

Realtà LIGURIA

FEDERMANAGER
LIGURIA

01

Anno XXXIX
Gennaio-Marzo 2023

IL TRIMESTRALE DELL'ASSOCIAZIONE SINDACALE DIRIGENTI DI AZIENDE INDUSTRIALI - LIGURIA



FEDERMANAGER
**SOS
occupabilità**

A pagina 07

FEDERMANAGER LIGURIA
**Al via
i gruppi
di lavoro**

A pagina 09

FEDERMANAGER LIGURIA
**Liguria:
"Women
on Boards"**

A pagina 12

CULTURA
**Al Carlo Felice
Stagione
2022-2023**

A pagina 26



tipografia litografia cartotecnica editoria
**Stampiamo Qualità
 dal 1969**

Passo Ponte Carrega 62r - 16141 Genova
 Tel. 039 010 83 66 272
 Fax +39 010 83 58 069
www.algraphy.it

Algraphy
 ● ● ● ●



Strategie e Strumenti
 di Comunicazione d'Impresa

**Nati Analogici,
 Cresciuti Digitali**

L'Agenzia di Comunicazione
 per la tua impresa.

www.mercomm.it

**LIGURIA
 TODAY**

**Il Quotidiano Online
 di Mercomm**

Un prodotto editoriale indipendente
 focalizzato sulla concretezza dei fatti.

www.liguria.today

Periodico d'informazione
dell'Associazione Sindacale Dirigenti
Aziende Industriali - Liguria
FEDERMANAGER Liguria
Via XX Settembre 8/2 - 16121 Genova
Tel. 010 2541597 - info@federmanagerliguria.it
www.liguria.federmanager.it

Direttore Responsabile
Luca Barigione

Direttore di Redazione
Antonio Donnarumma

Segretaria di Redazione
Rita Porro
redazione@federmanagerliguria.it

Comitato di Redazione
Luca Barigione
Antonio Donnarumma
Luciano Gandini
Paolo Filauro
Mario Salano
redazione@federmanagerliguria.it

Hanno collaborato a questo numero
Valeria Bucci, Mario Cardoni, Stefano Cuzzilla,
Patrizia Fabbri, Roberto Pisani, Mauro Pedemonte,
Fatima Poscia, Marco Vezzani, Barbara Sénès

Editore e Redazione
MANAGER SOLUTIONS LIGURIA Srl
Via XX Settembre, 8/2 - 16121 Genova

REALTÀ LIGURIA

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

Foto copertina
IPLM su gentile concessione

Realizzazione editoriale
M&R Comunicazione
Progetto grafico
Impaginazione, Editing

Stampa
Tipografia Algraphy
Passo Ponte Carrega 62r - 16141 Genova
Tel. 010 8366272 - r.menoni@algraphy.it

Pubblicità in proprio

La tiratura di questo numero è stata di 4.000 copie.
Questo numero è stato chiuso in redazione
il giorno 31 gennaio 2023

**Le lettere e gli articoli firmati impegnano
la responsabilità degli autori**

Orario segreteria FEDERMANAGER Liguria
da lunedì a venerdì: 9,00 - 12,30
Tel. 010 2541597
e-mail: segreteria@federmanagerliguria.it

Sommario

Gennaio - Marzo 2023

- 5 Editoriale**
- 6 Se a pagare sono sempre i soliti noti**
- 7 SOS occupabilità**
- 8 Europa Indispensabile**
- 9 Al via i gruppi di lavoro**
- 11 Sono cambiati i suonatori ma la musica è sempre la stessa**
- 12 Noi di Minerva Liguria e la Direttiva Europea
"Women on Boards"**
- 14 Un secolo di sorrisi. Lo studio Tonetti
festeggia il centenario proiettato nel futuro**
- 15 La geografia del welfare aziendale cambia e cresce:
l'Atlante del welfare di Praesidium come attualizzatore
del welfare contrattuale.**
- 16 Benessere a tutto tondo: il PIL inizia a ricrescere
ed il tuo benessere aziendale?**
- 17 Notizie dal nostro mondo**
- 19 IPLM 90 anni di storia**
- 21 Manager in libreria**
- 22 Progetto: chi era costui? PNRR, industria 4.0, Agile**
- 24 Genova in salita**
- 26 Stagione 2022-2023 al Carlo Felice**
- 28 Galeazzo Alessi. Un "archistar" nel Cinquecento genovese**

MODALITÀ DI PAGAMENTO contributo 2023

Il contributo associativo annuo potrà essere versato entro il 31 Marzo di ogni anno.

DIRIGENTE IN SERVIZIO	240.00 Euro
DIRIGENTE IN PENSIONE	120.00 Euro
DIRIGENTE OVER 85 - REVERSIBILITÀ	100.00 Euro
DIRIGENTE INOCCUPATO	150.00 Euro
QUADRO	114.00 Euro
QUADRO INOCCUPATO	57.00 Euro
QUADRO IN PENSIONE	57.00 Euro
PROFESSIONALS	114.00 Euro

Tale versamento, da effettuare entro il 31 marzo, può essere fatto:

- Presso il nostro sportello dal lunedì al venerdì, dalle 9,00 alle 12,30
- Via XX Settembre 8/2 2 piano;
- Invio di assegno bancario intestato ad FEDERMANAGER Liguria;
- INTESA SAN PAOLO - Filiale di Milano - Piazza Paolo Ferrari 10
Bonifico IBAN: IT04 0 03069 09606 100000112924 estero: BIC/SWIFT BCITITMM

CHI SIAMO E COSA FACCIAMO

FEDERMANAGER Liguria è l'associazione regionale che fa capo a **FEDERMANAGER**. Al fine di perseguire i propri scopi istituzionali di tutela e promozione dell'immagine e del ruolo dei dirigenti e delle Alte Professionalità industriali, l'Associazione si occupa delle problematiche individuali e collettive della categoria, nelle situazioni più diverse, offrendo servizi nei vari settori agli iscritti: dirigenti e quadri apicali in servizio, dirigenti in pensione o che svolgono attività professionale o dirigenti in attesa nuova occupazione.

I servizi forniti agli associati sono:

Gestione delle problematiche contrattuali di categoria. Supporto e assistenza nell'ambito dei problemi relativi all'instaurazione, svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro.

Assistenza nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro, attività stragiudiziale.

Previdenziale e legale fornisce assistenza sulle tematiche relative agli aspetti contributivi e previdenziali riguardanti sia la previdenza obbligatoria sia quella integrativa.

Patronato e CAF prestati in convenzione con CNA e FNA.

Sportello FASI supporto ai Soci per i Fondi di assistenza sanitaria integrativa di categoria (FASI – ASSIDAI).

GS FASI supporto alla presentazione domande sostegno al reddito.

Informazioni sulla situazione associativa, variazioni indirizzo, pagamento quote associative, informazioni generali sul Fondo Assidai, prenotazione consulenze.

Formazione Condivisione piani aziendali CONFINDUSTRIA CONFAPI e Individuali.

Convenzioni stipula accordi sanitari, assicurativi e commerciali.

Pubblicazione periodico REALTÀ Liguria.

I CONTATTI DI FEDERMANAGER LIGURIA

Presidente - Luca Barigione	presidente@federmanagerliguria.it
Vicepresidente - Paolo Filaurò	vicepresidente@federmanagerliguria.it
Tesoriere - Roberto Casini	tesoreria@federmanagerliguria.it
Segreteria e Amministrazione	
Paola Merlo	paola.merlo@federmanagerliguria.it
Rita Porro	rita.porro@federmanagerliguria.it
Front Office e Assistenza Associati	
Sandra Scotto	segreteria@federmanagerliguria.it
Servizio Sindacale e Legale	
Roberto De Salvo	sindacale@federmanagerliguria.it
Daniele Grasso	daniele.grasso@federmanagerliguria.it
Servizio Previdenziale	
Daniele Grasso	daniele.grasso@federmanagerliguria.it
Servizio Patronato e CAF	
Rita Porro	rita.porro@federmanagerliguria.it
Sportello FASI	
Daniele Grasso	daniele.grasso@federmanagerliguria.it
Paola Merlo	paola.merlo@federmanagerliguria.it
Rita Porro	rita.porro@federmanagerliguria.it
GS FASI	
Daniele Grasso	daniele.grasso@federmanagerliguria.it

Editoriale

In questo primo numero del 2023 di Realtà Liguria credo sia utile ripercorrere i principali avvenimenti dell'anno appena concluso e lanciare un occhio a quanto programmato e previsto per l'anno appena iniziato.

Il 2022 è stato un anno importante per FEDERMANAGER LIGURIA: una consiliatura si è chiusa e una nuova si è avviata.



Prima di tutto ho il piacere e il dovere di ringraziare ancora Marco Vezzani per il lavoro che ha svolto nel triennio 2019-2022, che ha permesso di sviluppare interventi importanti per il nostro territorio, in primis gli studi sulle acciaierie di Taranto e di Cornigliano, oltre a un gran numero di iniziative a favore della crescita anche numerica della nostra Associazione.

Prendere il testimone per una nuova consiliatura, che ci porterà al 2025, non è stata perciò una scelta banale, l'ho raccolto consapevole che tutta FEDERMANAGER LIGURIA opererà di concerto per il raggiungimento degli obiettivi: la valorizzazione della nostra Categoria e del ruolo che essa gioca nel contesto dell'economia territoriale e nazionale, il supporto ai Colleghi, specie a quelli in temporanea difficoltà, e il loro sviluppo professionale.

Nello scorcio di anno che ha visto nascere e consolidarsi la nuova consigliatura, particolare attenzione è stata posta in un rinnovamento degli organi direttivi, Consiglio e Giunta, pur nella continuità con la storia dell'Associazione.

Per dare concretezza al nostro operato, sono stati costituiti alcuni Gruppi di Lavoro, con il compito di analizzare diversi ambiti di nostro interesse e di individuare iniziative capaci da una parte di portare all'attenzione del territorio la nostra realtà e le nostre capacità, e dall'altra di contribuire allo sviluppo del Management sia professionalmente che culturalmente.

Il 2023 dovrà vedere i risultati delle attività dei Gruppi di Lavoro, già avviate a fine 2022, specie nel campo della formazione, della individuazione delle caratteristiche delle nuove figure manageriali, della crescita dell'Associazione in termini numerici. Naturalmente, tutti gli Associati sono chiamati a contribuire con le loro competenze alle diverse attività: sarò lietissimo di accogliere le loro proposte.

Un augurio a tutti noi per un 2023 meno problematico dei precedenti, e ricco di risultati.

Luca Barigione

Presidente Federmanager Liguria

Se a pagare sono sempre i soliti noti

Uno strano vizio tutto italiano: vessare chi lavora e paga le tasse, anche al momento della pensione. Siamo in campo per difendere la nostra categoria



Stefano Cuzzilla
Presidente Federmanager

A dicembre, insieme al Natale è arrivato il consueto dibattito sulla **legge di Bilancio**, che spesso si traduce in una concitata polemica, dentro e fuori le aule parlamentari, sulle **politiche pensionistiche** che il Paese è chiamato ad adottare.

Dimenticando innanzitutto il presupposto di qualsiasi intervento sul tema: la pensione deve rappresentare **il giusto riconoscimento a una vita di lavoro e di contributi** versati a favore del Paese.

E invece, purtroppo, non è così. Le pensioni del ceto medio sono utilizzate come “bancomat” per sostenere una spesa che non è basata su un principio di **equilibrio tra equità e pressione fiscale**, con conseguenze dirette sulla sostenibilità del welfare italiano.

Partiamo da un dato eloquente, evidenziato dalla presentazione del rapporto **CIDA - Itinerari Previdenziali** su entrate fiscali e finanziamento del *welfare state*: in Italia è soltanto il 12,99% della popolazione, vale a dire chi percepisce dai 35 mila euro in su, a **sobbarcarsi il 59,95% dell'imposta sui redditi delle persone fisiche**.

C'è quindi un esiguo nucleo di italiani, in cui è inclusa la dirigenza, che è ingiustamente costretto a pagare anche per altri. **Per molti, per troppi.**

E mentre l'area dell'evasione e dell'**elusione fiscale** cresce notevolmente, dalle istituzioni giungono irricevibili segnali di un'ulteriore penalizzazione nei confronti di **categorie già ampiamente vessate**. La manovra economica, che è attualmente oggetto di dibattito parlamentare, presenta infatti penalizzazioni evidenti a carico degli assegni pensionistici

“non minimi”, discrimina di fatto chi ha lavorato (e contribuito) una vita intera e tradisce contestualmente **diritti e legittime aspettative**, in nome delle difficoltà registrate dai bilanci pubblici e degli obblighi verso l'Europa. Un conto di certo salato, ancor più in ragione dell'**inflazione a due cifre** che grava sull'economia. Un conto che, però, **non può e non deve essere pagato dai soliti noti**.

Anche perché dei servizi di welfare connessi alla fiscalità beneficia ampiamente chi dichiara redditi bassi o nulli, compresi i furbetti tricolore, vale a dire gli evasori ed elusori che operano nella nostra Penisola. È arrivato il momento di dire basta a questo scippo perpetrato ai danni dei contribuenti onesti, come le **categorie manageriali** che da Presidente di Federmanager e CIDA rappresento.

Per tale ragione, non dobbiamo rimanere a guardare, lasciando che sulla legge di Bilancio, ma non solo, la partita sia giocata da altri.

In queste settimane ho incontrato **esponenti del Governo e del Parlamento**, mi sono recato alla Camera dei deputati per depositare gli **emendamenti** da noi richiesti alla manovra e sono intervenuto sui **media** per esprimere con forza le nostre istanze. Ma andremo ancora oltre, riservandoci di ricorrere ad **azioni legali** e di impatto fortemente simbolico se sarà necessario.

Noi ci basiamo sui numeri, proponiamo **soluzioni percorribili**, come la **necessaria separazione tra i conti previdenziali e quelli dell'assistenza** e chiediamo rispetto per le pensioni spettanti alla dirigenza. ■

C'è quindi un esiguo
nucleo di italiani,
in cui è inclusa
la dirigenza,
che è ingiustamente
costretto a pagare
anche per altri.
Per molti, per troppi

SOS occupabilità

*Manca una corrispondenza tra le competenze acquisite dalle persone e quelle richieste dalle aziende.
La nostra visione per aiutare il lavoro a uscire da questo vicolo cieco*

Fine anno, tempo di bilanci. E la legge più importante, quella che decide il Bilancio 2023, destina la maggior parte delle risorse al contrasto del caro energia che pesa su imprese e famiglie. Emergenza a cui rispondere certamente, senza dimenticare però, come sembra stia accadendo, altre due priorità altrettanto urgenti per il Paese: **crescita e occupazione**. Parliamo di **lavoro** perché, al di là di appassionate discussioni e buoni propositi, soffriamo ancora gli stessi antichi mali.

Siamo il secondo Paese in Europa con **la più bassa percentuale di giovani occupati** e primi nella sconcertante classifica europea che riguarda i giovani *Neet*, con una quota sul totale che supera il 23%. La situazione per le donne lavoratrici è ancora più pesante: secondo l'Inapp, **il tasso di disoccupazione femminile è al 9,2%** contro il 6,8% degli uomini, divario che aumenta per i giovani fra i 15 e i 24 anni con tassi del 32,8% per le ragazze e del 27,7% per i ragazzi. Tutto ciò, proprio in una fase in cui, invece, la **domanda di competenze qualificate** da parte delle aziende è in crescita.

Emerge quindi un problema reale, che viene efficacemente definito *"skill mismatch"* ed è alla base della **"questione occupabilità"** con cui l'Italia si sta misurando: manca una corrispondenza tra le competenze acquisite dalle persone, specie dai giovani in cerca di occupazione, e quelle **richieste in ambito lavorativo dalle aziende**.

Come risolvere questo insidiosissimo rebus? Partendo da un approccio strategico che comprenda il ruolo fondamentale in questa sfida della **formazio-**

ne, nelle sue diverse articolazioni. Sul medio-lungo periodo sarà infatti necessario adeguare i **percorsi didattici e accademici**, rigenerando la **vocazione industriale e innovativa del Paese** affinché i nostri figli possano essere pronti alle professioni di domani. Parallelamente, dovranno essere implementati efficaci **percorsi di orientamento** e si dovrà restituire centralità al **"merito"**, valore-guida più che concetto strumentalizzabile.

Ragionando invece sul breve periodo, e quindi su chi è occupato o sta cercando di entrare oggi nel mondo del lavoro, occorre concentrarsi su un potenziamento delle **competenze**, ma anche su un processo di **crescita culturale, organizzativa e gestionale delle imprese**, in modo che vi siano le condizioni per ricomporre la frattura determinata dallo *skill mismatch*. Ecco perché la nostra Federazione crede nell'importanza della **formazione continua** come collante tra competenze individuali e crescita del sistema produttivo.

È per noi una dimensione cruciale, che deve **entrare a far parte strutturalmente del lavoro**.

In tale prospettiva, nel corso di quest'anno, ci siamo adoperati, anche attraverso i progetti promossi con **Fondirigenti e 4.Manager**, per costruire percorsi formativi e di orientamento **a misura di manager** e proiettati sulle **esigenze aziendali**.

I **pregevoli risultati** già raggiunti e i **feedback positivi** che abbiamo ricevuto, ci inducono a **guardare con fiducia e ottimismo al 2023**, certi di portare avanti questa visione in tutte le sedi che coinvolgeranno la nostra rappresentanza. ■



Mario Cardoni
Direttore Federmanager

Occorre concentrarsi su un potenziamento delle competenze, ma anche su un processo di crescita culturale, organizzativa e gestionale delle imprese



Europa indispensabile

di Marco Vezzani
Vice segretario
generale CEC

Negli ultimi anni si sono susseguiti nel nostro continente e nel mondo eventi sempre più gravi, peraltro ancora in atto, ma almeno ciò è servito a spazzare via le illusioni di chi pensava, in buona o più spesso in cattiva fede, che l'Italia potesse fare a meno dell'Europa.

Ora, infatti, anche il nuovo governo, sia pure con distinguo su specifiche materie e qualche imbarazzo per giustificare l'acrobatico cambio di opinione, lo ha riconosciuto; non a caso il primo viaggio della Presidente Meloni è stato a Bruxelles; forse avrà deluso qualcuno che l'ha votata, ma per l'Italia va bene così. Cosa altrettanto importante, è mutata l'opinione dei cittadini italiani, che ora saggiamente sono tornati secondo tutti i sondaggi a sostenere e a giudicare positiva l'appartenenza dell'Italia all'unione; e non potrebbe essere diversamente, dato che anche i sudditi di re Carlo stanno iniziando a capire a loro spese l'errore fatto con la Brexit.

Che cosa ha spinto a questi cambiamenti positivi di opinione politica e pubblica? Anzitutto la pandemia, dove la risposta dell'Europa dopo i tentennamenti iniziali è stata ferma e solidale, con il coordinamento nell'acquisto e la distribuzione dei vaccini; con il varo del PNRR, debito condiviso per la prima volta di cui beneficerà soprattutto l'Italia (se saprà spendere bene i fondi); con la politica monetaria espansiva della BCE che ha dato sostegno a famiglie e imprese. Altrettanto apprezzata, anche se incompleta, è stata la risposta alla crisi energetica e alla guerra in Ucraina, con l'adozione di tetti ai prezzi e il fermo sostegno al paese aggredito al fianco di USA e NATO.

Molti passi in avanti vanno fatti e sono in corso: dall'abbandono di esasperate politiche liberiste, al sostegno alle imprese innovative e sostenibili, alla risposta al protezionismo cinese ma anche americano. Altri temi invece, ancora più importanti, sono oggetto di lotta politica tra paesi più europeisti ed altri meno:

l'adozione di una politica estera e di difesa comune, l'abbandono della necessità di unanimità per qualunque decisione che espone ai ricatti di paesi nani, una comune politica fiscale e del debito. Macron, il Presidente francese, è il più deciso a battersi per questi obiettivi, ma Italia e Germania devono sapersi schierare al suo fianco.

Ci sono poi molti dossier aperti e, al momento, senza soluzioni condivise: l'emigrazione incontrollata, con l'Italia e pochi altri paesi che ne portano il peso quando invece gestirla e indirizzarla a livello europeo porterebbe enormi benefici, la riforma delle stupide e sorpassate regole di bilancio; e soprattutto la lotta all'inflazione che ha colto tutti di sorpresa e che vede contrapposte le posizioni dei "falchi" che puntano al rialzo ulteriore dei tassi (con il rischio della recessione) e le "colombe", che vorrebbero continuare a usufruire di liquidità infinita, ricetta giusta ai tempi di Draghi con inflazione zero ma ora foriera di rischio di aumento dei prezzi fuori controllo, il cui peso ricade su pensionati e ceti più deboli.

Non va poi taciuto lo sconcerto che ha creato nell'opinione pubblica il cosiddetto scandalo Quatergate: occorre più rigore e i magistrati sapranno colpire i colpevoli, ma si sa che corrotti e persone per bene coesistono in ogni istituzione politica e anche in qualsiasi comunità o azienda: ricordiamo ad esempio Davide Sassoli, luminosa figura di europeista recentemente scomparso e i tanti che onorano il loro impegno politico.

In conclusione, l'Europa è indispensabile e quasi tutti lo hanno capito, ma è il momento, come sempre accade nelle crisi, di fare ulteriori passi avanti per competere a livello mondiale e tutelare i cittadini. Nel prossimo numero, parleremo del ruolo dei manager europei in questa nuova fase politica e del ruolo che gioca la CEC che li rappresenta in Europa; se avete commenti o domande, scrivetemi. ■



Cosa altrettanto importante, è mutata l'opinione dei cittadini italiani, che ora saggiamente sono tornati secondo tutti i sondaggi a sostenere e a giudicare positiva l'appartenenza dell'Italia all'unione



Al via i gruppi di lavoro

Federmanager Liguria ha dato il via ai nuovi Gruppi di Lavoro, dedicati alle tematiche associative più rilevanti per proseguire nel percorso di coinvolgimento degli associati e di dare il proprio contributo allo sviluppo del territorio, forte delle proprie competenze che coprono una numerosa varietà di settori e discipline. I Gruppi sono aperti alla partecipazione e al contributo di tutti gli scritti, oltre che essere un'occasione di network e di confronto tematico. In questo numero ne vediamo alcuni, tracciandone obiettivi e principali attività.

MARKETING ASSOCIATIVO E RAPPORTI ISTITUZIONALI

Ha come obiettivo di rafforzare l'Associazione, sia in senso numerico sia in senso reputazionale; in particolare si intende, per quanto riguarda il marketing associativo, migliorare il servizio ai soci e la capacità di attrarre di nuovi e, per quanto riguarda le relazioni istituzionali, contribuire a rendere l'Associazione un interlocutore autorevole a livello territoriale e nazionale presso Enti, Istituzioni, Associazioni e opinione pubblica in generale, agendo a supporto del Presidente.

Oltre a una stretta collaborazione con Presidente e Giunta, occorre una stretta collaborazione con i Responsabili e il GdL Comunicazione, da un lato, e con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA), dall'altro, ed è indispensabile anzitutto "mappare" l'esistente, attività già iniziata, mentre il programma delle iniziative a breve-medio termine verrà definito entro poche settimane.

GRUPPO HRO

Vuole individuare e realizzare iniziative di carattere informativo e formativo per manager (soci e non soci) in ambito risorse umane e organizzazione, in particolare per migliorare la comprensione delle organizzazioni e del mondo del lavoro; stimolare la realizzazione di ambienti di lavoro attenti al benessere delle persone; favorire lo sviluppo personale. Per la realizzazione di tali iniziative, parte delle quali finanziabili con Fondirigenti e altri Fondi interprofessionali per la formazione continua con quelle di altri GdL e di altre Associazioni professionali (ad es. AIDP e AIF), si ritiene fondamentale interagire da un lato con le Aziende e altre Associazioni professionali (in primo luogo quelle per la Direzione del Personale), dall'altro con il mondo della formazione e della ricerca (in primo luogo l'Università), e si sta costruendo la rete di rapporti necessaria.

di Luciano Gandini

I Gruppi
sono aperti
alla partecipazione
e al contributo
di tutti gli scritti,
oltre che essere
un'occasione di network
e di confronto
tematico





Far conoscere
ai manager le tecnologie
e le nuove metodologie
e come queste
sono applicate
con successo
per attuare
le transizioni in atto

SMART TRANSITION 2.0

È la prosecuzione del progetto Smart Transition nato come l'evoluzione dei progetti: Smart Innovation, Open Innovation e Aperitivo 4.0 sviluppati a Genova dalla nostra associazione dal 2016 e nasce per sensibilizzare e divulgare le conoscenze e le metodologie che sono alla base delle Transizioni TEC Tecnologica, Ecologica, e Culturale che stanno cambiando in profondità il modo di vivere, di produrre e di crescere. Dedicato principalmente ai manager Liguri, con lo scopo primario di favorire lo scambio di esperienze e conoscenze sulle metodologie e i progetti per l'attuazione delle transizioni con uno sguardo a come verrà attuato il EUNextGenerationPlan, vuole promuovere lo sviluppo e la diffusione nel territorio di conoscenze ed esperienze innovative per fare evolvere le organizzazioni produttive verso modelli sostenibili, inclusivi e profittevoli, far conoscere ai manager le tecnologie e le nuove metodologie e come queste sono applicate con successo per attuare le transizioni in atto, far incontrare i manager tra loro e con realtà innovative (università, centri di ricerca, start-up...) per aumentare il dialogo e lo scambio attivo di conoscenze tra mondi spesso distanti, consolidare il ruolo di Federmanager Liguria come realtà "Innov-Attiva" per la promozione e la divulgazione delle nuove conoscenze tecnologiche e di associazione professionale in grado di costruire reti di relazioni efficaci tra i propri soci le aziende e le istituzioni locali.



GRUPPO MINERVA

Persegue, in particolare, due obiettivi: strutturare una rete inclusiva per lo sviluppo di azioni mirate al

consolidamento della posizione manageriale della donna e innescare azioni di cambiamento e di massa critica verso il ruolo della donna manager in azienda e nella società. Anche nel 2023 proseguirà il percorso già intrapreso negli anni 2021 e 2022 realizzando, in un'ottica di continuità, con sollecitudine e sempre maggior entusiasmo, progetti nel contesto della formazione e in quello della valorizzazione e riconoscimento delle Best Practices del nostro territorio, progetti che possano contribuire in maniera sempre più significativa al miglioramento della posizione manageriale delle donne e del loro ruolo anche nella società. Proseguirà anche il "Progetto Mentoring al femminile" già attivo dalla metà dello scorso anno, con l'introduzione di alcuni aspetti innovativi in via di elaborazione. Lavori in corso per alcuni nuovi progetti di lungo respiro in via di definizione.

Nel contesto della formazione, l'attenzione sarà rivolta a: facilitare l'accesso delle donne manager ai CDA, con un percorso formativo che dovrebbe consentire alle donne manager di acquisire tutte le competenze necessarie al ricoprimiento di tale ruolo; a favorire il miglioramento delle conoscenze delle donne manager nel contesto economico-finanziario e a sostenere e orientare i manager verso l'individuazione di strategie ed azioni da adottare per conseguire quel benessere organizzativo che contribuisce in modo significativo al miglioramento delle performance produttive. Nell'ottica di valorizzazione e riconoscimento delle Best Practices del territorio si sta altresì valutando la possibilità di istituire un evento di Premiazione delle donne manager liguri che si sono distinte per la loro professionalità e per le azioni da loro svolte a beneficio delle parità di genere e delle aziende virtuose in termine di parità di genere. ■



Sono cambiati i suonatori ma la musica è sempre la stessa

di Roberto Casini

Molti partiti politici si sono succeduti alla guida, sempre in coalizione, di Governi che hanno avuto costantemente una durata breve o molto breve. Si sono succedute coalizioni di partiti o movimenti che mai avremmo potuto immaginare coalizzati. Governi di diversi colori si sono formati nel corso della stessa legislatura, che nonostante da alcuni definiti "illegittimi" hanno sempre ottenuto la fiducia delle Camere, così come prevede la nostra Costituzione, e quindi hanno governato sempre legittimamente.

A questo elenco di formazioni politiche che hanno dato luogo a partiti di colori spesso "cangianti" mancava solo il partito di Giorgia Meloni: Fratelli d'Italia.

Dall'autunno dello scorso anno anche questo ultimo baluardo è caduto e Giorgia Meloni, in qualità di leader del partito politico che ha avuto i maggiori consensi, è diventata la prima donna Presidente del Consiglio della Repubblica.

Se qualcuno ha fatto scelte diverse dal passato dettate da "Proviamo anche questi, vediamo cosa combinano" ha già visto da che parte tira il vento: il primo Governo di centro-destra a guida di destra ha fatto come tutti gli altri Governi di tutti i colori e tonalità differenti: ha usato i pensionati, quelli ricchi che hanno pensioni d'oro da "oltre" 2.000 € lordi come bancomat per tappare qualsivoglia buco nelle finanze dello Stato.

Da quando i trattamenti pensionistici sono stati sganciati dalla dinamica salariale ma solo all'andamento dell'inflazione (Riforma del Governo Amato D.Lgs 503/1992) non ricordo neanche quante volte la perequazione è stata abolita o fortemente ridimensionata per noi "ricchi" in questi 30 e più anni.

Nell'ultima finanziaria è stato inoltre abbandonato il sistema di rivalutazione a fasce e non a scaglioni, appena ripescato nel 2022 (come avviene per l'IRPEF), che penalizza ancor più la rivalutazione. Dobbiamo quindi arrivare ad una sola conclu-

sione: la dirigenza pubblica e privata deve continuare a subire misure che portano alla riduzione del proprio potere di acquisto dei suoi trattamenti. Insomma, una categoria sociale deve pagare per tutti. I pensionati sono sempre chiamati o, come in questo caso, obbligati a pagare un conto di certo salato, ancor più in ragione dell'inflazione a due cifre che grava sull'economia. Un conto che, però, non può e non deve essere pagato solo dai soliti noti.

Ma per la nostra categoria non tanto di pensionati ma di contribuenti le brutte notizie non finiscono qua. Non parlo di una notizia di questi giorni ma di una situazione che ormai ha raggiunto una gravità senza precedenti: dalla presentazione del rapporto CIDA – Itinerari Previdenziali su entrate fiscali e finanziamento del welfare state si evidenzia che in Italia è soltanto il 12,99% della popolazione, vale a dire chi percepisce dai 35 mila euro in su, a sobbarcarsi il 59,95% dell'imposta sui redditi delle persone fisiche. C'è quindi un esiguo nucleo di italiani, in cui è inclusa la dirigenza, che è ingiustamente costretto a pagare anche per altri. Per molti, per troppi.

E mentre l'area dell'evasione e dell'elusione fiscale cresce notevolmente, dalle istituzioni giungono irricevibili segnali di un'ulteriore penalizzazione nei confronti di categorie già ampiamente vessate.

Come ha detto e scritto il Presidente di Federmanager e CIDA Stefano Cuzzilla, è arrivato il momento di dire basta a questo scippo perpetrato ai danni dei contribuenti onesti, come le categorie manageriali.

Sono infatti allo studio da parte CIDA sia azioni di notevole impatto fortemente simbolico che azioni legali. La problematica in questo caso risiede nella necessità ma anche nella difficoltà di individuare delle motivazioni di supporto all'azione legale diverse da quelle già utilizzate nelle precedenti azioni legali che ci hanno visto perdenti.

Non sarà certo un motivo sufficiente a far desistere Federmanager-CIDA da questa



strategia non solo difensiva ma anche di attacco.

Vorrei chiudere con due considerazioni. Per la prima prendo a prestito una dichiarazione del Presidente Cuzzilla: "CIDA prenderà una posizione netta. Non si possono cambiare le regole a piacimento, siamo in uno Stato di diritto dove le regole non possono essere cambiate a piacimento secondo le convenienze. Si rischia di compromettere definitivamente le legittime aspettative dei lavoratori ed il patto tra Stato e contribuente." Per la seconda riprendo il "problema" della forza dei numeri: qualche settimana fa si è tenuta una riunione Zoom presenti il Prof. Alberto Brambilla, il presidente Cuzzilla ed i vertici di CIDA per illustrare i contenuti della Legge di Bilancio 2023 in materia di perequazione.

I pensionati di CIDA sono circa 55.000 ed io mi immaginavo migliaia di collegamenti alla riunione. Sorpresa! Ho tenuto sempre d'occhio il contatore dei collegati: il numero massimo è stato di 883 pari all'1,6% dei pensionati.

E questi 883 se ne stavano tranquillamente a casa: immagino la partecipazione che potrebbe avere una petizione od una proposta di legge di iniziativa popolare. E penso con "terrore" alla decisione che prevedesse una manifestazione di presenza, magari a Roma. Un predecessore di Giorgia Meloni alla guida del Governo, nel 1927, asserì che "il numero è potenza". E se avesse ragione... ■

Noi di Minerva Liguria e la Direttiva Europea "Women on Boards"



di Patrizia Fabbri

Le donne
sono fortemente
sottorappresentate
nei processi decisionali
in ambito economico,
in particolare
ai massimi livelli

Dopo ben dieci anni dalla sua prima formulazione, lo scorso 7 dicembre è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale EU e il successivo 27 dicembre è entrata in vigore la direttiva 2022/2382 volta ad incrementare il numero delle donne presenti nei Consigli di Amministrazione delle società dell'Unione Europea quotate in borsa, delle "Women on Boards" appunto, da cui la denominazione abituale della direttiva stessa.

Quest'ultima dovrebbe fornire un importante contributo ad infrangere il "soffitto di cristallo" perché le norme che contiene intendono migliorare l'equilibrio di genere tra gli amministratori delle società dell'Unione quotate in borsa i cui CdA attualmente hanno un numero di donne manager decisamente inferiore rispetto a quello dei colleghi uomini.

I dati infatti dimostrano che, sebbene in Europa i laureati in Economia e Commercio siano, per il 60%, donne, nel contesto delle aziende e dei loro *boards* i ruoli di responsabilità vengano affidati prevalentemente agli uomini. Le donne sono fortemente sottorappresentate nei processi decisionali in ambito economico, in particolare ai massimi livelli. Secondo l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere, nel 2021, le donne rappresentavano in media soltanto il 30,6% dei membri dei consigli delle più grandi società quotate e soltanto l'8,5 % dei presidenti.

L'UE, sulla base di dati oggettivi, ha finalmente rico-

nosciuto come il rafforzamento della presenza delle donne nel mercato del lavoro, ed in particolare la loro partecipazione ai processi decisionali in ambito economico, sia essenziale per dare impulso alla crescita economica dell'Unione, migliorare la competitività delle imprese, affrontare le sfide demografiche in Europa. e come possa avere importanti ripercussioni positive sull'occupazione femminile nelle società interessate. La direttiva "Women on Boards" a livello dell'UE, oltre ai benefici già citati, dovrebbe garantire in tutta l'Unione condizioni uniformi in termini di competitività ed evitare complicazioni pratiche nella vita aziendale. Va sottolineato però come l'ambito della Direttiva non preveda le micro, piccole e medie imprese definite come "società che occupano meno di 250 persone, il cui fatturato non supera i 50 milioni di euro oppure il cui totale di bilancio non supera i 43 milioni di euro". Ne deriva quindi che soltanto le società quotate di grandi dimensioni, entro il 30 giugno 2026, dovranno conseguire uno dei seguenti obiettivi previsti dalla direttiva:

- ▶ gli appartenenti al sesso femminile dovranno occupare almeno il 40% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi
- ▶ nel caso in cui gli Stati Membri scelgano di applicare le nuove norme agli amministratori con e senza incarichi esecutivi, l'obiettivo scende al 33% di tutte le posizioni da amministratore di una società quotata.

Le scadenze previste dalla Direttiva in oggetto sono le seguenti:

- ▶ gli Stati Membri dovranno adottare e pubblicare entro il 28 dicembre 2024 le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla direttiva (cfr. Art. 11)
- ▶ le imprese dovranno conseguire gli obiettivi individuati dalla direttiva entro il 30 giugno 2026 (cfr. Art. 5).

La Direttiva dichiara esplicitamente fondamentale che sia data priorità al candidato di sesso femminile nella scelta tra candidati ugualmente qualificati in termini di idoneità, competenza e rendimento professionale. Solo in casi eccezionali, si potrà propendere per il candidato dell'altro sesso.

Nell'ottica della trasparenza, la Direttiva prevede che le aziende forniscano informazioni alle autorità competenti, una volta all'anno, in merito alla rappresentanza di genere nei loro consigli e in merito alle misure prese per conseguire gli obiettivi e che tali informazioni siano pubblicate, sempre con cadenza annuale, anche nel sito WEB delle società.

Gli Stati Membri dovranno inoltre pubblicare un elenco delle società che hanno raggiunto gli obiettivi prefissati dal Legislatore europeo.

Le società europee quotate che non raggiungono obiettivi previsti dalla Direttiva dovranno adeguare il loro processo di selezione per la nomina dei membri del *board* e le procedure dovranno essere basate su una valutazione comparativa di criteri equi e trasparenti. Le qualifiche e il merito costituiranno i requisiti fondamentali.

Noi di MINERVA ci teniamo a sottolineare l'aspetto meritocratico contemplato nella Direttiva che, per questo aspetto, è assolutamente in linea con i nostri intendimenti di promozione del talento femminile.

La Direttiva prevede infatti misure integrate di salvaguardia in grado di garantire che non vi sia alcuna promozione automatica e incondizionata del sesso femminile.

Essa fondamentalmente rafforza, in un quadro europeo, in conformità alla strategia della parità di genere dell'Unione che si dovrà realizzare entro il 2026, un approccio verso la consapevolezza di considerare, oggi e sempre di più, l'investimento nella parità di genere da parte della *Governance* come un *driver* importante delle Imprese.

L'introduzione da parte della Direttiva della valorizzazione delle quote di genere talentuose identifica come l'*empowerment women* dovrà essere considerato, d'ora in poi, non come un favore alle donne, ma come *asset del business* perché, proprio come prevede la Direttiva, e come già da noi sottolineato, è dimostrato statisticamente che, dove l'esercizio del potere della *governance* è demandata a figure femminili meritorie, i bilanci aziendali migliorano.

Noi di MINERVA LIGURIA, che abbiamo tra i nostri più significativi obiettivi quelli di:

- ▶ strutturare una rete inclusiva per lo sviluppo di

azioni mirate al consolidamento della posizione manageriale delle donne talentuose

- ▶ innescare azioni di cambiamento e di massa critica verso il ruolo della donna manager in azienda e nella società, vogliamo dare un nostro significativo contributo per facilitare il conseguimento degli obiettivi della Direttiva in oggetto.

Per farlo ci siamo riproposte di realizzare un percorso formativo che possa consentire alle donne manager del nostro territorio l'acquisizione di tutte le competenze necessarie ad essere titolate ai ruoli decisionali di consigliere nei CdA di società pubbliche e private. Vogliamo prodigarci affinché le partecipanti al nostro percorso abbiano l'opportunità di formarsi con professionisti del settore industriale, giuridico, occupazionale, economico che mettano a disposizione le loro competenze al servizio della formazione delle future consigliere di amministrazione.

Per fare ciò abbiamo bisogno anche del vostro contributo.

Attendiamo quindi tutti/e quelli/e di voi che credono in questi nostri obiettivi e vogliano partecipare a questo ambizioso percorso!

Solo tutti insieme possiamo farcela! ■

Noi di Minerva
ci teniamo a sottolineare
l'aspetto meritocratico
contemplato
nella Direttiva che,
per questo aspetto,
è assolutamente in linea
con i nostri intendimenti
di promozione
del talento femminile



Un secolo di sorrisi. Lo studio Tonetti festeggia il centenario proiettato nel futuro

La famiglia Tonetti – da Sante a Giorgio e Luciano fino a Maurizio – si occupa di salute orale da oltre 100 anni. Un secolo di passione per la professione, di innovazione e ricerca dell'eccellenza con il paziente sempre al centro. Una realtà professionale fortemente radicata nel territorio genovese – ma sempre più punto di riferimento anche al di fuori della città – che negli anni è cresciuta nella capacità di dare risposte tecnologicamente avanzate ma nel rispetto della centralità e dei valori di ogni singolo paziente. Cerchiamo di capire insieme al Professor Maurizio Tonetti che cosa significa questa storia.

Professore, che cosa vuol dire guidare uno studio professionale con una storia così importante?

È una sfida e una gioia. Da un lato c'è la solidità della storia, che vuol dire tanta esperienza fatta di tantissimi piccoli dettagli che insieme fanno la differenza. Ma storia è anche una visione strategica della professione: esserci oggi ed esserci nel tempo, credere nel proprio ruolo al servizio della comunità, sforzarsi di compiere sempre le scelte giuste, non seguire mode o chimere. Fare tesoro di una "cultura aziendale" che da sempre mette il paziente e la sua salute orale al centro dell'attività. E questo ci porta alla sfida: per noi 100 anni di storia non sono un traguardo di cui compiacerci, ma una base solida da cui proiettarci al futuro. E qui comincio a parlare al plurale: lo studio oggi consiste di una squadra forte con competenze in grado di rispondere alle esigenze e alle condizioni di salute orale di molti pazienti. Per celebrare questa pietra miliare abbiamo deciso di guardare avanti e mettere in atto tre iniziative strategiche: crescita, tecnologia ed ecosostenibilità, il tutto sempre valorizzando la nostra storia.

Ci racconti professore, che cosa intende con queste iniziative? Cominciamo dalla crescita...

Noi non abbiamo una vocazione di crescita numerica: desideriamo crescere nella nostra professionalità e nella nostra capacità di far bene il nostro lavoro. Ma per il centenario abbiamo voluto declinare "crescita" anche dando una risposta ai tanti nonni e genitori che da sempre ci chiedono di offrire opportunità anche ai più piccoli: abbiamo deciso di iniziare un percorso di odontoiatria pediatrica e ortodonzia. Con questo desideriamo puntare sulla prevenzione, per accompagnare la crescita dei nostri figli e nipoti in un percorso di salute centrato sull'individuo. Abbiamo messo insieme una squadra ed un approccio innovativo che accompagna il bambino col gioco in gruppo verso la prevenzione e la salute. Ovviamente nel contesto del gioco ci sono visite periodiche, prevenzione pediatrica e valutazioni della necessità di mettere o meno un apparecchio ortodontico. Crescere per noi vuol dire guardare al futuro della salute di una generazione che desideriamo diventi adulta senza più problemi alla bocca.

E per tecnologia cosa intende? Ogni giorno ne sentiamo sempre di nuove... laser, trattamenti che appaiono miracolosi... cosa ci serba il futuro?

Mio nonno fu il primo a portare a Genova la tecnologia che permise di fare capsule dentali davvero su misura. Mio padre introdusse il primo turbotrapano per curare meglio e senza dolore la carie. Oggi sembrano cose arcane e ovvie. Da loro ho imparato, ancora ragazzino, che nella professione bisogna sempre stare al passo e bisogna investire. Il problema della tecnologia sta nel saper scegliere cosa è davvero utile e cosa è moda, marketing, rumore. Come docente e ricercatore, il piacere per l'innovazione è coniugato con la consapevolezza dei passi necessari per verificare l'efficacia e la sicurezza delle nuove tecnologie. Questo ci ha permesso di evitare di scegliere prematuramente tecnologie che si sono rivelate poco utili o dannose. Prendo come esempio l'uso dei laser. Da un lato usiamo laser diagnostici per migliorare la diagnosi precoce della carie: studi scientifici ne hanno dimostrato l'utilità clinica; dall'altro non utilizziamo laser per la cura delle parodontiti: per questo tipo di applicazione gli studi dimostrano che il laser non aggiunge efficacia ma solo costo e quindi è una tecnologia che non crea valore per il paziente. Un altro esempio di valore è la filiera digitale alla ricostruzione/rimpiazzo di un dente: scanner ottici e sistemi CAD/CAM in studio – una sorta di piccolo robot per costruire protesi estetiche e supertecnologiche – hanno cambiato i tempi e le opportunità di trattamento. Per noi, la tecnologia è nel nostro DNA ma desideriamo che sia al servizio del nostro obiettivo fondamentale: curare sempre meglio il nostro paziente e creare valore per il paziente.

Ecosostenibilità?

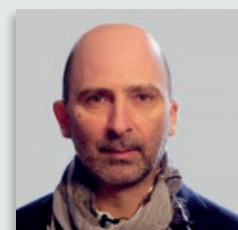
Guardare al futuro oggi non può prescindere dal declinare una visione nel contesto della sostenibilità del nostro pianeta. Il desiderio di ridurre la nostra impronta è un fatto acquisito per tutti e in ogni aspetto della vita. In medicina, e in particolare in odontoiatria, l'ecosostenibilità dei nostri studi è un obiettivo complesso: nella transizione non possiamo e non vogliamo compromettere la sicurezza delle cure.

La necessità di garantire un controllo delle infezioni richiede spesso l'uso di materiali monouso. In questo contesto abbiamo voluto iniziare un percorso con alcuni obiettivi raggiungibili: i) limitare l'uso delle plastiche monouso e sostituirlo con altri materiali ecosostenibili e dove ciò non fosse possibile privilegiare l'uso di plastiche riciclate; ii) aumentare il riuso o la riciclabilità quando non vi siano rischi; iii) fare attenzione ai consumi energetici e privilegiare sorgenti da fonti rinnovabili. In questo percorso è fondamentale una gradualità di implementazione, in quanto al momento per molti processi non vi sono alternative davvero ecosostenibili. L'aspetto chiave è però la determinazione: non c'è alternativa o possibilità di ritracciare i propri passi.

In ultimo, valorizzare la vostra storia: cosa intende?

Mentre guardiamo al futuro e alle sfide non dobbiamo perdere di vista il patrimonio di conoscenze e capacità che abbiamo sviluppato nel passato. I nostri pazienti sanno di potersi affidare a noi e alle nostre competenze. Dobbiamo valorizzarle. A noi tutti dà grande gioia e soddisfazione poter risolvere un problema di salute orale di un paziente. Essere diventati un punto di riferimento per una visione della professione basata sulla prevenzione, per la preservazione della salute, invece che la terapia, per la cura e la preservazione dei denti e della dentatura, per il ripristino della funzione masticatoria perduta è un patrimonio da valorizzare per continuare a offrire certezze a tanti e per continuare a essere un punto di riferimento quando il paziente non sa che strada prendere. ■

BIOGRAFIA: Il Professor **Maurizio Tonetti** si è specializzato in Parodontologia ad Harvard, è libero docente dell'Università di Berna. È stato professore ordinario e direttore della scuola di specializzazione in parodontologia e implantologia presso l'University College di Londra, l'Università del Connecticut e l'Università di Hong Kong. Esercita la libera professione a Genova presso lo studio TonettiDental, struttura di riferimento in convenzione diretta col FASI

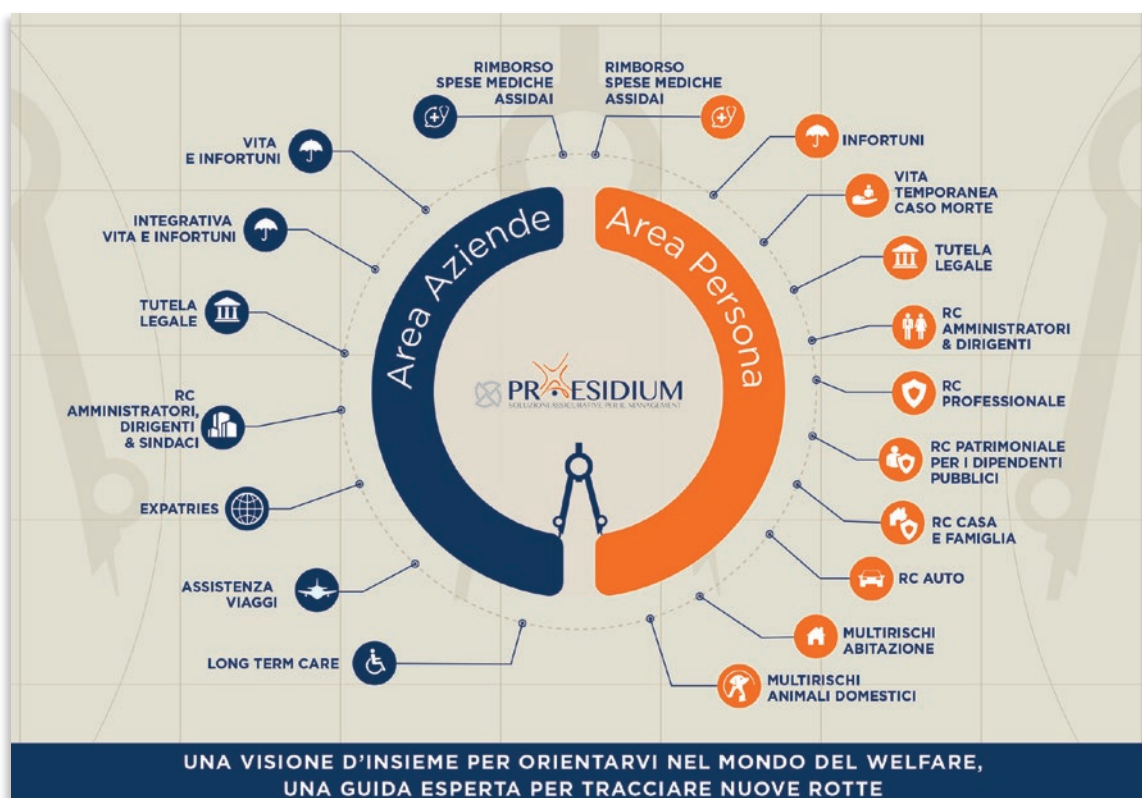


La geografia del welfare aziendale cambia e cresce: l'Atlante del welfare di Praesidium come attualizzatore del welfare contrattuale.

Pandemia e conseguente crisi economica sono i booster che stanno accelerando la **trasformazione del welfare**: da benefit aziendale a bisogno primario, da vantaggio individuale dei manager a risposta globale al bisogno di serenità delle persone, delle famiglie e delle aziende.

Cresce la domanda di benessere e sicurezza e nascono nuovi bisogni, sollecitando ancora più specializzazione e uno sguardo più largo sul benessere dei manager e dei dipendenti durante l'arco della vita lavorativa e anche dopo. La coesione fra previdenza tradizionale e welfare integrativo è sempre più determinante.

**di Valeria Bucci, D.
G. Praesidium**



**Il welfare per le aziende
ha un nuovo orientamento.**

praesidiumspa.it - info@praesidiumspa.it



PRAESIDIUM, UNA FORZA CHE È GIÀ NEL NOME.

Praesidium, broker di riferimento del Fondo Sanitario Integrativo Assidai, c'è con tutto il suo bouquet valoriale, la sua *brand reputation*, il patrimonio di esperienza e di relazioni con gli Assistiti, le partnership e le *best practices* che ha saputo produrre in 15 anni di attività.

Praesidium è la società del sistema **Federmanager** specializzata nello studio, nella progettazione e nella gestione dei programmi di welfare aziendali ed individuali, dedicati ai dirigenti, ai quadri, ai professionali e alle loro famiglie.

Grazie alla stretta relazione con il Sistema **Federma-**

nager e con **Assidai**, **Praesidium** opera in particolare nell'ambito della distribuzione delle iniziative di assistenza sanitaria, nonché di ogni tutela assicurativa per i dirigenti, di **origine contrattuale** ed è in grado di rispondere a tutte le esigenze di welfare individuale dei manager, sia in servizio che in pensione.

Oggi **Praesidium** ha riunito nell'**Atlante del welfare** il panorama completo dei servizi e dei prodotti dedicati ai manager.

**70 MILIONI DI PREMI INTERMEDIATI
TRA I PRIMI PLAYER PER LE COPERTURE
EMPLOYEE BENEFIT**

Benessere a tutto tondo: il PIL inizia a ricrescere ed il tuo benessere aziendale?

Nasce un nuovo indice: il benessere interno lordo.

Giacomo Gargano
Presidente Praesidium



Fra lavoro e tempo personale oramai il confine è sempre più labile e serve un orizzonte più ampio, più onnicomprensivo che includa nel concetto di benessere il tempo del lavoro, della famiglia... dello svago ...degli affetti. In una parola il tempo del futuro... Il benessere, soprattutto quello dei manager, sarà sempre di più un "unicum" ma con molte sfaccettature. Avere un welfare aziendale efficiente e personalizzato alza l'indice di tranquillità sul lavoro, così come avere un welfare che include anche la serenità dei familiari aiuta a sentirsi protetti in ogni momento della giornata e per ogni esigenza.

Con un'ampia gamma di soluzioni assicurative che rendono più semplice ogni scelta di welfare, Praesidium mette al centro la persona e si prende cura del benessere dei manager durante tutto il percorso professionale. Nel lavoro, in viaggio, in famiglia, in vacanza, il benessere è al centro del nostro impegno e si misura con un nuovo indice. ■



IL PIACERE DI VIAGGIARE SU MISURA...
Agenti e Consulenti di viaggio a Genova dal 1996



Viaggi In Arte ed Eventi
Crociere a tema - Soggiorni
Liste nozze e anniversari



**Soddisfa la tua voglia
di evasione outdoor
con noi!**

**Trekking, passeggiate,
tour in moto, MTB**



FLAMBOYANT I VIAGGI - Corso Sardegna 115/3 - Genova - tel.010.83.111.77 prenotazioni@flambotravel.com
la nostra programmazione su: www.flambotravel.com - seguitemi su  

AZIENDE DI LIGURIA

Notizie dal nostro mondo

Congratulazioni ai Manager che hanno contribuito ai successi raggiunti nel quarto trimestre 2022



OTTOBRE 2022

ERG (Genova) - Erg.eu

ERG annuncia l'avvio del primo lotto (50 MW) del parco eolico di Sandy Knowe, nel sud della Scozia. Il parco avrà una capacità installata totale di 86,4 MW e una produzione complessiva a regime di oltre 250 GWh annui. I restanti 36 MW entreranno in esercizio nel corso del primo trimestre del 2023, in anticipo rispetto al piano industriale 2022-2026.

ERG annuncia l'avvio del parco eolico di Laszki in Polonia, contea di Jarosław, nel sud-est del paese. Il parco è composto da diciotto turbine Vestas V100 da 2,0 MW per una capacità installata totale di 36 MW e una produzione complessiva a regime di circa 90 GWh annui. La capacità totale installata in Polonia si attesta a 142 MW.

ESAOTE (Genova) - Esaote.com

ESAOTE annuncia la firma di un contratto pluriennale con Vizient, Inc., società leader per l'ottimizzazione dell'erogazione delle prestazioni sanitarie, al servizio di oltre il 50% delle strutture di medicina intensiva negli Stati Uniti. L'accordo fornirà, ai membri di Vizient, l'accesso a contratti su prodotti e servizi della gamma ultrasuoni di Esaote North America, inclusa la linea MyLab™. Un portafoglio di sistemi a ultrasuoni per prestazioni di livello elevato e rispondente agli standard clinici più esigenti.

FINCANTIERI (Genova) - fincantieri.com

Il consorzio Fincantieri Infrastructure Opere Marittime con Fincosit e Sidra, guidato da Webuild, realizzerà la nuova diga foranea del porto di Genova, commissionata dall'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale, per un valore complessivo a base d'asta di 928 milioni di euro. La quota Fincantieri Infrastructure Opere Marittime nel consorzio è pari al 25%. La nuova diga consentirà l'accesso al porto a navi portacontainer lunghe fino a 450 metri, adeguando lo scalo ligure alle esigenze delle maggiori compagnie di navigazione.

a cura di Roberto Pisani



NOVEMBRE 2022

BAGLIETTO (La Spezia) - baglietto.com

Baglietto vende il settimo scafo DOM 133 firmato, come i precedenti, da Stefano Vafiadis. La commessa è stata acquisita col supporto di IBI Yachts - Rep. Dom. che ha introdotto il cliente, mentre technical surveyor e project manager sarà Andrea Pezzini di Floating Life e gli interni saranno a cura dell'Interior Design team del cantiere. Lo yacht, a pescaggio ridotto per navigare in acque basse (Bahamas e Caraibi), è dotato di 2 motori Caterpillar C32 che permettono di raggiungere la velocità di 17 nodi. Consegna prevista nel 2025.

Baglietto annuncia la vendita del settimo modello di T52, lo yacht di 52 m è stato disegnato da Francesco Paszkowski Design che ha firmato anche gli interni in collaborazione con Margherita Casprini. Lo scafo è stato acquisito col supporto di Manuele Thiella e Tommaso Chiabra rispettivamente CEO & Chairman della rinnovata casa di brokeraggio Royal Yacht International in rappresentanza dell'armatore. La consegna dell'imbarcazione è prevista per il 2025.





ERG (Genova) - [Erg.eu](https://www.erg.eu)

ERG ha completato la costruzione e avviato l'energizzazione del parco eolico di Furuby (62MW), in Svezia, in anticipo rispetto ai tempi previsti nel Piano Industriale. Il parco si compone di 10 turbine Siemens Gamesa di ultima generazione da 6,2 MW la cui produzione annua stimata è di circa 210 GWh.



FINCANTIERI (Genova) - [fincantieri.com](https://www.fincantieri.com)

Presso lo stabilimento di Sestri Ponente si è tenuta la cerimonia di varo di Brilliant Lady, ultima di quattro navi da crociera (Scarlet Lady, Valiant Lady e Resilient Lady) commissionate a Fincantieri da Virgin Voyages. Le navi hanno una stazza lorda di circa 110.000 tonnellate, una lunghezza di 278 metri e una larghezza di 38 metri, dotate di oltre 1.400 cabine in grado di ospitare 2.770 passeggeri con un equipaggio di 1.160 persone per garantire lo stile distintivo di Virgin.



LIGURIADIGITALE (Genova) - [liguriadigitale.it](https://www.liguriadigitale.it)

Dopo gli esami radiografici, la diagnostica per immagini e le prime visite specialistiche, da fine novembre si possono prenotare online sulla piattaforma prenotosalute.regione.liguria.it anche gli esami di laboratorio. L'aggiornamento rende prenotabili via web tutti gli appuntamenti per le prestazioni sanitarie e porta la piattaforma di Liguria Digitale alla sua massima funzionalità.

Sono oltre 1300 le prestazioni sanitarie che si possono prenotare da smartphone, tablet e pc, in qualsiasi momento della giornata inclusi sabati, domeniche e festivi



RINA (Genova) - [Rina.org](https://www.rina.org)

RINA annuncia la firma di un Programma di Sviluppo Congiunto con Maran Dry Management Inc. (Grecia) e SDARI (Cina) per una portarinfuse da 210.000 DWT alimentata a GNL e idrogeno con un sistema di propulsione che combina il carburante della nave (GNL) col vapore per produrre idrogeno e CO2. Il progetto consentirà di far funzionare la nave su percentuali crescenti di idrogeno, abbattendo le emissioni nel tempo, per rispettare i limiti sempre più stringenti verso il 2050 e raggiungere gli obiettivi di decarbonizzazione.



SANLORENZO (La Spezia) - [sanlorenzoyacht.com](https://www.sanlorenzoyacht.com)

Sanlorenzo ha varato la prima unità della linea 57Steel nella cornice di La Spezia, sede della produzione superyacht del cantiere. Questo primo esemplare di 56,50 metri di lunghezza con 5 ponti e una stazza di 1050 GT è il prototipo della linea e verrà consegnato al suo armatore a inizio 2023. Il design, curato dallo studio Zuccon International Project, ha creato un'imbarcazione con contenuti funzionali e di vita che si trovano normalmente su yacht di misure superiori.

DICEMBRE 2022



ASG SUPERCONDUCTORS (Genova) - [asgsuperconductors.com](https://www.asgsuperconductors.com)

USA Radiology Specialists Inc., uno dei principali gruppi di radiologia statunitensi installerà presso le sue sedi di Atlanta (Georgia) e a Birmingham (Alabama) tre Sistemi MROpen EVO di ASG SUPERCONDUCTORS, leader nella tecnologia di risonanza magnetica, per consentire "imaging" di risonanze magnetiche (MRI) più confortevoli. Il sistema MROpen EVO consente scansioni MRI in un'ampia gamma di posizioni, sedute, in piedi o reclinate favorendo pazienti con difficoltà.



INFINEUM (Savona) - [infineum.com](https://www.infineum.com)

Infineum Italia è stata coinvolta in un progetto di partnership chiamato Carta Bimbi (Children's Card), che aiuta le famiglie con bambini fino a sei anni e diritto alle prestazioni sociali per l'acquisto di prodotti per l'infanzia. Le aziende operanti a Vado Ligure, insieme al Comune di Vado, hanno contribuito a fornire buoni spesa da utilizzare nei negozi locali.



LEONARDO (Genova) - [Leonardo.com](https://www.leonardo.com)

Leonardo ha posto a Genova il Polo di competenza nazionale per la digitalizzazione industriale del Paese nelle aree High Performance Computing (HPC), cloud, big data, intelligenza artificiale, cyber security e robotica. Genova è il fulcro delle attività di cyber-security con soluzioni all'avanguardia per la protezione del patrimonio informativo. L'HPC davinci-1 supporta il potenziamento dei processi di analisi del dato, di creazione di "gemelli digitali" di dispositivi reali e di sviluppo di algoritmi di intelligenza artificiale. Nella robotica Leonardo collabora con l'IIT per la realizzazione di robot adattivi in diversi ambiti industriali.



AZIENDE DI LIGURIA IPLM 90 anni di storia

IPLM (Industria Piemontese Lavorazione Oli Minerali) nasce a Moncalieri (TO) nel 1931 e si trasferisce a Busalla – punto baricentrico fra il mare e la pianura padana – nel 1943 dove nasce la raffineria. La crescita di produzione dalle 10.000 tonnellate anno del 1952 alle 400.000 del 1961 porta la costruzione degli oleodotti che la collegano al Porto di Genova. Fra il 1976 e il 1980 viene realizzato il nuovo impianto di distillazione atmosferica e il nuovo forno di conversione termica. Iniziano anche i primi interventi per ridurre l'impatto ambientale. Con il piano di ristrutturazione del 1988 la raffineria si specializza sulla produzione di bitume e prodotti combustibili a bassissimo tenore di zolfo. Da allora tutta la produzione viene consegnata su gomma o rotaia e non è infiammabile alla temperatura di consegna.

Negli anni novanta viene realizzato un muro in cemento e bentonite a difesa del torrente Scrivia che scorre nelle vicinanze dell'impianto. È del 1996 la realizzazione dell'impianto di Cogenerazione per il risparmio energetico e dell'idrotattamento catalitico per la purificazione di gasolio e olio combustibile. Nel 1999 vengono introdotte le doppie tenute Crane "zero emission" per annullare emissioni maleodoranti dalle pompe della virgin nafta. Fra il 2000 e il 2008 tutti gli impianti di trattamento acque vengono dotati del sistema di scrematura automatico Discoil e nasce l'impianto per il recupero dell'anidride carbonica (CO2) secondo le direttive del protocollo di Kyoto che viene destinata all'industria alimentare. Con il 2009 si completa la prima fase del risanamento acustico a protezione dell'abitato di Busalla.

Nello stesso anno si avviano i lavori per la realizzazione dell'impianto Autoil 2 secondo le direttive europee che impongono un massimo tenore di zolfo nelle benzine e nel gasolio pari a 10 ppm (parti per milione). L'impianto è collaudato e avviato nel 2012. IPLM, nel 2022, ha fatturato 1.874 mil.€, incluse accise. Impiega 259 persone, e, in termini di indotto, crea occupazione per circa 500 persone sul territorio.

INTERVISTA A GIORGIO PROFUMO, PRESIDENTE DI IPLM SPA

Nel ringraziarla per la sua disponibilità, avremmo il piacere di conoscere il suo parere su alcuni argomenti che vedono l'utilizzo dei prodotti petroliferi e dei loro derivati.

Dalla vostra prospettiva, qual è il ruolo della filiera petrolifera nella transizione energetica?

Pensiamo che nel trasporto su gomma, su nave e via aerea per molti decenni il petrolio continuerà a contribuire in maniera sostanziale.



di Antonio Donnarumma

La crescita
di produzione
dalle 10.000 tonnellate
anno del 1952
alle 400.000 del 1961
porta la costruzione
degli oleodotti
che la collegano
al Porto di Genova

Molti paesi, tra cui la Cina, hanno già abbandonato l'incentivazione delle auto elettriche come strumento per l'abbattimento della CO2.

Credo che lentamente anche l'Europa inizierà a calcolare, a mio avviso correttamente, l'impatto della CO2 non solo emessa dai gas di scarico, ma includendo la maggior CO2 emessa nella produzione e nell'alimentazione. La stessa UE è consapevole che non è possibile sostituire l'attuale dipendenza dai combustibili fossili con la dipendenza dalle materie prime critiche.

Quindi anche Iplom, come tutta l'industria petrolifera, si sta adoperando per produrre carburanti per i motori termici con minor impatto di CO2. Questo per noi significa lavorare per una corretta transizione energetica, che peraltro la filiera petrolifera non ha mai ostacolato e, anzi, si batte, si è battuta e si batterà sempre, per la parità tecnologica.

IPLOM 90
1933/2023

Abbiamo intenzione di produrre idrogeno verde e ossigeno molecolare per usi di raffinazione, utilizzando come unica materia prima acqua ed energia da fonte rinnovabile

Considerato che la UE ha fissato la fine dei motori endotermici al 2035, una raffineria come Iplom verso quali tipo di produzione intende orientarsi?

Spero fermamente che nel 2026 ci sia un confronto leale e costruttivo in Europa e che si riveda il termine del 2035.

Noi continueremo a produrre carburanti con minor impatto di CO2, sia tramite il co-feeding con oli vegetali, che con recupero di CO2, oltre ad incrementare produzione di energia verde con fotovoltaico o eolico. E siamo anche pronti a produrre idrogeno verde non appena il mercato lo richiederà.

È certo però che, anche se i motori termici non verranno più prodotti in Europa, auto e camion continueranno comunque a circolare, anche nella fase di contrazione del mercato. In questo contesto Iplom potrà sfruttare al meglio le potenzialità che la contraddistinguono.

Come ha accennato Iplom da tempo investe in innovazione con particolare attenzione ai temi ambientali, ci racconta su quali progetti state lavorando?

Abbiamo novant'anni di storia in ambito petrolifero, prima a Moncalieri e poi a Busalla dove siamo dal 1943, e abbiamo sempre puntato all'innovazione, anche in ottica ambientale.

Possiamo vantare anche alcuni primati.

Siamo stati la prima raffineria metanizzata in Italia. E siamo stati anche i primi a recuperare l'anidride carbonica (fino a 20.000 t/anno) con un impianto che può essere potenziato fino a 60.000 t/anno, appena disponibili ed approvate le tecniche di riutilizzo.

Più recentemente, per primi abbiamo iniziato a produrre olio marino 0,1% di zolfo, per l'uso nei porti più inquinati statunitensi ed europei, e olio combustibile a basso tenore di zolfo (0,5%), destinato a tutta la navigazione, quasi interamente commercializzato nel porto di Genova.

Quali sono gli impegni attuali di Iplom per la sostenibilità e la green economy?

Da diverso tempo produciamo carburanti a basso impatto di CO2 fossile.

Abbiamo testato con successo l'utilizzo di oli vegetali negli impianti produttivi della raffineria fino al 10% della carica, per produrre la parte bio oggi richiesta nel carburante diesel.

In raffineria sono già da oggi utilizzati oli vegetali o di recupero che vengono trasformati in ottimi biocarburanti.

Abbiamo già investimento di circa 1 milione di euro per alimentare la raffineria anche con oli, no food, consentiti dalla legge - ad esempio oli di scarto da industrie alimentari.

La normativa consente già di produrre oggi, invece che il B7, anche il B10 cioè Diesel con 10% di oli sintetici. E in futuro anche il B20 con 20% di rinnovabili per elevare ancora di più tale quota sulla scia delle tecnologie che ogni giorno si stanno rendendo disponibili.

Ha fatto cenno all'idrogeno, come vi state muovendo su questo tema?

La produzione di idrogeno ci interessa. Abbiamo intenzione di produrre idrogeno verde e ossigeno molecolare per usi di raffinazione, utilizzando come unica materia prima acqua ed energia da fonte rinnovabile. Prevediamo di realizzare di un elettrolizzatore modulare alimentato da energia rinnovabile tramite pannelli fotovoltaici su terreni della raffineria o acquistata all'esterno nei periodi in cui i pannelli non saranno operativi.

Si tratta di un investimento da circa 6 milioni di euro, che ci consentirà di produrre immediatamente idrogeno verde e ossigeno utilizzabili in raffinazione. E dal momento che la raffineria si trova vicino all'autostrada A7 Milano-Genova e al nodo ferroviario di Busalla, parte di questo idrogeno potrà essere messo a disposizione di distributori di energia elettrica verde e stazioni per la distribuzione di idrogeno verde per il trasporto su gomma e su rotaia, utilizzabili da coloro che ne avranno necessità durante il periodo di transizione energetica.

Nel ringraziare il Presidente Profumo del tempo che ci ha concesso, ammiriamo il fantascientifico impianto con le sue torri che svettano in questa fredda serata di gennaio. ■



MANAGER IN LIBRERIA

REGISTRO ITALIANO NAVALE e RINA Voci e racconti dagli anni '80 a oggi di Roberto P. Cazzulo - Sauro Gazzoli

Il libro copre l'arco di centosessanta anni, dalla nascita del Registro Italiano nel 1861, fondata a Genova pochi mesi dopo la proclamazione del Regno d'Italia, sino al RINA dei giorni nostri, operante in tutto il mondo.

Il Registro Italiano è nato per volere della mutua associazione di assicurazione marittima e degli armatori dei piroscafi dell'epoca, il terzo al mondo, ai fini di fornire una valutazione indipendente ed affidabile delle navi, la cosiddetta *classificazione*. Nel secolo scorso si è evoluto ed è cresciuto operando per tutto il naviglio battente bandiera italiana e gradualmente espandendosi nel mondo con accordi di cooperazione con gli altri maggiori registri. Il Registro è stato il promotore della prima conferenza delle società di classificazione, tenutasi a Roma nel 1939, pochi mesi prima della proclamazione della Seconda Guerra Mondiale, e dell'Associazione Internazionale delle Società di Classificazione, fondata a Londra nel 1968. Il Registro ha contribuito, a nome per conto dell'Amministrazione italiana, allo sviluppo di normative internazionali, quali la convenzione SOLAS sulla sicurezza della vita umana in mare, la convenzione ILLC sul bordo libero e la convenzione MARPOL sulla protezione dell'ambiente marino. Queste convenzioni fanno esplicito riferimento ai regolamenti di classificazione.

Il libro si concentra sugli ultimi 40 anni, vissuti in prima persona dagli autori del libro e di molti altri colleghi all'interno di questa organizzazione, nata in Liguria ed espansa nel mondo. Quarant'anni che sono come delle ere geologiche, viste le loro sensibili differenze: dagli anni '80, quando il Registro operava principalmente nel settore navale; attraverso gli anni '90, quando ha incominciato a muoversi in altri settori quali quello della certificazione di qualità e dei controlli a bordo delle piattaforme petrolifere offshore e in impianti industriali terrestri; fino agli anni 2000 che vedono il RINA espandersi in moltissimi altri settori, con doveroso riguardo agli aspetti ESG che devono essere alla base del loro futuro sviluppo. Nel libro non si parla di navi o di altri mezzi di trasporto e dei requisiti tecnici contenuti nei vari regolamenti. Piuttosto si parla di persone, che hanno costituito e costituiscono il bene più importante dell'azienda, guidate da manager molto lungimiranti.

Negli anni '80 Lorenzo Spinelli, nominato Direttore Generale del Registro quando aveva solo 40 anni e fautore subito di iniziative che imposero un forte rinnovamento al Registro, tra cui la costituzione di un ufficio studi, che divenne uno dei più forti centri di eccellenza nel mondo per lo sviluppo dei regolamenti di classificazione e per lo sviluppo di strumenti di calcolo innovativi, ad esempio per la computazione del comportamento dinamico e delle sollecitazioni dello scafo in mare. Negli anni '90 il suo successore, Nicola Squassafichi, dovette affrontare altre sfide non di carattere tecnico, che hanno portato ad una profonda trasformazione del Registro, sino al conferimento alla fine degli anni '90 di tutte le sue attività operative ad una nuova società, RINA S.p.A. la capostipite di quello che oggi è il gruppo RINA. Il Registro è rimasto come azionista di riferimento. Il suo Presidente dal 2000 al 2020, Gaspare Ciliberti, ha avuto un ruolo molto importante in alcuni passi fondamentali che hanno determinato la crescita del RINA. Nel 2020 Gaspare Ciliberti è stato nominato Presidente Onorario e Paolo d'Amico, un'altra figura di altissimo prestigio nel settore dello shipping in Italia e nel mondo, è stato eletto Presidente del Registro. Come è noto Ugo Salerno è Chief Executive Officer di RINA S.p.A. sin dal 2002.

Ha fatto crescere le attività del gruppo da quelle più tradizionali, con una crescita esponenziale del numero di navi classificate che oggi supera i 50 milioni di tonnellate di stazza lorda, ed in moltissimi altri settori, ad esempio dell'energia, delle infrastrutture, dei trasporti, della difesa, dello spazio, dell'industria pesante, della produzione di beni primari e terziari, della produzione di materiali, dell'industria agroalimentare, ecc. con una gamma di competenze non solo ingegneristiche e con un'attenzione costante alla ricerca e l'innovazione tecnologica, ad esempio sui temi della trasformazione ecologica e digitale che fanno parte del piano nazionale di ripresa e di resilienza. ■

Il libro può essere ordinato in formato cartaceo o e-book nello store-on-line www.amazon.it e nel sito dell'editore www.Liberodiscrivere.it. Il ricavato dai diritti di autore sarà donato in beneficenza a favore di un'associazione operante nel sociale.



Progetto: chi era costui? PNRR, industria 4.0, Agile

di Mario Salano

Alessandro Manzoni si riferiva a un certo sig. Carneade mentre qui mi riferisco a una parola oggi inflazionata che raramente inquadra quanto dovrebbe: leggendo giornali e pubblicazioni varie e navigando su Internet, quante volte incontriamo oggi la parola **progetto**? Molte, e non è positivo vederla spesso gettata lì un po' a casaccio, rivelando così, ad un'attenta valutazione, una certa ignoranza sul termine.

Progetto è "una cosa" destinata a produrre valore anziché "fuffa" (Antonio lasciami la licenza poetica...). La fuffa non è cosa negativa se non contamina il lavoro, se lasciata al bar con gli amici e ai momenti non chiamati ad aggiungere valore appunto.

Con la parola progetto il PMI (Project Management Institute) definisce uno **sforzo temporaneo per creare un risultato**. Si tratta di poche parole per parecchi concetti importanti quali **sforzo** (impiego di energie superiore al consueto nel superamento di un ostacolo), **temporaneo** (tutti i progetti devono rigorosamente avere un inizio e una fine), **creare** (alla fine di un

mai come dice il mio guru in quest'area che il project management è *overhead* ossia un costo indiretto non eleggibile direttamente al singolo progetto e quindi da mantenere ai minimi termini

Lo scenario economico-produttivo, in mezzo a tante criticità, vede oggi la crescita dell'industria 4.0, fenomeno senza precedenti che caratterizza un'evoluzione tecnologica profonda e velocissima, destinata a permeare tutte le aree operative, quindi in questo momento particolare, anche quelle del PNRR. Probabilmente i progetti che provengono dal PNRR sono pensati come veri progetti, organizzati sulla base di un'attenta pianificazione e di un'esecuzione monitorata puntigliosamente, ma non basta: ci vuole la nomina di un project manager che sia non solo bravo ma anche comunicato all'opinione pubblica.

Il PNRR si è calato nel mondo odierno che è in cambiamento turbolento (la turbolenza, termine mutuato dalla fluidodinamica indica un cambiamento disordinato e d'instabilità con ampie e inattese variazioni) e quindi si presta bene a una gestione dei progetti secondo la disciplina Agile.

La tecnologia cambia freneticamente e si manifesta non solo nelle applicazioni ma anche con nuovi modi di fare affari e agendo su comportamenti e abitudini per arrivare persino a toccare i valori.

Nella gestione dei progetti del PNRR il concetto di agilità non deve limitarsi all'applicazione di opportune metodologie ma deve essere una filosofia a supporto di tutti gli stakeholder (persone interessate agli esiti del progetto). Agilità è velocità nel prendere decisioni (politica e affini devono rendersene conto), nel risolvere problemi, nell'analizzare costruttivamente situazioni complesse.

Uno dei principi fondamentali del manifesto *Agile* riguarda una delle cose più difficili da realizzare nella vita professionale come in quella giornaliera di ognuno: la semplicità, cioè il fare la cosa giusta nel momento giusto senza addentrarsi in meandri inutili ma affidandosi parecchio al buon senso.

La metodologia *agile* si basa su revisioni periodiche e su capacità individuali e di gruppo di mettersi in discussione favorendo così la semplicità: riflettere sugli errori commessi e soprattutto sul tempo speso in attività poco produttive rende consapevoli della necessità di miglioramento.

I progetti del PNRR devono essere gestiti come progetti aziendali; quindi, con una focalizzazione estrema sul cliente che in genere non è altro che il beneficiario e utilizzatore finale.



Con la parola progetto
il PMI (Project
Management Institute)
definisce
uno sforzo temporaneo
per creare un risultato

progetto qualcosa esiste che non esisteva prima), **risultato** (l'aggiunta di valore per sé e per altri).

Bene: in uno degli argomenti di politica economica più frequentemente citati, il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza costituito da un pacchetto di investimenti per un'ambiziosa agenda di riforme a livello europeo) si parla continuamente di **progetti**. La mia speranza e quella di tutti coloro che si aspettano reali miglioramenti da questa opportunità imperdibile di sviluppo è quella, per il nostro Paese, di riprendere quel percorso di crescita economica sostenibile e duratura ostacolato negli ultimi decenni.

Per il **PNRR** si tratta per l'Italia, di quasi 200 miliardi di euro. Trattandosi tutti relativi a **progetti** l'augurio e la speranza è che siano ben spesi, ossia che alla fine si abbiano benefici almeno pari al costo. In altre parole, è necessaria una rigorosa attuazione secondo le direttive del project management non dimenticando

UN PROGETTO È UN SOGNO CON UNA SCADENZA.

Anche i progetti del PNRR come tutti devono avere chiari obiettivi, requisito indispensabile, per cui l'acronimo SMART (che pure nella versione di non acronimo esprime bene il concetto d'intelligenza efficace) è perfettamente adeguato nella sua terminologia inglese:

S=Specific: definizione e focalizzazione "*Vincere una partita*" è più significativo di "*Giocare una buona partita*" così come "*Fatturare 1M€*" è più significativo di "*aumentare il fatturato*". Un tale focus crea forza quando ci si concentra su un obiettivo così specifico.

M=Measurable: un obiettivo non misurabile è come una gara senza tabellone segnapunti. Inserire numeri concreti negli obiettivi rende coscienti di essere o meno sulla buona strada.

A=Achievable: raggiungibile per evitare di fissare obiettivi oltre la portata. Nessuno ha mai imparato una nuova lingua in una settimana.

R= Relevant. Un obiettivo che rivesta un'importanza maggiore rispetto ad altro per non perdere col tempo la giusta motivazione nel perseguirlo. Solidi argomenti portano al mantenimento dell'impegno.

T=Time-based. Deve essere fissato un tempo limite, una scadenza...

Nel 2022 il PNRR aveva 167 progetti avviati. Il primo della lista, anche uno dei più consistenti in termini di risorse, si chiama: *Abilitazione e facilitazione della migrazione della PA al Cloud*. Da qualche ricerca su Internet oltre l'80% dei Comuni ha partecipato al primo Avviso pubblicato lo scorso aprile. Con l'esaurimento delle risorse, il Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri presenta quindi un nuovo Avviso pubblico: ulteriori 215 milioni per favorire la migrazione al cloud di tutti i Comuni italiani. Quanto sopra lascia qualche dubbio sulla gestione della cosa come progetto per cui la domanda viene spontanea: non è che, pur lavorando seriamente, si sia seguito il criterio di procedere fino all'esaurimento dei soldi?

SCRUM

La metodologia agile più comune si chiama SCRUM, processo eseguito da un **gruppo interdisciplinare**, che lavora a un progetto passandosi continuamente la palla e agendo come un'unica entità. Il termine "Scrum" è infatti mutuato dal rugby e indica la "mischia" come metafora della squadra di sviluppatori che procede sinergicamente verso la meta. L'immagine dei giocatori uniti nell'affrontare la mischia per la contesa della palla rende bene l'idea dell'approccio che prevede l'impiego di team di ridotte unità interfunzionali che lavorano per un obiettivo comune attraverso più fasi che si sovrappongono.

Generalmente SCRUM è adottato attualmente in progetti software per lo sviluppo iterativo particolarmente utile quando si scrive un codice, lo si testa e lo si migliora ma non nasce da quest'area. I suoi

inventori giapponesi presero infatti spunto dall'industria automobilistica e di fotocopiatrici.

Scrum è, a essere precisi, un sistema di gestione che suggerisce le migliori procedure collegabili a un progetto per poterle adottare. I principi di Scrum sono:

1. **Sviluppo iterativo**
2. **Collaborazione**
3. **Attività con durata certa**
4. **Gestione priorità in base al valore**
5. **Controllo empirico dei processi**
6. **Autorganizzazione**

La struttura è semplice, basata su 3 ruoli principali e cinque fasi, molto simili a quelle del Project Management tradizionale, (detto *Prescriptive*): inizio, pianificazione e stima, implementazione, revisione, retrospettiva e rilascio.

Il "cuore" è rappresentato dallo *sprint*, una specie di mini-progetto con durata e scadenza prefissate. L'implementazione di Scrum ha però successo se accompagnata da una rivoluzione culturale orientata all'agilità in cui le gerarchie sono sostituite da collaborazione e creatività.

Interessante è anche capire i ruoli: in pratica il project manager è sostituito dal team altamente collaborativo mentre è previsto lo Scrum master, una specie di guardiano del metodo e il product owner che tiene conto del lavoro fatto e da fare.

Il project manager del futuro sarà sempre più un business owner, ruolo che sottintende la crescente funzione strategica dei project manager e quindi probabilmente a metà tra i ruoli *prescriptive* e agile

SOGNO O POSSIBILITÀ?

L'ampiezza della trasformazione odierna non riguarda solo le competenze ma interi processi organizzativi per cui i tradizionali modelli per funzioni sono superati. I 167 progetti del 2022 del PNRR e quelli che via via si aggiungeranno fino al 2026 saranno gestiti secondo la metodologia SCRUM e una comunicazione estremamente chiara. Il percorso di tipo iterativo si adatta particolarmente alla natura di molti progetti in grado di usufruire al massimo delle evoluzioni della digitalizzazione e della spinta dalle azioni di tipo ecologico in termini del cambiamento. Il lavoro oggi si presenta sempre più "progettizzato" e soprattutto l'ambiente esterno (in matematica si direbbe "le condizioni al contorno") impone che non si lavori più, sia pure duramente e seriamente, secondo un orario ma secondo progetti ed obiettivi.

CONCLUSIONE

Da stabilire se le precedenti sette righe inquadrano un sogno o una realtà, sia pure in divenire. L'ambiente cambia sempre più velocemente e per creare valore vero dobbiamo tenerne conto e provare ad agganciarci al cambiamento con reazioni e metodi positivi: in particolare il successo dei progetti del PNRR potrebbe veramente rilanciare il nostro Paese. ■



in particolare
il successo
dei progetti del PNRR
potrebbe veramente
rilanciare
il nostro Paese

Genova in salita

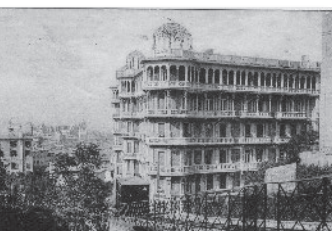
Genova dall'acqua all'elettricità: storie di risalite



Genova - Dal Righi - Panorama e Funicolare

di Mauro Pedemonte

Il primo "impianto non convenzionale" realizzato a Genova è la funicolare Sant'Anna, inaugurata nel mese di novembre del 1891



In alto: la funicolare del Righi

Sopra: la funicolare di Sant'Anna

La struttura orografica di Genova ha determinato uno sviluppo urbanistico della città orientato principalmente lungo tre direttrici: la fascia costiera, la Valle del Bisagno e la Valpolcevera. L'esigenza di nuove aree edificabili porta nel tempo, alla conquista di spazi su pendii collinari spesso fortemente scoscesi. Lo sviluppo edilizio più antico, a ridosso delle fasce pianeggianti, è caratterizzato da strutture viarie carreggiabili parallele alle curve di livello e fra loro abbastanza distanziate, con collegamenti trasversali lungo le linee di massima pendenza, costituiti per lo più da viottoli pedonali con la caratteristica pavimentazione a mattoni rossi e addirittura da scalinate dove pendenze e dislivelli sono maggiori. L'urbanizzazione collinare incrementa ovviamente la domanda di mobilità. Da qui l'esigenza di affrontare e risolvere tale problema tramite la realizzazione di *impianti non convenzionali*, funicolari e ascensori. Questi impianti di risalita, riescono a risolvere molti dei problemi di collegamento, o meglio di cucitura, di piani viari a diversi livelli, svolgendo la medesima funzione, riproposta in termini moderni, delle vecchie scalinate o mattonate, integrando il servizio espletato dalle linee di trasporto tradizionali.

Il primo *impianto non convenzionale* realizzato a Genova è la funicolare Sant'Anna, inaugurata nel mese di novembre del 1891 dalla "Società Anonima

Funicolare Genovese" (impresa costituita nel 1889 con capitale sottoscritto per quasi il 50% da tre industriali stranieri che sono soliti trascorrere la villeggiatura a Genova). L'esercizio viene sospeso, per quasi un anno, poco tempo dopo l'inaugurazione allo scopo di migliorare i sistemi di sicurezza dell'impianto. La particolarità della funicolare, che collega piazza Portello a corso Magenta (Circonvallazione a Monte), è il funzionamento "ad acqua". Il movimento delle due vetture (che possono trasportare fino a 40 passeggeri), unite fra loro da una fune d'acciaio rinviata su una puleggia a monte e provviste di capienti serbatoi fissati sotto il pianale, è infatti effettuato con il sistema dei contrappesi. Alla stazione superiore (uno chalet costruito in legno) l'apposito cassone della vettura viene riempito d'acqua e la differenza di peso così ottenuta fa risalire il veicolo più leggero dalla stazione inferiore.

A valle, i serbatoi vengono svuotati e l'operazione ripetuta. Il manovratore della vettura posta in basso, segnala tramite il suono di un campanello elettrico, il numero di persone entrate nella vettura. Un colpo da 1 a 5 persone, due colpi da 6 a 10, tre colpi da 11 a 15 e così via. Il manovratore della vettura posta in alto conta i passeggeri saliti sulla sua vettura, calcola il sovrappeso necessario per muovere la vettura inferiore e immette l'acqua necessaria.

La stazione a monte è situata in prossimità dei giardini di corso Magenta, ove è stato realizzato un grande serbatoio nel quale confluiscono le acque del rivo di Sant'Anna. La linea (lunga 357 metri, supera un dislivello di 154 metri con una pendenza di quasi il 16%) è a semplice binario con raddoppio a metà percorso per l'incrocio delle vetture.

Ma perché un impianto di risalita funzionante a forza di gravità? Nel 1889 (anno in cui viene presentato il progetto per la costruzione della funicolare) la trazione elettrica nei trasporti è ancora sperimentale, basti ricordare che il primo impianto in funzione in Italia, la linea tranviaria Firenze-Fiesole, viene inaugurato nel 1890 mentre a Genova il primo esperimento viene realizzato nel maggio 1893 sulla tratta Corvetto-Manin. Numerosi sono invece gli impianti di risalita funzionanti a contrappeso ad acqua. Il primo in assoluto è la funicolare di Bon Jesus, realizzata a Braga in Portogallo nel 1882. In Italia si ricordano le funicolari di Biella (1885), Mondovì (costruita nel 1886 per funzionare a vapore e trasformata ad acqua nel 1888 a seguito di un incidente), Orvieto (1888),

Rogoleto (1890), Ortona (1891), Saint Vincent (1900) e Valle Oscura (1906). Solo a partire dal 1895, con la venuta a Genova dell'impresa tedesca "Allgemeine Elektrizitäts – Gesellschaft" (AEG) di Emile Rathenau ha inizio la diffusione della trazione elettrica nei trasporti pubblici genovesi. L'AEG costituisce la "Società Unione Italiana Tramways Elettrici" (UIE) e la "Società Officine Elettriche Genovesi" (OEG), la prima per realizzare linee tranviarie e funicolari elettriche, la seconda per produrre l'energia elettrica necessaria alla trazione e per altri servizi.

Nel 1891 viene progettata un nuovo piano inclinato, la funicolare elettrica del Castellaccio (oggi conosciuta come funicolare del Righi), classico esempio di impianto realizzato per servire una struttura turistica, l'Albergo Bereguardo, ma anche valorizzare terreni edificabili.

L'impianto viene realizzato dalla "Società Ferrovie Elettriche e Funicolari" (FEF), società costituita dagli imprenditori svizzeri Bücher (che a Pegli già gestiscono il Grand Hotel Méditerranée), in due tronchi separati alla stazione intermedia di San Nicola. Il tronco superiore (da San Nicola al Righi o più propriamente al Castellaccio), costruito a cielo aperto, viene inaugurato nel settembre del 1895 grazie anche al supporto tecnico e finanziario della AEG che nel frattempo ha acquisito parte delle azioni della Società svizzera; le vetture sono trainate da funi d'acciaio messe in movimento da un motore elettrico collocato nella stazione superiore. Alla stazione di San Nicola, limitrofa al capolinea di una linea tranviaria nel frattempo realizzata dalla stessa Società, avviene l'interscambio dei passeggeri che utilizzano i tramways che portano a Manin con diramazioni per De Ferrari, Brignole e Staglieno.

Il tronco inferiore della funicolare (da piazza della Zecca a San Nicola), la cui costruzione risulta più complessa perché l'urbanizzazione della zona richiede lo scavo di alcune gallerie, viene inaugurato un anno e mezzo dopo, nel febbraio del 1897. Le vetture in esercizio lungo il tronco inferiore, di maggiori dimensioni, possono trasportare fino a 42 passeggeri mentre quelle del tronco superiore fino a 34. In entrambi i tronchi la linea, a binario unico, si sdoppia a metà percorso per consentire l'incrocio delle vetture. Nella sua totalità la linea è lunga 1.428 metri e supera un dislivello di 278 metri con una pendenza massima del 35% nel tronco superiore.

Con 50 centesimi turisti e genovesi possono andare «in gita» al Righi. È interessante a questo proposito ricordare che Righi è la grafia fonetica italiana di «Rigi», gruppo montuoso della Svizzera che si eleva ad oriente di Lucerna, circondato dai laghi dei Quattro Cantoni, di Zug e di Laurez. Su questa montagna svizzera, famosa per gli splendidi panorami, i Bücher hanno costruito prima di giungere a Genova un albergo e una funicolare a servizio dello stesso. È da questa esperienza che sicuramente ha origine il «progetto Righi». Dal Castellaccio il panorama, anche se diverso, è egualmente splendido: ed ecco l'introduzione della parola straniera come neologismo.

Il Castellaccio diventava così il «Genueser Rigi» o più semplicemente il Righi. La funicolare dopo alcuni anni continua il suo servizio sotto le insegne della UIE che, nel 1901, ha sostituito la Società svizzera messa in liquidazione. La funicolare assume sempre più, a seguito dell'urbanizzazione del territorio, una connotazione di servizio pubblico pur mantenendo anche la sua vocazione turistica.

Nel frattempo, viene progettato un terzo impianto di risalita. Nel 1895 un gruppo di imprenditori genovesi costituisce la "Società Anonima Genovese delle Ferrovie di Montagna". Alcuni anni dopo, nel gennaio 1901, la Società apre all'esercizio una linea ferroviaria "a dentiera" che collega l'abitato di Granarolo con il centro della città, nei pressi della stazione ferroviaria di Principe.

La ferrovia "a dentiera" è una via ferrata inclinata dotata di una terza rotaia centrale su cui ingranano i denti di una ruota applicata sotto il pianale della vettura: il sistema viene anche definito "cremagliera", neologismo derivato dal francese "cremaillère".

La linea, a binario unico, è lunga 1.150 metri e supera un dislivello di 194 metri con una pendenza massima del 21%. A circa metà percorso il binario viene raddoppiato per 80 metri per consentire l'incrocio delle vetture.

La Società ha costruito la ferrovia per dotare di servizi di trasporto un territorio in gran parte non edificato e quindi per renderlo appetibile a processi di urbanizzazione. Il progetto però, perlomeno inizialmente, non raggiunge gli obiettivi previsti. Nel 1902, dopo un solo anno di attività, viene deliberata la cessazione dell'esercizio e la messa in liquidazione della Società. Tre anni dopo, nel 1905, la gestione passa a una nuova impresa, la "De Bernardi & C.", che si scioglie nel 1907. Negli anni seguenti vengono realizzati nuovi sistemi di trasporto non convenzionali. La biografia della città si arricchisce di nuove storie di risalite. ■

Nel 1891

viene progettata

un nuovo piano inclinato,
la funicolare elettrica del

Castellaccio

(oggi conosciuta come
funicolare del Righi)



Sopra: la Ferrovia di Granarolo



Sotto: la Funicolare di Sant'Anna



Stagione 2022-2023 al Carlo Felice

Stagione 2022-2023 al Carlo Felice dopo tutti gli ostacoli causati dal Covid, finalmente riusciamo a goderci il nostro bel teatro.

di Barbara Sénès

Grande novità per questa stagione è rappresentata dal nuovo marchio, con la denominazione **Opera Carlo Felice Genova**. Questa nuova denominazione si associa sia all'intento di ampliare l'offerta, sia a quello di attrarre più ampie fette di pubblico.

Le stagioni GoG, Sinfonica e Opera si sono da subito preannunciate interessanti e lo stanno ampiamente dimostrando.

Andiamo ad approfondire, senza nulla togliere a quanto non cito.

Iniziamo proprio dalla stagione della Giovine Orchestra Genovese. Dopo l'apertura della Stagione insieme a quella della Stagione Sinfonica con il concerto diretto da **Riccardo Minasi** il 30 settembre la GoG ha continuato con **I Lunedì** (giorno della settimana durante il quale il teatro ospita da sempre, i concerti organizzati dalla GoG). Il 3 ottobre abbiamo potuto ascoltare i *Concerti per violino o due violini di Vivaldi*, eseguiti dai **Solisti Aquilani** (esperti sia nel repertorio barocco sia nella musica contemporanea) affiancati da **Giuliano Carmignola** e da **Daniele Orlando**.

L'eccellente **Filippo Gorini**, giovane pianista molto acclamato, ha interpretato, il 17 ottobre, le ultime composizioni pianistiche di *Beethoven*, tra cui *Le Variazioni Diabelli*.

In occasione della festività dei Santi, in una sala gremita, Coro e Orchestra dell'**Accademia Maghini** hanno magistralmente interpretato la *Passione Secondo Matteo BWV 244 di J.S. Bach*, pilastro della musica sacra, una delle pagine di Bach più impegnative. Cambiando completamente ambito temporale, **Francesca Dego** al violino, **Martin Owen** al corno e **Alessandro Taverna** al pianoforte, si sono magistralmente esibiti il 7 novembre in un concerto altamente impegnativo, in particolare per il pubblico, non tanto ovviamente per *Schumann* e *Brahms*,

quanto piuttosto per *Ligeti* e *Messiaen*.

Il 14 novembre un interessante recital di **Emanuele Arciuli** è stato integralmente dedicato alle *Variazioni pianistiche sul tema di "El pueblo unido jamás será vencido"* del compositore statunitense *Frederic Rzewski*.

La GoG ha coinvolto anche il territorio: estremamente interessante il concerto dell'oboista **Fabio Bagnoli**, che ha proposto un repertorio per oboe solo tra il barocco (nell'ambito del progetto *Da Bach a Berio: Sequenze Musicali per Genova*, nella Casa di Quartiere 13D di Certosa, l'11 novembre) un repertorio per oboe solo tra il barocco (*C. Ph. E. Bach* e *G. Ph. Telemann*) e la musica contemporanea (*L. Berio* e *B. Britten*). In occasione dei centocinquanta anni dalla nascita del compositore e pianista *Alexander Skrjabin*



Grande novità
per questa stagione
è rappresentata
dal nuovo marchio,
con la denominazione
Opera Carlo Felice Genova

Dobbiamo a Zelter, musicologo di Goethe, e a Felix Mendelssohn, nel marzo 1829, la riscoperta di questa Passione, ricca di commovente pathos e che fonde corali evangelici (con un uso ricorrente di uno dei corali tipici della Settimana Santa, che viene utilizzato anche nella liturgia cattolica, più volte qui armonizzato da Bach) alla trama della Passione nell'ambito del dramma barocco, su libretto di Picander (pseudonimo di Christian Friedrich Henrici, che lavorò su molte delle cantate di Bach composte a Lipsia). Si evidenzia in questa Passione l'assenza della catarsi della Resurrezione, mentre si estrinseca fortemente il mesto dolore per la morte di Gesù. Possiamo confrontare quest'opera con la Passione secondo Giovanni, sempre di Bach, eseguita mirabilmente il giorno dei defunti del 2021 nella versione di Weimar del 1717 alla chiesa della Consolazione di via XX Settembre, dalla Selva Armonica diretta da Luca Franco Ferrari. Questa Passione, con un ambito temporale della narrazione meno ampio, espone, oltre ad accenti tragici e passaggi di trasfigurazione spirituale, anche temi brillanti, quale la meravigliosa aria del soprano "Ich folge dir gleichfalls".

(considerato il più grande compositore simbolista russo), in collaborazione con l'Associazione Pasquale Anfossi, si sono esibiti, il 5 dicembre, i pianisti genovesi **Massimiliano Damerini** e **Marco Rapetti**, entrambi diplomati al Conservatorio Paganini ed oggi già docenti dello stesso. Questo concerto ha entusiasmato giustamente il pubblico: in particolare l'esecuzione di Damerini (grande esperto del repertorio), accattivante e cantabile, è stata veramente di notevole godibilità, mettendo in luce tutta la capacità del maestro.

Un approfondimento merita senza ombra di dubbio il concerto dello straordinario, e sempre amato dal pubblico genovese, **Grigory Sokolov** (il 12 dicembre, un vero regalo di Natale!), pianista russo che a soli sedici anni è diventato il più giovane musicista di sempre a vincere il *Primo Premio al Concorso Internazionale Tchaikovsky di Mosca*. Ovunque viene altamente apprezzata la straordinaria qualità delle sue interpretazioni, con programmi che spaziano dalle trascrizioni della polifonia sacra medievale alle composizioni di riferimento del XX secolo. Il suo meraviglioso modo di suonare lascia incantati: sembra che più persone suonino contemporaneamente, lascia fluire il suono precedente iniziando già quello successivo.

Il programma affrontato ha spaziato da *Purcell a Beethoven e Brahms*, con due diverse accordature del pianoforte per il primo e i due successivi. Il pubblico, quasi in estasi, ha continuato ad applaudire e il maestro ha concesso innumerevoli bis, con l'esecuzione di brani di altri autori.

Passiamo alla Stagione Lirica e Sinfonica 2022-2023, che vede impiegati l'Orchestra e il Coro dell'Opera Carlo Felice Genova, in collaborazione con artisti ospiti, cimentarsi, oltre che nel repertorio lirico-sinfonico più tradizionale, nella musica contemporanea e in capolavori musicali inesplorati, inclusa una serie di concerti all'interno del progetto **Liguria Musica**, patrocinato dalla Regione Liguria, che vedono coin-

volta tutta la Regione, non solo il Teatro genovese. Interessanti le dirette e le differite offerte da Radio 3, da sempre dedicata all'offerta musicale di qualità. Spicca, tra altre proposte musicali, una serie di concerti dedicata a Wolfgang Amadeus Mozart, *Mozart l'italiano*, ciclo sinfonico inaugurato nel 2021 che, nell'arco di più anni, contemplerà l'esecuzione integrale delle Sinfonie mozartiane, di volta in volta messe in relazione con opere di autori a lui contemporanei, con lo scopo di mettere in luce gli aspetti di "italianità" musicale insiti nell'opera mozartiana. Se largo spazio viene dato a Mozart nella sinfonica, se ne evidenzia purtroppo l'assenza nel programma della stagione lirica, stagione che affronta repertori otto-novecenteschi, a partire dalla prima rappresentazione assoluta in Italia di **Béatrice et Bénédict** di **Hector Berlioz**, il 28 ottobre con la direzione di **Donato Renzetti** e la regia di **Damiano Micheletto**. A partire dal 25 novembre è andata in scena **La Cenerentola**, dramma giocoso di **Gioacchino Rossini** su libretto di **Jacopo Ferretti**, diretta da **Riccardo Minasi** per la regia di **Paolo Gavazzeni** e **Piero Maranghi**. Ancora una volta, così come già per *L'Elisir d'amore* nel 2020 e il *Turco in Italia* nel 2021, scene e costumi sono stati ispirati agli originali firmati dal "nostro" **Emanuele Luzzati** nel 1978. La favola è rovesciata rispetto a quella che conosciamo tutti. Non c'è la matrigna, ma un patrigno, non c'è la fata, ma un mago, che guarda caso è il precettore del principe, niente scarpetta... Gradevolissima l'interpretazione dei cantanti. Unico neo le luci non molto azzeccate, con il coro illuminato e i solisti in molte scene in semi buio.

L'anno dell'Opera si è chiuso, proprio a partire da sabato 31 dicembre, con un'operetta di **Johann Strauss II**, quindi più che adatta al Capodanno, **Die Fledermaus (Il pipistrello)**, su di un libretto di **Carl Haffner** e **Richard Genée**, diretta da **Fabio Luisi**, in scena fino all'11 di gennaio del nuovo anno, che è iniziato quindi spumeggiante di valzer. L'opera (co-allestimento con il Teatro Comunale di Bologna) ha avuto molto successo; già dalla sinfonia si è catturati dalle melodie, che rimandano a quelle ascoltate nei *Concerti di Capodanno* a Vienna trasmessi in Eurovisione.

Oltre alla resa musicale, centrata è stata anche quella scenica; a questo proposito i buffi "belin" (ovviamente fuori programma) nell'ultimo atto da parte del carceriere Frosch hanno suscitato le risa del pubblico. Tra burle, scambi di persona ed equivoci, l'aria dell'avvocato Blind nel primo atto sembra suggerire l'aria di Bartolo nel primo atto delle *Nozze di Figaro* di **W.A. Mozart**, così come il corteggiamento di Gabriel von Eisenstein alla propria moglie Rosalinde non riconosciuta porta alla mente il corteggiamento del Conte alla Contessa scambiata per Susanna nell'ultimo atto della stessa opera... Il 2023 continua ricco di spettacoli, di alcuni dei quali andremo di nuovo a parlare nel prossimo numero. ■

Interessanti le dirette
e le differite
offerte da Radio 3,
da sempre dedicata
all'offerta musicale
di qualità.



Scena da: La Cenerentola
di Gioacchino Rossini



Scena da:
Die Fledermaus (Il Pipistrello)

I viaggi che il giovane Mozart fece in Italia gli consentirono di confrontarsi, come anche di apprendere da loro, con grandi musicisti coevi. Esemplificativo fu il rapporto con Padre Giambattista Martini, considerato nel suo tempo un'autorità in tutta Europa proprio per la sua conoscenza non solo della musica, ma anche della sua storia, che esprime un giudizio a dir poco lusinghiero sul quattordicenne Mozart: "...con mia singolar ammirazione l'ho ritrovato versatissimo in ognuna delle accennate qualità di musica, fatta qualunque prova, sopra tutto nel suo cembalo, con dargli vari soggetti all'improvviso, quali con tutta maestria ha condotti..." In scena il 18 dicembre proprio brani di Mozart messi a confronto con altri del musicista italiano, così come anche di Pietro Antonio Locatelli. L'influsso "italiano" è riscontrabile anche dal rapporto con il già citato Pasquale Anfossi (che in alcuni brani di musica sacra "sembra" Mozart, ma è ovviamente l'inverso), pur non valorizzato all'interno della Stagione.



A sinistra: Villa Pallavicino
Delle Peschiere

Galeazzo Alessi. Un “archistar” nel Cinquecento genovese

di **Fatima Poscia**

Furono anni
di grande impegno
professionale
in cui maturò
uno stile personale
a metà strada
tra quello rinascimentale
e la nuova
sensibilità manieristica

Il grande architetto Galeazzo Alessi fece parte di quella nuova e validissima generazione di artisti che si formò nella prima metà del XVI secolo.

Nato a Perugia nel 1512, da una famiglia piuttosto agiata, restò presto orfano di padre.

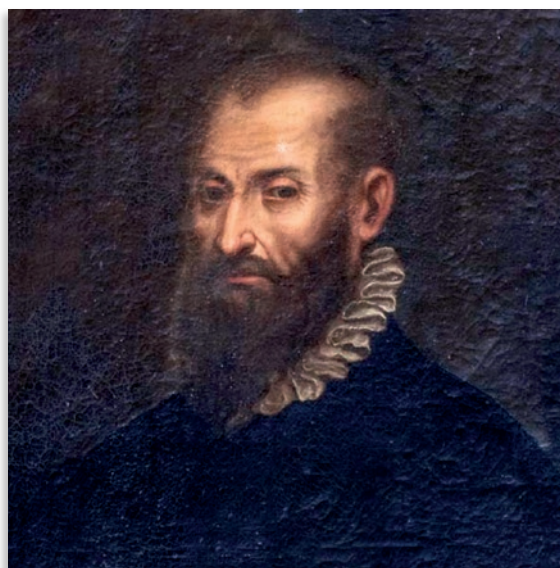
La prima formazione artistica la ebbe nella città natale, alla “*pubblica scuola*” di Giovanni Battista Caporali, architetto, pittore, nonché traduttore e commentatore del “*De architectura*” di Vitruvio. La sua vera scuola fu però Roma, dove si recò nel 1536 al seguito del cardinale Ascanio Parisani e dove rimase per sei anni, potendo studiare fra monumenti antichi e fabbriche moderne.

A quel tempo Michelangelo stava dipingendo il “Giudizio Universale” nella Cappella Sistina. Avendo l’occasione di conoscerlo, ne divenne amico e forse anche discepolo, certamente assorbendo molto della sua arte. Seguì però con attenzione molti altri maestri presenti a Roma, come Donato Bramante, Baldassarre Peruzzi, Antonio da Sangallo il Giovane. Tornato a Perugia nel 1542, sempre al seguito del

cardinale Parisani che era stato nominato legato pontificio, affiancò il Sangallo nella costruzione della Rocca Paolina e prestò lo sostitui. Furono anni di grande impegno professionale in cui maturò uno stile personale, a metà strada tra quello rinascimentale e la nuova sensibilità manieristica. La sua fama si sparse presto in tutta la penisola.

Nel 1548 fu chiamato a Genova da Bartolomeo Sauli, tesoriere apostolico di Perugia, per commissionargli la costruzione della basilica gentilizia della famiglia Sauli sul colle di Carignano.

La città di Genova era ormai divenuta la prima potenza bancaria della penisola e stava vivendo quello che fu definito “el siglo de oro”, il suo secolo d’oro. Aveva bisogno di rinnovarsi per manifestare tutta la sua ricchezza. Mentre maturavano gli accordi con i Sauli – che il 24 agosto gli avevano concesso un prestito – ricevette subito l’incarico da Luca Giustiniani per la costruzione di una villa sull’altura di Albaro. La sua prima opera genovese fu quindi quel magnifico palazzo a noi noto come villa Cambiaso, ispirandosi



A sinistra: Galeazzo Alessi
(1512-1572)

gli approdi con un ingegnoso portico dorico protetto da balaustre. Anche se i documenti che lo attestino scarseggiano, il Vasari (che fa testo) scrive che fu chiamato *"con suo molto onore a' servigi di questa repubblica; per la quale la prima opera che facesse, si fu racconciare e fortificare il porto e il molo, anzi quasi farlo un altro da quello che era prima"*.

Con il contratto del 7 settembre 1549 che prevedeva un compenso di 160 scudi d'oro annui, l'Alessi entrò finalmente alle dipendenze dei Sauli e vi rimase per sedici anni, abitando a San Francesco d'Albaro. La costruzione della basilica di Nostra Signora Assunta di Carignano – ispirata al progetto del Bramante per la basilica di San Pietro a Roma – con l'ulteriore compito di realizzarne un modellino in creta od in legno, ebbe inizio nel 1552 e fu completata solo trent'anni dopo la sua morte. L'Alessi fu sempre molto assiduo nel seguire l'opera, per cui pretendeva la più assoluta obbedienza e di non uscire *"dalli ordini datoli come per legge, acciò non partorissi disordine, dal quale viene il danno et appresso la vergogna"*. Tanto teneva a questa sua opera, da arrivare a chiamarla *"mia creatura primogenita e sopra tutte carissima delle proprie figliole"*.

Quando nel 1556 un'esplosione nel deposito delle polveri, vicino al Palazzo Vescovile, danneggiò gravemente le coperture della Cattedrale di San Lorenzo, l'Alessi fu incaricato del progetto di ristrutturazione e gli fu ordinato un modello in legno che mostrasse *"tutto quello che se habi da fabricar in nel domo di Santo Laurenzo"*. Ricevette in pagamento 100 scudi d'oro, ma eseguì solo la copertura con volte a botte delle navate e sostituì il tiburio medievale con la cupola, archetipo architettonico fino ad allora sconosciuto in città. Per il suo lavoro nel Duomo, prestato

Per il suo lavoro
nel Duomo,
prestato gratuitamente,
ricevette dal Doge,
come ricompensa
onorifica,
l'autorizzazione
a portare la spada

probabilmente alla romana villa Farnesina del Peruzzi. Rubens qualche anno dopo la definì *"a forma di cubo solido con il salone in mezzo"* ed in effetti così è. Tale soluzione venne adottata per molte altre residenze della zona, caratterizzandola in modo omogeneo. L'Alessi movimentò la facciata arretrando la parte centrale sopra gli archi del loggiato, per ottenere un maggiore effetto scenografico.

Poiché il porto non era più sufficientemente largo per le nuove galere, che nel giro di un secolo erano passate da 12.000 a 28.700 barili di stazza – più del doppio – ricevette l'incarico dalla Repubblica di provvedere all'ampliamento del porto e all'ammodernamento delle sue fortificazioni, per le quali realizzò una grande porta – l'odierna Porta Siberia – e, dopo aver prolungato il Molo di ben seicento passi, difese



Villa Giustiniani Cambiaso,
Facoltà d'Ingegneria.



Sopra: Basilica di Santa Maria Assunta di Carignano.

Sotto: Villa Grimaldi Ceba' di via San Vincenzo (come era).

Per onorarlo
la città gli ha dedicato
una piazza e la via
che da essa
conduce alla sua
"creatura primogenita",
la Basilica di Nostra
Signora Assunta
sul colle di Carignano

gratuitamente, ricevette dal Doge, come ricompensa onorifica, l'autorizzazione a portare la spada. Scrisse il Vasari che Galeazzo Alessi *"ha fatto la strada nuova di Genova, con tanti palazzi fatti con suo disegno alla moderna"*. In verità stavolta il Vasari sbagliava: gli furono attribuiti il tracciato della via e tutti i palazzi tranne due, mentre in realtà il tracciato non è il suo e sono certamente suoi solo due dei palazzi, palazzo Cambiaso del 1565 e palazzo Lercari del 1567. Ebbe così tanto seguito che anche gli altri palazzi e quasi tutto quello che fu costruito a Genova a quel tempo, benché disegnati da mani diverse, furono improntati al suo stile rinnovatore. E non si può escludere che ci fosse il suo "zampino", visto che avevano tutti lavorato con lui, che era di manica larga nel dare consigli e suggerire disegni, ed in qualche modo si potevano considerare suoi "allievi".

Giunse a Genova nel 1605 un giovane Rubens che rimase affascinato dall'insieme dei palazzi, tanto da realizzare una serie di disegni e rilievi che, pubblicati nel 1622 nel suo libro *"I palazzi di Genova"*, fecero conoscere a tutta l'Europa la bellezza di Strada Nuova e delle ville genovesi. Il volume rappresenta una importante e precisa testimonianza dell'architettura genovese del Cinquecento.

Fra i progetti attribuibili senza alcun dubbio all'Alessi c'è il palazzo Sauli *"in Bisagno"*, tra via San Vincenzo e via Colombo, o meglio il suo fantasma. Costruito fra il 1552 ed il 1554 per Ottaviano Grimaldi Cebà, era popolarmente conosciuto come *"la Vigna"*, a causa della decorazione a tralci di vite della facciata. La decorazione è tutto ciò che rimane del disegno originario, poiché il palazzo è stato molto manipolato ed alla fine addirittura sventrato per ricavarne appartamenti. Una brutta fine ha fatto anche l'isola di Adamo Centurione a Pegli: incaricato della sistemazione del parco della attuale villa Doria, l'Alessi progettò fra l'altro un laghetto artificiale con al centro un isolotto corredato di giochi d'acqua, da raggiungere in barca. Interrato negli anni Settanta del secolo scorso, solo

intorno al 2015 è stato in piccola parte ripristinato. Intorno al 1560 progettò per Tobia Pallavicino la bellissima villa suburbana detta *"delle Peschiere"* che si trova in San Bartolomeo degli Armeni, in posizione dominante, con una splendida visione sulla città. Ancora di proprietà dei Pallavicino, essa è la meglio conservata delle opere alessiane. Pur se è chiaro il riferimento alla villa Giustiniani Cambiaso di Albaro, è altresì evidente la maturazione avvenuta nello stile dell'architetto.

Risale al 24 novembre 1565, ancora abitando a Genova, la stesura del suo testamento, in cui viene per la prima volta nominata la sua compagna Franceschetta, figlio di Antonio da Nervì, che fu sempre accanto a lui nonostante i continui spostamenti. Il rivelarsi di questa convivenza aveva causato le ire di Nicolò, fratello dell'Alessi, che era un frate domenicano.

Dal 1565 un nuovo contratto stipulato con i Sauli stabilì che *"assistesse continuamente alla fabbrica della chiesa" da marzo a ottobre "restando in libertà sua di disporre della persona et opera sua per li restanti cinque mesi in Genova come fuori"*.

Ne approfittò per recarsi a Milano, convocato dal banchiere genovese Tommaso Marino per il quale aveva progettato già dal 1557 una residenza nobile degna dell'immensa ricchezza della famiglia. Quel Palazzo Marino che è ora sede del Comune di Milano. Da quel momento risiedette stabilmente a Milano, anche se numerosi documenti comprovano il suo continuo viavai fra Genova, Milano e Perugia, Bologna ed Assisi, Napoli e la Sicilia, in un vorticoso inseguirsi di incarichi.

Verso la fine di marzo del 1569, decise di tornare a vivere e lavorare nella città natale. E lì si trovava quando, dopo una breve malattia, morì nel 1572.

In effetti il termine *"archistar"*, coniato ai giorni nostri per i grandi architetti, ben si presta a definire lo stile e l'opera di Galeazzo Alessi, perché ciò che il suo genio ha realizzato ha lasciato un'impronta indelebile in molte città italiane, Genova sopra tutte. Per onorarlo la città gli ha dedicato una piazza e la via che da essa conduce alla sua *"creatura primogenita"*, la Basilica di Nostra Signora Assunta sul colle di Carignano. ■



Il welfare assicurativo dei tempi nuovi alza anche l'indice di soddisfazione professionale.

bil | benessere interno lordo

Icons representing various welfare services: health, finance, protection, management, education, family, housing, transport, and accessibility.

Il welfare per i manager si misura con un nuovo indice. Scopri il Benessere Interno Lordo.

Il **Benessere Interno Lordo** è un nuovo modo di intendere e misurare il welfare e la quotidianità dei manager, in azienda e in famiglia. Un welfare aziendale efficiente e personalizzato innalza l'indice di tranquillità sul lavoro; così come un welfare che include anche la serenità dei familiari aiuta a sentirsi più protetti in ogni momento della giornata e per ogni esigenza.

Ideato da **Praesidium**, il **Benessere Interno Lordo**, è un welfare a tutto tondo che mette al centro la persona; si basa su un approccio flessibile e personalizzabile e su una gamma di soluzioni assicurative in grado di far crescere il benessere personale.

Praesidium, broker di riferimento Federmanager e Assidai, è specializzata nella progettazione e gestione dei programmi di welfare aziendale ed individuale, dedicati ai manager, quadri, professional e alle loro famiglie.

È una guida esperta, al tuo fianco da più di 15 anni: oggi traccia nuove rotte verso il benessere e domani le tratterà verso nuove scoperte. Il **Benessere Interno Lordo** ha il volto e l'esperienza dei nostri welfare specialist: affidati a loro con fiducia.

Scopri di più su praesidiumspa.it, o presso la nostra sede in via Ravenna 14 - 00161 Roma, Tel +39 06 44070640.

Bil ti aspetta su praesidiumspa.it

 **PRÆSIDIUM**
SOLUZIONI ASSICURATIVE PER IL MANAGEMENT



POLITICHE ATTIVE,
ORIENTAMENTO
E PLACEMENT



CULTURA D'IMPRESA

 **4.MANAGER**



OSSERVATORIO
SULLE COMPETENZE
MANAGERIALI



ATTIVITÀ IN MATERIA
PREVIDENZIALE

Politiche attive: per i Manager, per le Imprese, per la Ripresa.

“

I manager, insieme agli imprenditori, guidano le aziende, ne disegnano i modelli di business, ne assicurano la competitività. Crisi economica e processi di ristrutturazione non devono permettere la dispersione di questo capitale fondamentale del sistema produttivo del Paese che va coltivato e tutelato, per la ripresa di domani e per le sfide del futuro.

”

Stefano Cuzzilla
Presidente Federmanager

“

Un momento di crisi può rappresentare anche un'opportunità che abbiamo il dovere di cogliere. Così nel passato abbiamo costruito insieme il futuro del nostro Paese e delle nostre imprese e dato fiducia ai nostri manager. Investiamo oggi sulle persone, sulle loro idee e competenze, per andare lontano domani.

”

Maurizio Stirpe
Vice Presidente Confindustria
per il Lavoro e le Relazioni Industriali



4.Manager nasce su iniziativa
di Confindustria e Federmanager



CONFINDUSTRIA



FEDERMANAGER