinamento regionale dell'Apq svilupperà, direttamente o attraverso soggetti specializzati e convenzionati e in collaborazione con servizi, uffici ed enti della Cisl , una efficace azione di supporto per le politiche e le iniziative di strutture e categorie in particolare per seminari per approfondimento sui nuovi scenari (es. globalizzazione, privatizzazioni, cambiamento organizzativo, ecc.) che la contrattazione e l'esercizio della rappresentanza debbono affrontare. Di particolare importanza può essere, tra l'altro, per il settore pubblico e privato, la messa a punto e, con le collaborazioni di cui sopra, la conduzione di azioni mirate di formazione e consulenza per contrattazione di secondo livello quando questa debba misurarsi con le tematiche della competitività, dello sviluppo, della flessibilità, delle ristrutturazioni, della formazione, non nella logica della emergenza per situazioni di crisi, ma in quella di un approccio preventivo e partecipativo.

E' in programma l'organizzazione di ulteriori incontri per l'attuazione del protocollo di cui nel riquadro sottostante sono indicati i punti più salienti.

- Particolare importanza riveste la collaborazione del coordinamento Apq con Ufficio formazione dell'Usr per attività rivolte alle rappresentanze sindacali protagoniste della contrattazione di 2° livello proiettate sulle tematiche connesse alla partecipazione (il cambiamento organizzativo, la flessibilità, la competitività, ecc...), sviluppando le iniziative già attuate recentemente in tale direzione (corso sul cambiamento organizzativo) e promuovendo ogni utile collaborazione con gli Uffici formazione di altre Usr, con Apq nazionale, con il Centro studi della Cisl.
- Apq garantisce un servizio di consulenza di livello professionale sulle tematiche organizzative e gestionali sulle quali sempre più sarà impegnata la contrattazione di 2° livello.

Il Coordinamento regionale Apq promuove tra l'altro:

- l'adesione e la fidelizzazione alle categorie della Cisl;
- i rapporti e le collaborazioni con le Università, coinvolgendo nella propria attività laureandi e laureati stagisti;
- la diffusione del trimestrale Terza Corsia;
- l'individuazione della popolazione degli iscritti in collaborazione con le Federazioni;
- la distribuzione della tessera Apq (ai quadri e alle alte professionalità iscritti alla Cisl);
- l'approfondimento di tematiche in incontri di riflessione (con partecipazione di esperti, docenti, managers, ecc.) – diffusione della cultura della gestione del Cambiamento.

Renzo Bellini

Modificata la Bolkestein grazie alla protesta sindacale

Il 14 febbraio si è tenuta a Strasburgo una manifestazione indetta dalla Confederazione dei Sindacati Europei, il cui obiettivo era incidere per un cambiamento radicale della. direttiva Bolkestein, discussa il giorno successivo dal Parlamento Europeo.

La tesi del cambiamento si inserisce nella logica del perseguire, anche per i servizi, la possibilità di prestazione nell'intera area UE, ma tale obiettivo di costruzione del mercato unico europeo, deve essere coerente con il potenziamento della dimensione sociale europea.

Questa iniziativa, le altre mobilitazioni fatte e il grande lavoro di lobby attivato dalla Ces hanno prodotto continui risultati che si sono concretizzati (ad ora) in un accordo, tra i grandi partiti del Parlamento europeo (Ppe- Pse) su una serie di emendamenti che intendono rispondere alle richieste sindacali. Per coglierne l'importanza è utile sottolinearne qualcuno:

1 viene abolito "il principio del paese di origine" e si fa riferimento alle varie legislazioni nazionali che dovranno essere modificate affinché: "… uno Stato membro assicuri il libero accesso all'esercizio di un'attività di servizi sul suo territorio".
Queste modifiche debbono però rispettare i principi di non discriminazione, proporzionalità e necessità (sicurezza pubblica, protezione della salute e dell'ambiente).

2 Si prevede che questa armonizzazione sui principi generali debba durare per 5 anni e poi, sulla base di quanto avvenuto e sperimentato, si ipotizza un ulteriore processo di armonizzazione.

3 Si stabilisce che i servizi di interesse generale, siano esclusi dalla direttiva, così come le agenzie di lavoro interinale e i servizi privati di sicurezza.

4 La direttiva non può avere effetto sulle leggi e sui contratti relativi al lavoro e alle sue condizioni.

A fronte di tale risultato la mobilitazione non perde però la sua importanza. Innanzitutto perché rimane un'ambiguità per quanto attiene ai servizi economici di interesse generale che restano coperti dalla direttiva (ad esclusione dei trasporti urbani, taxi, ambulanze e dei servizi riconducibili ad obiettivi di Welfar).

Inoltre va mantenuta la pressione sia sull'Europarlamento, affinché approvi gli emendamenti, sia sul resto del percorso relativo alla discussione nel Consiglio dei Ministri, alle eventuali nuove proposte della commissione e, l'ulteriore ritorno all'Europarlamento.

Infine il testo lascia una discreta mano libera ai singoli Stati e bisogna evitare che quanto "non entrato dalla porta entri dalla finestra".

Detto questo sulla Bolkestein occorre dar senso alla mobilitazione sottolineando quegli elementi che danno origine al malessere europeo di cui la direttiva in questione era e resta un semplice esempio.

Il malessere europeo è figlio dell'ambiguità esistente tra chi vuole un'Europa Politica e chi vuole un'Europa-Mercato; tra chi pensa ad una Politica di cooperazione e chi pensa ad una Politica di competizio-

ne tra Stati.
Da ciò ne consegue una paralisi sia nell'evoluzione politica, sia nell'avanzamento di una politica economica-industriale-sociale dell'Unione Europea.
Questa mancanza di "massa critica" europea disarma l'intera Europa sia nello "scacchiere geopolitico" mondiale, sia nella competizione globale, che lasciata alla mercè della "mano invisibile" del mercato produce povertà ed esclusione sociale.
Le proposte sindacali debbono quindi partire da queste valutazioni e sviluppare rivendicazioni che sappiano alimentare una Politica di cooperazione. Fino a quando l'Europa sarò in affanno e i cittadini europei avranno "paura dell'Europa" sarà difficile proseguire nella costruzione europea.
Il movimento Sindacale Europeo si assuma quindi il compito di rilanciare il "senso dell'Europa proponendo e rivendicando un progetto compiuto di integrazione sul piano economico e sul versante sociale che ridia speranza fornendo risposte essenziali che la società richiede in tema di sviluppo, lavoro, qualità della vita e dell'ambiente, sicurezza, ecc.
L'agenda esiste e si chiama "strategia di Lisbona" che dopo un periodo di arresto è stata ridefinita, ancorandola alla presentazione, da parte dei 25 paesi, di un piano triennale funzionale al raggiungimento degli obiettivi in essa contenuti.
La rivendicazione da fare è quella di trasformare e rielaborare tali piani in un piano di priorità di sviluppo cooperativo europeo.
Per rilanciare questa metodologia di crescita e di competitività servono investimenti pubblici coordinati a livello europeo.
Una volta precisato che le risorse debbono servire per finanziare spese comuni e di utilità condivisa per la crescita, non ci dovrebbero essere problemi nell'individuare le modalità tecniche.
Infatti la scelta politica di fondo da fare è quella di incidere sull'offerta con una politica produttiva-industriale e, sulla domanda, con una manovra di espansione degli investimenti pubblici, ed in funzione di questo, agire sulle flessibilità della politica monetaria e sulle politiche di bilancio (quantità-qualità).
Ritengo infatti che, pur nel rispetto della stabilità monetaria, la teoria di Keynes sia ancora attuale. Diversamente, è noto che se si continua a sottostare a vincoli monetari (soprattutto nelle fasi di congiuntura negativa) tutti gli altri riferimenti di sistema: occupazione, retribuzione, tutele sociali diventano variabili negative.

Soltanto l'Europa possiede la massa critica che può proteggere dai rischi della globalizzazione

Questi ragionamenti non devono essere intesi come un'idea di smisurata espansione degli indebitamenti, ma devono sdrammatizzare il quadro angoscioso per cui non si può aumentare la spesa pubblica senza aumentare l'imposizione fiscale o senza ridurre la spesa sociale.
Se questi aspetti vogliono individuare un'Europa efficace sul piano della crescita, dello sviluppo e della politica economica, bisogna anche identificarsi in un modello sociale europeo che sappia proteggere, tutelare in una logica evolutiva cogliendo le soggettività della persona.
Anche in questo caso per cercare risposte occorre essere consapevoli che la discrepanza tra l'orientamento economico del mondo e gli obiettivi sociali non li può risolvere nessun Governo nazionale da solo.
Soltanto l'Europa possiede la "massa critica" per proteggere dai nuovi rischi generati dalla globalizzazione.
Infatti lo stato sociale non è più solo protezione economica dei lavoratori, bensì deve coprire, per tutta la popolazione, un insieme di rischi: da quelli economici, all'emarginazione, all'invecchiamento, alla convivenza tra culture, religioni, etnie; alla quantità e qualità dell'occupazione ecc.
Tutti aspetti che necessitano di cooperazione comunitaria e più partecipazione.
Non si può quindi pensare che i risultati conseguiti siano soddisfacenti e dati una volta per tutti e consequenzialmente pensare esclusivamente alla competitività trascurando la politica sociale o peggio ancora ipotizzare di recuperare risorse economiche da un suo ridimensionamento.
Se si vuole seriamente uniformare il modello sociale in un paradigma europeo, bisogna ipotizzare un processo tendenziale di omogeneizzazione della politica fiscale e contributiva, che è l'esatto contrario di quello che sta avvenendo e cioè l'utilizzo di questi elementi come forme di competizioni fra paesi europei. Ritengo quindi sia matura una riflessione su una prospettiva di standards di "Welfar europeo" anche in relazione ai paesi di nuovo ingresso.
Quanto ipotizzato nei due aspetti trattati consentirebbe un salto di qualità rispetto alle politiche europee, che attualmente esistono solo per la politica monetaria e agricola, estendendole quindi anche alla politica economica e sociale attivando un grande "processo federatore".

segretario confederale cisl

Francesco Defalchi

Università Ngozi del Burundi

Una affermazione piuttosto ovvia è che chiunque, e sicuramente una organizzazione, deve rendere conto degli impegni che assume così come delle attività precedentemente messe in programma. Altrettanto ovvio è che è necessario, una volta lanciata una iniziativa, curarne la realizzazione fino alla sua completa esecuzione.
Spesso invece dobbiamo constatare che, specie in questi tempi in cui le informazioni e le sensazioni o emozioni si susseguono a ritmi sempre più veloci, veniamo stimolati o anche coinvolti in iniziative, eventi o notizie di cui poi, dopo qualche tempo, non sappiamo più nulla (e non solo perché sopravvengono altre notizie, iniziative od eventi più importanti).
Quanto sopra accennato ci suggerisce di tornare su queste pagine per una informazione circa lo stato di avanzamento dell'impegno che Apq ha preso all'inizio della primavera del 2004 di raccogliere ed inviare un aiuto all'Università Ngozi.
Ricordiamo (come già scritto nel n° 6 di Terza Corsia – luglio/settembre 2004) che Ngozi è una cittadina che si trova a nord del Burundi, molto lontana dalla capitale Bujumbura dove esiste una Università statale. Per molti giovani è impossibile raggiungere la capitale e frequentare corsi universitari. Ngozi dispone di una Università privata, appunto l'Università Ngozi, voluta da alcuni privati con l'appoggio della diocesi, che dà la possibilità a molti giovani di completare gli studi e potersi laureare. Questa università si autofinanzia con le rette che pagano i giovani universitari.
L'Apq contribuisce offrendo al Vicario generale della Diocesi, che è anche presidente del Consiglio direttivo di questa Università, la possibilità di alimentare un fondo che permette, a studenti in difficoltà ma meritevoli, di attingere a dei microcrediti che si impegnano poi a restituire non appena trovano lavoro.

In sintesi le informazioni sullo stato di avanzamento dell'iniziativa.

Apq ha potuto effettuare i seguenti invii per un totale di **2.550 euro**

- febbraio	**2004**	**750** euro
- gennaio	**2005**	**800** euro
- settembre	**2005**	**1.000** euro

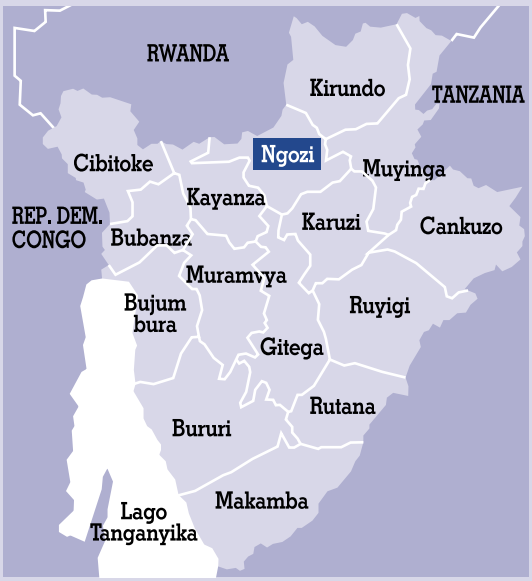
Inoltre, il sottoscritto, componente dell'esecutivo Apq con delega per la solidarietà, ha ricevuto, a dicembre 2005, dal Vicario della Diocesi la seguente **lettera di ringraziamento** ed informazione:

Caro Francesco,
cari e fraterni saluti. Ho ricevuto il tuo messaggio. Ti ringrazio di cuore per la vostra generosità. Cinque studenti hanno già beneficiato del vostro aiuto.

- Il signor Baryumeko Arsène: **200.000 Fbu**
- Il signor Bigirimana Jean Népomusceène: **200.000 Fbu**
- Il signor Rivuzimana Amédée: **300.000 Fbu**
- La signorina Ntirandekura Prisca: **500.000 Fbu**
- La signorina Habarugira Spès: **400.000 Fbu**

Uno solo ha già iniziato a restituire: il signor Arsène Baryumeko.
C'è un altro studente il Sig, Nziruwitonze Bonite che chiede 500.000 F ma non ha ancora firmato la domanda di iscrizione.
NB. Per quel che riguarda le somme elevate sono comprese le spese di vitto e alloggio.
Ti auguro un Buon Natale ed un Felice Anno.

Antoine Pierre Madaraga
Vicario Generale di Ngozi



Simone Faiella

Gli interessi delle banche e quelli dei correntisti

Studio Legale
Pierotti-Bellucci
00192 Roma
viale G. Cesare 71
telefoni
063243546/0645438690
0645438691
fax 063244644

Negli ultimi anni l'anatocismo attuato dalle banche e gli istituti di credito in genere in danno del consumatore, segnatamente sugli scoperti di conto corrente e sui cd. "fidi" è più volte salito agli onori della cronaca suscitando nel predetto vive aspettative di rivalsa. L'orientamento che la giurisprudenza ha seguito sul tema non è stato, però, univoco. Anzi, proprio l'alternarsi di segnali negativi e positivi sulla azionabilità del diritto alla ripetizione dell'indebito, oltreché al risarcimento del danno, ha ingenerato nel consumatore una profonda incertezza, sulla stessa possibilità di portare la propria posizione alla cognizione di un giudice. L'anatocismo operato dalle banche consiste nella capitalizzazione trimestrale degli interessi. La capitalizzazione degli interessi comporta la possibilità che questi ultimi, ove già maturati, generino a loro volta altri interessi. La giurisprudenza ha in passato avallato la capitalizzazione trimestrale degli interessi nel solo caso in cui questi fossero dovuti dai clienti. In altre parole, la capitalizzazione trimestrale valeva in favore solo delle banche verso il loro cliente e non viceversa.

L'art. 1283 c.c. dispone in materia permettendo detta pratica solo al ricorrere delle seguenti condizioni: a) se gli interessi sono dovuti per almeno sei mesi; b) se esiste un accordo fra le parti di data posteriore alla scadenza degli interessi ovvero che la parte interessata abbia iniziato una causa civile, e in tal caso gli interessi anatocistici decorrono dalla domanda giudiziale.

L'aggancio normativo in cui veniva scorta la legittimazione della anzidetta capitalizzazione trimestrale era rinvenuto nell'inciso di cui all'art. 1283 c.c.: "in mancanza di usi contrari". Si sosteneva, in favore delle banche, vi fosse un uso normativo capace di legittimare l'anzidetta pratica, con ciò ritenendosi che il divieto stabilito dall'art. 1283 c.c. fosse superato proprio dal ricorrere di un contrario "uso normativo".

Finalmente, nel marzo del '99, la stessa Cassazione ha affermato che l'uso di cui trattasi non ha i crismi dell'uso normativo. Si tratterebbe, come in effetti si tratta, di un "mero uso negoziale", come tale non dotato della idoneità a normare con efficacia erga omnes, e, dunque, di disporre, anche rispetto a rapporti contrattuali riguardo ai quali non ne viene fatta alcuna previsione. L'uso di cui trattasi non sarebbe sorretto dalla cd. opinio iuris ac necessitatis. Oltre, infatti, all'uniforme e costante ripetizione di un comportamento, è necessaria nella collettività la convinzione che esso sia dotato di giuridica pregnanza (Vd. al riguardo Cass. 2374/99; 3096/99; n.12507 del 11/11/99). Non era il caso degli usi sulla capitalizzazione degli interessi. Ne derivava il diritto alla restituzione e al risarcimento del danno da parte di tutti quei consumatori che lo avevano subito.

Il Governo a seguito della legge delega n. 128/99 "disposizioni integrative e correttive" nel T.U. bancario, è intervenuto con il d.lgs 342/99 (art.25) modificando l'art. 120 T.U. bancario 385/93, di fatto legittimando la pratica dell'anatocismo. In base all'assetto normativo così tracciato, l'anatocismo avrebbe potuto continuare ad essere applicato ove fosse assicurata dalle banche la capitalizzazione sia degli interessi creditori sia di quelli debitori. In altre parole si sarebbe dovuto applicare un regime di reciprocità che, apparentemente, avrebbe dovuto favorire un rapporto di pari condizioni banca – cliente. In seno allo stesso d.lgs. veniva introdotta una norma transitoria, atta a sanare le vecchie clausole negoziali di capitalizzazione trimestrale a vantaggio delle sole banche. Per tali ragioni detto decreto prese il nome di "decreto salvabanche".

La Corte Costituzionale ha dichiarato illegittima tale disciplina per mancato rispetto della legge delega menzionata. In particolare la Corte ha ritenuto non vi fosse possibilità di ricondurre la norma nell'ambito dei principi e criteri direttivi della legge delega. Dalla stessa non si evince, infatti, né una sanatoria per il passato né una violazione per il futuro delle clausole illegittime.

Allo stato, dunque, è possibile agire giudizialmente contro le banche e gli istituti di credito in genere che abbiano operato la capitalizzazione trimestrale degli interessi, spesso anche all'insaputa dei propri correntisti. Al riguardo vale la pena sottolineare che l'eventuale impossibilità del correntista di ricostruire documentalmente il proprio rapporto di c/c, magari di lunga data, può essere superato attraverso una semplice richiesta, da inviarsi alla banca, affinché questa ponga a disposizione del cliente copia di tutta la "storia contabile" del rapporto con essa intrattenuto. Ove questa non adempia, può essere esperita azione legale d'urgenza, affinché il giudice le ordini di mettere a disposizione del cliente quanto dallo stesso richiesto. Ottenuta detta documentazione si può iniziare la cd. "causa di merito" per ottenere indietro quanto dalla banca indebitamente percepito.

Antonio Di Mico

Lazio: associazionismo tra gli enti locali

Lo sviluppo di forme stabili e durature di collaborazione tra enti locali ha assunto un ruolo importante sia in Italia, sia in altri paesi europei, nell'intento di superare la frammentazione politica ed amministrativa per favorire l'efficienza e migliorare i servizi pubblici.

Il tema è stato l'oggetto di una recente ricerca volta a rilevare le motivazioni che stanno alla base della costituzione di forme associative tra i comuni del Lazio, i principali risultati conseguiti dalle stesse, nonché gli aspetti critici e le condizioni per il loro funzionamento e consolidamento.

In secondo luogo, attraverso l'individuazione dei principali punti di forza e di debolezza delle forme associative sviluppate tra i comuni laziali, l'indagine ha evidenziato gli strumenti di sostegno maggiormente in grado di facilitarne lo sviluppo.

L'ampia analisi sul campo svolta dalla ricerca ha fatto emergere elementi molto interessanti riconducibili principalmente agli aspetti che seguono.

1. Il questionario, inviato a tutti i comuni e le comunità montane del Lazio, ha visto una risposta molto elevata (il 28% dei comuni e il 48% delle comunità) a testimonianza del notevole interesse delle autonomie alle forme associative per la ricerca di nuove soluzioni organizzative in grado di contribuire alla riduzione dei costi ed all'aumento della qualità dei servizi.
2. La partecipazione non si è limitata ai comuni più piccoli ma ha registrato anche l'interesse dei comuni con popolazione superiore ai 10.000 abitanti.
3. Quasi la metà dei questionari è stato compilato direttamente dagli amministratori, prevalentemente sindaci. Non si è assistito, come spesso avviene, ad una burocratica fornitura di dati affidata a persone poco esperte; si tratta di un risultato di qualità che consente, pertanto, di disporre delle opinioni dei protagonisti principali del governo degli enti locali.
4. Gli incentivi statali e regionali hanno contribuito alla creazione delle gestioni associate anche se il loro sviluppo, come tutti i processi che nascono dal basso, non è esente da duplicazioni, dispersioni e contraddittorietà.
5. La cooperazione non ha comportato una forte riorganizzazione dei servizi e degli enti a testimonianza del deficit di moderna cultura organizzativa che impedisce la progettazione e la gestione del cambiamento organizzativo. La scarsa attenzione data alla valutazione della validità delle esperienze associative ne rappresenta una esplicita conferma.
6. E' diffusa la consapevolezza che la "riforma sul campo" delle amministrazioni locali richiede: forte volontà politica, fiducia tra politici, cultura collaborativa, integrazione "progettuale" delle risorse esistenti sul territorio e all'interno degli enti, a cominciare da quelle professionali.
7. Integrazione e riorganizzazione degli enti necessitano di incentivi finanziari come pure di assistenza, coerenza normativa, e formazione di amministratori, dirigenti e personale.
8. Nonostante i problemi e le criticità denunciate, c'è fiducia in questo processo riorganizzativo in considerazione del diffuso giudizio positivo ad esso attribuito.

Le interviste dirette effettuate ad esperti e protagonisti del riordino delle autonomie locali del Lazio hanno fornito idee, soluzioni e convergenze utili alla individuazione delle linee che portano alla creazione di un sistema regionale di enti locali sinergico ed operativo in grado di implementare al meglio principi e norme della riforma amministrativa avviata quindici anni fa.

Il modello che ne emerge prefigura una funzione di regia del sistema delle autonomie locali da parte della regione con il coinvolgimento, mirato e non rituale, di tutti gli attori, istituzionali e non, in grado di fornire un contributo utile al miglioramento della efficacia dell'azione pubblica territoriale nel suo complesso.

Annamaria Felici

Stress Management: chi era costui?

Lo stress è qualsiasi cosa voi gli consentiate di essere: può agire come fonte di motivazione o può far perdere milioni di euro in perdita di produttività, errori sul lavoro e costi medici.

Fortune Ottobre 1990

Lo stress è una risposta a pressioni, responsabilità e problemi reali o immaginari che provengono dall'ambiente che ci circonda. E' una risposta, non la causa scatenante.

David R. Frew – management of stress

Stress e qualità della vita, bel dualismo !

E' indubbio che chiunque si trovi in posizioni di management debba combattere giornalmente con questo problema, dovunque egli sia e dovunque lavori. Sia la letteratura che la quotidianità sono pieni di esempi pratici sulle conseguenze di situazioni stressanti che si manifestano sempre più frequentemente; anzi, una ricerca sul problema fatta dall'università di Baltimora, afferma che questo potrebbe anche condurre all'alcolismo, all'abuso di droghe, a problemi coniugali, ad assenteismo. Perché questa crescita del fenomeno, perché tanto se ne discute? Proviamo ad esaminare l'ambito lavorativo del fenomeno, lasciando la privata quotidianità a valutazioni più qualificate .

Tra le sorgenti di stress D. Verma, uno dei maggiori esperti sul tema della gestione delle risorse umane in ambito Pm, considera:

- Ambiguità di ruolo
- Conflitti di ruolo
- Sovraccarichi di lavoro
- Relazioni interpersonali
- Mancanza di soddisfazioni
- Problemi legati allo sviluppo di carriera

Tra le relazioni interpersonali , personalmente aggiungerei i problemi comportamentali di troppi manager, che considerano il luogo di lavoro come una palestra nella quale scaricare le proprie frustrazioni, utilizzando comportamenti e linguaggi che probabilmente sarebbero deprecati anche dai 'Camalli' di Genova.

Guardiamo ora le possibili cause. Se osserviamo in modo critico i cambiamenti organizzativi avvenuti in questi ultimo anni, e tra questi citiamo

- Globalizzazione delle imprese
- Fusioni e riorganizzazioni massive
- Appiattimento delle organizzazioni
- Richiesta di risultati a breve termine

In tutti questi casi le occasioni di stress sono palesi e le conseguenze quasi inevitabili. Infatti questi ultimi fattori vanno a incidere pesantemente sui ruoli, comportano sovraccarichi di lavoro e stravolgono le relazioni interpersonali. La stessa tecnologia, se da una parte aiuta tantissimo lo svolgimento del lavoro, dall'altra comporta tantissimi fattori di destabilizzazione fra i quali: la poca affidabilità delle applicazioni, i continui cambiamenti delle interfacce utente e, se vogliamo ben vedere, i continui mutamenti di ruoli e responsabilità.

La formazione raramente agisce su temi di management strettamente correlati allo stress

Aggiungiamo anche la presenza mentale sui problemi di lavoro, 24 ore su 24, dominati come siamo dai cellulari che oramai ci tengono a portata di e-mail ovunque.

Tutto questo va ad aggiungersi ad un'insicurezza economica dilagante. Il profitto è l'obiettivo primario delle aziende e l'attenzione all'uomo va scemando.

La stessa formazione, anche se spesso mette l'accento su temi della crescita personale, raramente agisce su temi di management che allo stress sono strettamente correlati: la gestione delle risorse umane intese come persone, il rispetto e la motivazione intesa come una delle componenti che portano allo 'star bene' in senso generale.

Purtroppo i manager non sanno gestire le persone!!! Quante volte ci troviamo di fronte a 'capi' che ostentano comportamenti eccessivi, soprattutto di fronte ai problemi che, soprattutto nella gestione dei progetti, sono all'ordine del giorno?

Citiamo a questo proposito una ricerca fatta nell'ambito della comunità dei Project manager che ci aiuta ad inquadrare il fenomeno.

Nel 2004 il Northern Italy Chapter del Project Management Institute (Pmi – Nic) ha deciso, di condurre una indagine empirica sulle competenze dei Project manager in Italia.

Nell'impostazione della ricerca si era scelto di partire dal testo "Project manager competency development framework (Pmcdf)" pub-

blicato nel 2002 dal Project managent institute. Sulla base di questo sono state estratte 70 domande , basate su indicatori di performance relativi alle cosiddette 'soft skill' o 'personal competencies' cioè quelle caratteristiche personali che fanno parte delle capacità personali nel gestire progetti; tra queste comportamenti, attitudini e efficienza nel gestire se stessi. Hanno partecipato all'indagine:138 professionisti nel settore del Project management

Si deve fare in modo che il manager impari a gestire, non ad usare, le risorse umane a lui affidate

Il Pmcdf specifica e concretizza le singole competenze personali tramite dei "performance criteria" ossia delle descrizioni di comportamenti attesi in relazione ad una competenza.

La competenza che ci interessa è l' efficacia personale nella sua componente di autocontrollo

Tra le domande fatte su questo tema c'erano

1. In situazioni in cui la pressione è elevata o di stress, mantengo la calma riconoscendo e controllando le emozioni (ad esempio, rabbia e frustazione)
2. Gestisco lo stress efficacemente facendo uso di tecniche di stress-management per controllare le risposte e i comportamenti; evito di perdere il controllo nelle situazioni in cui la pressione è elevata.

I risultati dell'indagine hanno messo tra i cinque comportamenti meno "popolari" , cioè tra quelli che hanno collezionato la maggior percentuale di "raramente" , il secondo..

Questo può voler dire due cose, o che consideriamo poco importante la gestione dello stress o che non lo sappiamo, o non lo vogliamo gestire, come penso sia più probabile.

Quali sono le conclusioni che possiamo trarre da questa analisi? Che manca, da un punto di vista manageriale, una vera attenzione al fenomeno. Il 'rampantismo' dilagante, la pressione fatta sui giovani con orari di lavoro massacranti, la scarsa attenzione ai comportamenti dei manager, la precarietà dei lavori, il sottoutilizzo per alcune persone , la scarso equilibrio tra ciò che si pretende e ciò che è veramente raggiungibile, porteranno sempre di più all'aumento del fenomeno, con conseguente aumento delle malattie collegate.

Sarebbe bello invece se si riuscisse a 'frenare un po' la corsa' utilizzando meno l'acceleratore e se non rincorressimo il nuovo a tutti i costi non lasciando a nessuna la possibilità di farsi quella che si chiama 'esperienza', parola oramai scomparsa dal vocabolario.

Così corriamo il rischio di andare a sbattere e di sfasciare la macchina, guidata da un neopatentato, con tutti i passeggeri . Cerchiamo invece di fare in modo che il manager impari a gestire, non ad usare, le risorse a lui affidate e misuriamolo anche su questi obiettivi, non solo su quelli economico/finanziari, aumentando il coinvolgimento delle persone e passando dalle responsabilità concentrata su una sola persona, alla responsabilità di team; dalla motivazione singola alla motivazione collettiva.

Potremo così valorizzare gli aspetti positivi dello stress, che conducono a prestazioni sempre migliori per crescita aziendale.

E' la storia delle nostre vittorie e quindi dei nostri punti di forza, che ci dà il coraggio di lanciare sfide, e non l'analisi del conto economico e del capitale da investire; costruiamo quindi un' azienda "uomo-centrica" e 'ricavo-centrica'. Non vi pare che le vicende finanziarie degli ultimi anni dimostrino che in questa prospettiva valga la pena di lavorare?

Cosa significa mobbing?

Cosa significa mobbing?
Il termine mobbing (dal verbo inglese to mob = attaccare) è stato usato per la prima volta dall'etologo Konrad Lorenz per descrivere il comportamento di animali della stessa specie che si alleano contro un membro del gruppo.
Il termine è stato poi utilizzato da Heinz Leymann, il primo e più autorevole studioso del fenomeno, per indicare tutti quei comportamenti di vero e proprio terrorismo psicologico posti in essere nell'ambiente di lavoro dai superiori o subalterni (mobbing verticale) o dai colleghi di lavoro (mobbing orizzontale) con chiari intenti discriminatori, finalizzati ad emarginare progressivamente un lavoratore per indurlo alle dimissioni o facilitarne il licenziamento. In Svezia, dove il problema è stato affrontato da tempo, è considerato addirittura reato contro la persona.

Perché è importante parlarne?
Il fenomeno del mobbing sta assumendo dimensioni sociali di notevole rilievo, tanto che, secondo valori sottostimati, almeno il 6% della popolazione attiva (circa un milione e mezzo di lavoratori) ne sarebbe vittima.
Non si tratta di un fenomeno completamente nuovo, però oggi ha assunto dimensioni preoccupanti.
Il mobbing è un atteggiamento persecutorio, realizzato tramite una serie di violenze psicologiche perduranti nel tempo, eseguite ad arte da un superiore gerarchico (mobber) o/e da colleghi, al fine di danneggiare il lavoratore (vittima), per estrometterlo dall'attività lavorativa.

Ma quali sono le cause?
Tale strategia può essere posta in atto per ragioni emozionali (cattivi rapporti personali, prepotenze, richieste illegali, molestie sessuali, personalità introverse, connivenze aziendali e cattiva organizzazione del lavoro) o per ragioni strategiche (riduzione del personale). Nella realtà è sempre un mix delle due, in varie percentuali.
Generalmente le figure più aggredite sono i meno giovani, ed in particolare gli alti livelli professionali, divenuti esuberi a seguito di fusioni e razionalizzazioni aziendali. Infatti, le più alte percentuali di mobbizzati riguardano quadri e dirigenti. Ciò non toglie che, ultimamente, si è notato un aumento notevole della percentuale dei lavoratori appartenenti a categorie impiegatizie ed operaie.

Cosa succede al lavoratore in questi casi?
Lo stress, a cui il lavoratore è sottoposto per un periodo più o meno lungo (arbitrariamente valutato in circa 6 mesi), porta inevitabilmente all'insorgere di malattie sia di natura psicosomatica (depressione, angoscia, stati ansiosi, attacchi di panico ecc.) che di malattie di natura organica (cardio-vascolari, gastriche, respiratorie, cutanee, ecc., che spesso colpiscono il sistema immunitario con il calo delle difese dell'organismo).

E quale può essere la soluzione?
Innanzitutto non isolarsi, chiedendo consiglio a persone esperte. Purtroppo, per ora, non esiste una legge specifica sul mobbing, ciò non toglie che numerose leggi (Costituzione, codice civile, codice penale, L.626/94, statuto dei lavoratori) se ben gestite, possono far ottenere giustizia e un eventuale risarcimento dei danni subiti. Sull'argomento, inoltre, sono state emesse numerose sentenze a favore dei lavoratori. Una legge specifica, sull'esempio di quanto avviene in altri Paesi europei, potrebbe frenare il proliferare del fenomeno: infatti, sono in discussione in Parlamento diversi disegni di legge. E' auspicabile che essa sia onnicomprensiva di quanto già previsto dalla giurisprudenza, con l'aggiunta di argomenti sanzionatori specifici, altrimenti potrebbe essere interpretata in maniera limitativa, producendo più danni che benefici.

Cosa può fare l'Inas per il lavoratore mobbizzato?
L'Inas-Cisl sta seguendo in maniera attiva l'evolversi della situazione, raccogliendo, tra l'altro, documentazione di vario tipo, per disporre di un suo archivio in materia. Dopo l'emanazione del D.Lgs.38/2000, che ha sancito l'indennizzabilità del danno biologico a carico dell'Inail, il patronato infatti può attivarsi a livello giudiziario nei confronti di detto ente, anche per il riconoscimento del danno biologico subito dal lavoratore vittima del mobbing.

Per aiutare le vittime del mobbing
L'Inas ha attivato uno Sportello di ascolto in grado di fornire risposte esaurienti ai dubbi dei lavoratori.
Chiamando, infatti, il numero 06/84438364, ogni mercoledì dalle 9.00 alle 17.00 (fax 068547856), o tutti i giorni lavorativi in orario di ufficio il **330967012**, oppure scrivendo un'e-mail a: **mobbing@inas.it**, troverai esperti che sapranno consigliarti sulle iniziative da prendere per contrastare il fenomeno.

Per la consulenza e l'assistenza necessarie, ci si può recare presso la più vicina sede dell'Inas- Cisl. Gli indirizzi si trovano su www.inas.it, oppure chiamando il numero verde 800 001 303. Ricordiamo che la consulenza offerta dall'Inas è assolutamente gratuita

Bruno Vitali

Contrattazione aziendale: il caso Micron

La via della partecipazione

Solo due anni fa sarebbe stato impossibile immaginare un evento come questo. Infatti quella tra il sindacato e la Micron Technology è una storia difficile, che si snoda lungo questi anni.
Micron Technology subentra alla Texas Instruments nel 1999 ed immediatamente le relazioni sindacali diventano difficilissime. Da subito il confronto è conflittuale e l'azienda sceglie il rapporto diretto con i lavoratori, scavalcando la mediazione del sindacato. Questa tattica consente alla compagnia americana di "forzare" lo status quo organizzativo per arrivare all'accordo sui turni giornalieri di 12 ore.
Micron si muove su un mercato molto particolare, caratterizzato dalla rapidissima ed esasperata evoluzione tecnologica, dalla forte concorrenza. La casa madre in Idaho (Usa) si distingue per essere una "no union company", rappresentando in sé diritti e doveri, totalizzando in sé profitti e tutele: Micron è madre e figlia allo stesso tempo.
Per il sindacato italiano la multinazionale è un oggetto misterioso mentre, agli occhi degli americani, i sindacati sono tutti uguali tra di loro. Questo approccio complica ulteriormente i già difficili rapporti.
La necessità di consolidare la credibilità e l'impianto di Avezzano fanno attuare politiche gestionali contestatissime: pratiche spesso antisindacali, richiesta alle persone di totale disponibilità, contrasto allo sciopero, penalizzazione dei delegati sindacali nel sistema retributivo interno, ecc.
Accanto a tali pratiche, tuttavia, si manifesta una gestione trasparente ed "oggettiva" dei percorsi di carriera e retributivi, così come una certa democrazia nella definizione degli organigrammi: il capo reparto infatti è sottoposto a sondaggio tra i sottoposti. Siamo nel solco della "no union company".

La situazione si presenta insomma come una grande sfida per il sindacato, una sfida assolutamente non tradizionale sul terreno della rappresentanza e dell'azione di tutela.
L'azienda ruota su un'organizzazione del lavoro molto particolare ed è composta da "colletti bianchi e colletti grigi", cioè impiegati, alti livelli professionali ed operatori molto coinvolti in un processo produttivo già di per se molto vincolante alla postazione.
Una sfida per il sindacato: cambiare o diventare via via residuali, modificare la mentalità e l'approccio alle tematiche sindacali. Ma è anche una sfida per la Direzione aziendale: deve cambiare anch'essa, pena il diventare inaffidabile nel sistema Micron vista la persistente conflittualità.
La scelta che alla fine operiamo è quella di provare a crescere con l'impresa. E' una scelta che scommette sull'opzione "Win-Win" che, a diffe-

Comunicazione svolta da Bruno Vitali nell'ambito del convegno svoltosi l'8/11/2005 ad Avezzano

renza del solito "uno vince-uno perde" consente di vincere tutti.L'accordo sindacale del 19 gennaio 2004 segna un confine tra prima ed oggi. Ha caratteristiche piuttosto particolari:

- E' un importantissimo evento territoriale tanto che viene controfirmata anche dalle istituzioni locali il 21 gennaio e prevede 400 nuove assunzioni.
- E' un accordo unitario. Il negoziato viene svolto tra l'estate del 2003 e il gennaio del 2004, nel pieno della rottura sindacale culminata con la firma del ccnl metalmeccanici senza la Fiom. La trattativa viene istruita a livello nazionale ma si sceglie di concluderla con la firma al solo livello territoriale, così da risultare unitaria.
- E' un accordo gestionale o, piuttosto, co-gestionale. Esso prevede importanti novità nelle relazioni industriali quali un comitato strategico (disponibilità ad una gestione comune della formazione professionale nel rapporto col territorio); una commissione paritetica consultiva (turnistica, condizioni lavorative, prestazioni collegate alla retribuzione, percorsi di carriera, ecc.). Prevede inoltre importanti migliorìe nell'attività delle rsu. In poche parole consente la possibilità, ad un sindacato preparato, di incidere sui processi aziendali.
- Prevede consistenti investimenti produttivi per l'evoluzione tecnologica degli impianti di Avezzano.

La scelta del sindacato è stata quella di provare a crescere con l'impresa

In ultima analisi è un accordo partecipativo che si pone come alternativo alla via della conflittualità e, quindi, al pericolo di disimpegno della Micron Technology dall'Italia.
E' un accordo alla cui realizzazione hanno creduto davvero pochissime persone, sia nella parte sindacale che nel campo dell'impresa; non si credeva infatti che si potevano porre le basi per cambiare i rapporti in azienda.
E' un accordo che rappresenta anche una soddisfazione personale per chi, come il sottoscritto, ha remato a lungo controcorrente per arrivare a questa intesa.
Ci sono voluti tre anni di paziente lavoro di ricerca di un accordo, di determinazione verso la Micron ma anche verso il fronte contrario dentro al sindacato che era presente in tutte le sigle.
Attualmente siamo di fronte alla sfida più difficile: quella di entrare davvero in una pratica di gestione che altro non è che una sorta di negoziazione permanente. E quella di ottenere risultati condizionando i processi aziendali, creando valore competitivo attraverso il miglior coinvolgimento delle persone e di portare nuovi consensi al sindacato. Come si può ben immaginare la strada da fare è ancora lunga.

Ada Cecilia Ritucci

Musei un po' dimenticati

Di Musei dimenticati, non conosciuti o poco visitati a Roma ce ne sono diversi. Quelli di maggior richiamo non riescono a contenere la richiesta.. e basta una mostra fotografica, oppure una retrospettiva con un battage pubblicitario ad hoc ed il gioco è fatto! Non si riesce a vedere bene né il museo ospitante la mostra, né la mostra stessa perché fa molto tendenza andare a vedere "quella mostra"
Consentitici però di dire che alcuni musei non sono proprio onorati, e questo è un male, eppure sono ricchi oltre ogni misura di opere importanti.
Parliamo per esempio del Museo Nazionale d'arte orientale, in Via Merulana, 48. Solo del Palazzo Brancaccio potremmo parlare a lungo prima ancora di inoltrarci nelle numerose sale. Attraverso testimonianze archeologiche e artistiche, raccolte – circa 4000 - si possono seguire percorsi storici che partono dall'Asia per esempio da manufatti Sumeri (diverse sono le tavolette cuneiformi esposte e altri interessantissimi reperti), alla Siria, lo Yemen, percorso che va dall'Oriente fino all'estremo Oriente.
Sale che ospitano testimonianze e ricostruzione della "Via della Porcellana", e l'evoluzione di quest'arte. L' itinerario nasce dalla Cina del Nord e prosegue anche al Sud con la scoperta di una particolare argilla, il caolino, che da vita ad una ricca produzione di ceramica (argilla invetriata) - parliamo del 1170 d.C. - , soprattutto lungo la valle del Fiume Giallo. Questa nuova e raffinata produzione dell'uomo, veniva incanalata lungo le rotte commerciali, solcate da giunche mercantili che rifornivano navi che dalla Cina, toccavano le coste del sud-est asiatico continentale, delle Filippine, dell'Indonesia, partivano verso i porti dell'India cariche di ceramiche preziose, fatte nelle fornaci della Cina, prima, poi in Corea ed in seguito in Vietnam, Thailandia e infine in Giappone.
Questo, sintetizzato al massimo è un accenno alla ceramica, mentre in tantissime sale si possono ammirare opere d'arte indiane, dalla statuaria, ai gioielli e mille altri manufatti, così pure per quanto riguarda l'arte cinese, giapponese in generale e di tutta l'area indonesiana.

Planetario e museo astronomico

Sono passati circa 20 anni da quando è stata chiusa la Sala della Minerva all'interno delle Terme di Diocleziano, ma dal 2004 Roma ha finalmente riavuto il suo Planetario dove è possibile assistere all'incredibile spettacolo dell'universo all'interno di una grande sala del museo. L'Assessorato alle politiche culturali del Comune di Roma ha ridato a noi tutti un importantissimo strumento scientifico-didattico dove è possibile, in un curatissimo ambiente sonoro e visivo, godere delle immagini, suoni e luci come in un Teatro astronomico, dandoci nel contempo qualche notizia in più circa l'insondabile mistero dell'universo.

Museo della civiltà romana

Piazza G. Agnelli, 1° - Eur
www.comune.roma.it/planetario
info 06/82077304

Museo di Roma in Trastevere

Oltre alla visita del Museo, vi segnaliamo che ancora per pochi giorni ospiterà nelle sue sale le tre Mostre dedicate a Pier Paolo Pasolini, ripercorrendo il suo itinerario di scrittore, giornalista, regista e testimone dei nostri difficili tempi!

La casa dei teatri

Altro spazio voluto dall'Assessorato alle Politiche Culturali del Comune di Roma situato, nello storico Villino Corsini di Villa Pamphili. Il progetto è dedicato allo spettacolo dal vivo in una prospettiva multidisciplinare che coniuga percorsi di studio e formazione con quelli del "fare" e "vedere" spettacolo; vi sono spazi per mostre, collezioni, incontri e proiezioni e nei prossimi mesi vi sarà una sala polifunzionale che fanno di questa sede, una struttura unica a Roma.
Arco dei Quattro Venti - 06/45440707

Museo nazionale delle paste alimentari

Storia della pasta, macchinari di produzione e didattica delle tecnologie produttive, informazioni nutrizionali, la pasta nell'arte antica e contemporanea. La visita è di sicuro interesse per le scuole di ogni ordine e grado e in particolare per gli istituti tecnici e professionali.
P.zza Scanderbeg, 117 (06/6991109) ai piedi del Palazzo del Quirinale e a due passi da Fontana di Trevi
Speriamo di segnalarne sempre meno e buon approfondimento!

Claudio Malagoli

Alimenti transgenici: opportunità o rischio per il consumatore

Gli alimenti transgenici sono l'ultimo regalo della globalizzazione dei mercati. Un cibo altamente tecnologico, che non ha, purtroppo, ancora subito il vaglio di specifiche ricerche volte a verificarne gli eventuali effetti negativi e, perché no, positivi che si potrebbero avere per la salute umana e per l'ambiente. Un cibo che nessuno vorrebbe acquistare (recenti indagini hanno appurato che il 70% dei consumatori non li vorrebbe acquistare), ma che, di fatto, troviamo già nei nostri piatti. Favorevoli e contrari a questi nuovi alimenti sono accomunati dal fatto che con ogni probabilità già lo consumano. Qualcuno potrà pensare ad una frode alimentare, una delle tante; purtroppo non è così! Infatti, la vigente legislazione, anche se non esistono metodologie di analisi quantitative affidabili, prevede che un alimento possa essere venduto come "cibo vero" se contiene meno dello 0,9% di questi nuovi prodotti della tecnologia. Per quale motivo? Ufficialmente perché da quando questi "nuovi organismi" sono stati introdotti è impossibile garantire la loro completa assenza dalla filiera produttiva, che porta l'alimento dall'azienda agricola al nostro piatto (inquinamento genetico).

Prima di affrontare le problematiche relative all'accettabilità del transgenico da parte del consumatore, dobbiamo chiederci: abbiamo realmente bisogno di questi nuovi alimenti? La risposta è negativa! Per tre motivi principalmente:

- nell'Unione Europea ci sono problemi di eccedenze produttive. Gli agricoltori sono pagati per non coltivare i terreni (set-aside), per gran parte dei prodotti sono applicate quote di produzione che non devono essere superate (latte, barbabietola da zucchero, ecc.) e, a volte, si è costretti a ritirare, a stoccare o a distruggere parte delle produzioni in eccesso (pomodori, burro, riso, latte, zucchero, ecc.), al fine di non far crollare i prezzi di mercato;
- la domanda di prodotti alimentari è sempre più orientata verso cibi caratterizzati da un elevato standard qualitativo, intendendo con questo termine tipicità e naturalezza, assenza di residui di antiparassitari e di manipolazioni genetiche;
- siamo in presenza di rischi alimentari, in quanto la comunità scientifica è ancora divisa in merito agli effetti degli ot sulla salute umana, sulla salute degli altri animali e sull'ambiente.

A proposito del consumo di alimenti transgenici, dobbiamo rilevare che il consumatore ha le idee ben chiare; secondo le ultime indagini sembra che i tre quarti dei consumatori non abbia alcuna intenzione di acquistare alimenti transgenici. Qualcuno afferma che questo atteggiamento sia dovuto a cattiva informazione, che tende a criminalizzare il cibo transgenico. Purtroppo la ragione è molto più semplice ed è dovuta ad un comportamento tutto sommato razionale del consumatore, il quale si è accorto che per il momento, a fronte di un aumento dei

rischi (anche solo potenziali) legati al consumo di ot, egli non ottiene alcun tipo di vantaggio. In particolare, da un punto di vista strettamente economico il consumatore tende sempre più a risparmiare nelle operazioni di acquisto dei singoli beni, al fine di ottenere con il medesimo reddito un aumento dei consumi totali. Pertanto, non vi è alcun dubbio sul fatto che egli potrebbe rivolgere l'attenzione verso i cibi transgenici (ct) se essi avessero le stesse caratteristiche qualitative di quelli convenzionali ed avessero un prezzo di acquisto inferiore. In una situazione di questo tipo si potrebbe determinare un incremento di benessere per la società, in relazione alla possibilità di consentire alle popolazioni più povere di poter acquistare con lo stesso reddito una maggior quantità di beni alimentari e alla possibilità da parte dei consumatori dei Paesi ricchi di risparmiare nell'acquisto di alimenti, per poi destinare la restante parte del loro reddito ad altri consumi di livello superiore. Nella realtà, però, i fatti dimostrano il contrario, ovvero che l'introduzione di alimenti transgenici non ha portato ad una riduzione dei prezzi dei rispettivi prodotti, ma ha determinato un aumento dei prezzi dei corrispondenti prodotti "non transgenici". Tale effetto, sotto molti punti di vista paradossale, è dovuto al fatto che nei Paesi industrializzati, dove lo scetticismo nei confronti di questi alimenti è maggiore, sono state create due filiere di distribuzione per il medesimo prodotto: una per quello transgenico ed una per quello non transgenico. Questa suddivisione, effettuata al fine di consentire al consumatore di operare una scelta consapevole, comporta dei costi di distribuzione (di segregazione, di conservazione, di lavorazione, di etichettatura, di analisi, ecc.), che riducono sensibilmente i vantaggi economici ottenibili durante la fase di produzione agricola.

Il consumatore potrebbe correre qualche rischio nel consumo di ct se, a parità di prezzo di acquisto rispetto a quelli convenzionali, essi manifestassero migliori caratteristiche qualitative (nutrizionali, di modalità di consumo, di reperibilità ecc.). A questo proposito, occorre rilevare che al momento attuale la ricerca genetica ha lavorato solo ed esclusivamente alla creazione di piante semplici da ottenere (pochi geni specifici) e in grado di massimizzare i profitti delle imprese che detengono il brevetto su questi vegetali (piante resistenti ai diserbanti, agli attacchi di insetti, ecc.). Il consumatore, finora, non ha ottenuto alcun vantaggio da questi prodotti, in quanto ai fini nutrizionali essi non comportano nessun beneficio rispetto a quelli non modificati.

Relativamente ai ct, occorre poi rilevare che essi aumenteranno le incertezze nutrizionali dei consumatori. Tale affermazione è supportata dal fatto che esteriormente essi sono identici a quelli convenzionali, per cui potrebbe accadere che al consumatore siano venduti come alimenti non transgenici, alimenti transgenici. Trattasi di un aspetto molto importante, in quanto, per esempio nel caso di alimenti che contengono più vitamine (per il momento non esistono, ma sono in corso di sperimentazione), è risaputo che è dannoso per la salute umana sia una carenza di vitamine, sia un eccesso delle stesse (soprattutto quelli liposolubili). Pertanto questi prodotti dovranno essere segregati da quelli convenzionali e venduti sotto stretto controllo.

Il consumatore potrebbe accettare i ct nel caso in cui essi aumentassero la variabilità degli alimenti presenti sul mercato, al fine di avere a disposizione una maggior scelta di cibi e, quindi, una maggior variabilità nutrizionale. A questo proposito occorre rilevare che, al contrario, l'introduzione di ot determinerà, con ogni probabilità, una riduzione della variabilità genetica e, conseguentemente, una perdita in termini di variabilità nutrizionale. Tale situazione sarà determinata dal fatto che le poche piante trasformate, in relazione all'automazione del processo produttivo che metteranno in atto, saranno utilizzate su vasta scala dagli agricoltori. In questa situazione, anche le piante migliori da un punto di vista di talune caratteristiche qualitative (cultivar locali, cultivar con sapori particolari o con contenuti nutrizionali particolari, ecc.) potrebbero essere sostituite da quelle transgeniche.

La perdita di variabilità qualitativa determinerà poi una modificazione ed una omologazione dei gusti del consumatore, che non sarà più in grado di distinguere i sapori tradizionali (i relativi alimenti saranno più rari e con ogni probabilità con un prezzo superiore), dai sapori tecnologici (alimenti maggiormente diffusi e con prezzi, forse, inferiori). Del resto la globalizzazione dei mercati svolge in questo senso un ruolo trainante, in quanto i sapori sono legati ai luoghi di produzione con le relative cultivar locali e rappresentano un limite alla globalizzazione delle aree di produzione.

L'introduzione di alimenti transgenici non ha portato ad una riduzione dei prezzi dei prodotti

E' in relazione alle precedenti affermazioni che appare evidente la razionalità del comportamento del consumatore, che ha manifestato la sua contrarietà al consumo di alimenti transgenici. La tecnologia è potente, facciamo qualcosa per le future generazioni, aspettiamo che la ricerca fornisca le dovute certezze.

professore economia agraria università di bologna e vicepresidente del consiglio dei diritti genetici

Isabella Nuboloni

Mobbing: breve manuale di auto-aiuto

42

"Contro il mobbing. Breve manuale di auto-aiuto"
di Fernando Cecchini
Editore: Maggioli
Prezzo: Euro 15,00

"Contro il mobbing. Breve manuale di auto-aiuto". E' il libro maneggevole e di facile lettura creato di recente dal Coordinatore della rete orientamento mobbing Cisl, referente mobbing per Apq Cisl e responsabile dello sportello nazionale Inas Cisl, Fernando Cecchini, che del fenomeno se ne intende e ne è credibile testimone, avendone sperimentato sulla propria pelle tutta la durezza, la violenza e l'ingiustizia. Come spiega Cecchini nel libro "il mio impegno è rivolto a tutelare il lavoratore, stimolando la 'vittima' a reagire e ad avere fiducia in se stessa; suggerendo soluzioni comportamentali dettate dall'esperienza; fornendo supporto e consigli pratici; a prevenire le violenze morali, stimolando l'impegno delle organizzazioni sindacali; illustrando alle aziende che il mobbing non paga; evidenziando il mobbing quale causa di disservizi

ed incidenti sul lavoro; a divulgare la conoscenza, descrivendo la negatività del fenomeno mobbing; stimolando un movimento d'opinione contro quest'ignobile sistema; facendo distinzione tra solidarietà, business, palcoscenico, improvvisazione" (pag.18).
Dal 1999, spiega Cecchini, l'attenzione verso il mobbing si è moltiplicata per varie ragioni, tra cui interessi politici, interessi di "parrocchia", interessi economici. Infatti, il mobbing rappresenta sempre più rilancio di alcune professioni, ottimo terreno per civilisti e penalisti, fertile argomento per la scrittura di libercoli, palcoscenico per i più disparati professionisti, tema per trasmissioni televisive e carta stampata, campo di reclutamento per dozzine d'associazioni, argomento di base per costosi seminari, convegni, corsi d'autodifesa. Insomma, sembra proprio sia giunto il momento di arrivare a definire una linea di confine chiara tra interessi egoistici e perseguimento del bene della persona del lavoratore sottoposto a molestie morali sul luogo di lavoro. Esiste infatti "molta improvvisazione, promesse inconsistenti, poca conoscenza del fenomeno, assolutamente nessuna sensibilità al problema né voglia di risolverlo; tutto questo, spiega Cecchini, confonde le idee ostacolando gli sforzi di quanti, e non sono pochi, realmente e con alto senso di responsabilità e di sacrificio portano avanti una difficile crociata".
L'articolazione del libro. Dopo l'introduzione di Enzo Nocifora, presidente dell'Irsea, un piccolo test per l'autovalutazione sulla propria eventuale esposizione a mobbing. Segue ne primo capitolo l'illustrazione delle finalità del libro, delle ambiguità e delle questioni equivoche oggi sul tappeto. Nel secondo capitolo, definizioni di mobbing sul piano terminologico, le fasi del mobbing e il fenomeno del branco. Il terzo capitolo è dedicato ai danni generati dal mobbing, focalizzando attraverso il metodo della problematizzazione le ragioni emozionali e le ragioni strategiche del mobbing. Nel quarto capitolo il mobbing in numeri, con stime e considerazioni tratte dall'esperienza fatta dall'Autore. Nel quinto capitolo vengono presi in esame i danni alla salute, con riferimento allo stress e alle sue conseguenze. Il sesto capitolo è dedicato alla legislazione, per quanto concerne la Costituzione della Repubblica italiana, il Codice civile, il Codice penale, lo Statuto dei lavoratori (legge 300/1970) e il decreto legislativo 626/1994. Nel settimo capitolo è descritta l'esperienza dello sportello d'ascolto e descritta la possibile tutela giuridica, i possibili danni da mobbing, il risarcimento di danni alla salute da "costrittività organizzativa" e moltissimi suggerimenti pratici su come orientarsi e affrontare concretamente la situazione. L'ottavo capitolo è dedicato alla prevenzione, in particolare agli accordi di clima e ai contratti collettivi. Nel capitolo nove alcune testimonianze di persone mobbizzate. Segue una ricca appendice, che contiene una varietà di documenti, un elenco di centri diagnostici del disadattamento lavorativo, un glossario e siti internet utili.