

Regime Libero - Poste Italiane S.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (CONV. IN L. 27/02/2004 N. 46) ART. 1, COMMA 2 E 3 NO/GE/2852/16 - Autorizzazione del Tribunale di Genova n. 3/85 del 16/01/1985 - Taxe Percue - Prezzo € 0,52

Realtà **LIGURIA**

FEDERMANAGER
LIGURIA

02

Anno XXXVIII
Aprile Giugno 2022

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



Una città in galleria

Interventi urbanistici e viabilità a Genova tra le due guerre mondiali

INSERTO WELFARE 24 ASSIDAI

FEDERMANAGER LIGURIA
Il prezzo della libertà

FEDERMANAGER
Le competenze per rinnovare

FEDERMANAGER
Risorse femminili

CULTURA
L'ultimo difensore di Costantinopoli

A pagina 05

A pagina 06

A pagina 09

A pagina 36



Area Persone senza dimora – Monastero, Via Pietro Bozzano 12

Mensa che offre 200 pasti al giorno tutto l'anno.

Accoglienza diurna, servizio docce, lavanderia, distribuzione indumenti, bagagliaio.

Accoglienze notturne con 51 posti letto.

Area Persone straniere – Via Gagliardo 2

Accoglienza per 61 persone sul progetto SIPROIMI (ex SPRAR).

Casa di fuga con 4 posti.

Area Salute – Via Padre Semeria 54

Casa alloggio per 16 persone con HIV/Aids e patologie correlate.

Servizio di convalescenza protetta, il Basilico, per 15 persone in condizione di grave marginalità, presso il Policlinico San Martino di Genova.

Area Minori e Famiglie – Casa della Giovane, Piazza Santa Sabina 4

Comunità per 7 nuclei genitore bambino/a.

"Mensa di città" con distribuzione giornaliera di circa 500 pasti

Alloggio sociale fino a 3 nuclei mamma bambino/a o donne singole.

Progetti

HUB di quartiere, nel Centro Storico di Genova presso Casa della Giovane.

Polo Semeria, creazione di un condomino della solidarietà con il coinvolgimento del territorio.

La Fenice, alloggi e assistenza alle donne vittime di violenza.

90
1931
2021
Auxilium

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
Marco Vezzani

Direttore di Redazione
Antonio Donnarumma

Segretaria di Redazione
Rita Porro
redazione@federmanagerliguria.it

Comitato di Redazione
Roberto Casini
Chiara Favareto
Paolo Filauri
Roberto Pisani
redazione@federmanagerliguria.it

Hanno collaborato a questo numero
Luigi Borgia, Mario Cardoni, Stefano Cuzzilla,
Egildo Derchi, Patrizia Fabbri, Valeria Firpo
Cevolani, Luciano M. Gandini, Luciano Grasso,
Stefano Lucchinelli, Mauro Pedemonte, Fatima
Poscia, Mario Salano, Barbara Sènès

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
Foto d'epoca: Largo della Zecca primi del '900

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 22 marzo 2022

**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

Aprile Giugno 2022

- 5 Il prezzo della libertà**
- 6 Le competenze per innovare**
- 7 Il tempo del talento**
- 9 Risorse femminili**
- 11 Mentoring al femminile:
donne al fianco delle donne**
- 12 Quadri: investiamo sul loro valore?**
- 15 È ora di dare vita agli Stati uniti d'Europa**
- 16 LTC, una copertura assicurativa
appropriata per una popolazione
che invecchia sempre di più**
- 18 Priorità persone: i 5 consigli di INT00
alle imprese e agli HR per accelerare
la ripartenza interna all'organizzazione**
- 19 L'equilibrio di genere
che fa crescere il PIL e le imprese**
- 21 Auxilium. Storia di Chiesa, storia di tutti. Grazie!**
- 23 OTO Melara e WASS, una partita strategica**
- 24 Smart transition**
- 26 Terzo valico**
- 27 Una città in galleria**
- 29 Magie elettriche: trasmissione senza fili**
- 31 Via al nuovo sistema integrato ed evoluto
per la raccolta differenziata dei rifiuti
in media Valbisagno**
- 34 Il Teatro Carlo Felice: attualità, storia e curiosità**
- 36 Giovanni Giustiniani Longo
L'ultimo difensore di Costantinopoli**

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 - Marco Vezzani	presidente@federmanagerliguria.it
Vicepresidente - Paolo Filauro	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
----------------	---------------------------------------

Il prezzo della libertà

Al momento di scrivere non sappiamo ancora dove ci porteranno le follie, ma sarebbe più giusto chiamarle strategie imperialiste, di Vladimir Putin; addirittura, se arrivasse ad attuare le minacce atomiche, queste note potrebbero essere cenere nel vento.

Ma anche sperando che la saggezza, ammesso ve ne sia, prevalga, è un fatto che dopo la pandemia, che peraltro farà sentire ancora a lungo i suoi effetti, un'altra sciagura ancora più terribile si è abbattuta sulle nostre vite, sui nostri paesi e sulle nostre economie; e la guerra a sua volta è andata a drammatizzare le carenze energetiche e le spinte inflazionistiche minando la competitività delle nostre imprese e intaccando i risparmi e le pensioni.

Tra l'altro, mentre i governi si accingevano ad aumentare i tassi d'interesse per raffreddare l'inflazione e interrompere la "pioggia di denaro" elargita durante la pandemia, la nuova tempesta perfetta richiederebbe invece di allentare ancora i freni: insomma, si rischia il peggio del peggio, e cioè la cosiddetta "stagflazione", dove, come ricordano i più anziani di noi, coesistono in un cocktail micidiale inflazione e stagnazione dell'economia.

Ad aggiungersi a tutto ciò, le sanzioni che l'Occidente ha ritenuto (giustamente) di comminare alla Russia, non potranno che ripercuotersi pesantemente sul prezzo dei prodotti energetici e su altri a cascata. Qui voglio essere chiaro: la libertà non ha prezzo e le sanzioni sono l'unica alternativa all'uso delle armi; il ricordo della seconda guerra mondiale dovrebbe essere scolpito nel nostro DNA: il compito dei manager, quindi, è accettare per sé e per le proprie imprese questo peso mettendo in campo tutte le personali capacità per assorbirne il più possibile l'impatto.

Ma sempre come manager douremmo anche ricordare a chi oggi si lamenta e straparla alcune cose che rispetto all'energia abbiamo sostenuto inascoltati per decenni.

Se oggi dipendiamo per circa il 50% dalla Russia per l'approvvigionamento energetico, infatti, non è colpa del destino ma di scelte politiche scellerate cui ci siamo sempre inutilmente opposti: no ai rigassificatori (quando l'allora AMGA ne ha realizzato uno a Livorno ha subito ogni sorta di attacco; oggi ne servirebbero almeno 10); no alle trivellazioni nell'Adriatico, che galleggia sul petrolio e il gas naturale; no al gasdotto in Puglia (fortunatamente Grillo e i 5S non sono riusciti ad impedirlo, e ora tacciono); no al nucleare, e qui ovviamente i pareri sono diversi, ma noi liguri avevamo e abbiamo nell'Ansaldo chi avrebbe potuto costruirle in sicurezza.

Non è mai troppo tardi, e speriamo almeno che questa crisi aiuti ad ascoltare di più i manager impegnati nelle energie rinnovabili, spesso anch'esse contestate, ma anche nell'approvvigionamento di vettori energetici tradizionali ancora necessari.

Federmanager sarà ancora al fianco dei manager impegnati in queste battaglie e ancor più di chi a causa dello sconvolgimento in atto rischierà di perdere il lavoro; ci sarà ancora più bisogno del Vostro sindacato per difendere il nostro potere d'acquisto, per sostenere la sanità integrativa, per difendere le Aziende minacciate dagli eventi; rinnovateci dunque la Vostra fiducia, iscrivetevi anche nel 2022: non Vi deluderemo!.



Marco Vezzani

Presidente Federmanager Liguria



Le competenze per innovare

Il manager devono guidare il processo di trasformazione digitale del Paese. In questa prospettiva abbiamo sottoscritto un patto di collaborazione con Aused, Cio Aica Forum, Cio Club Italia, Cionet Italia e Fidainform, associazioni di rappresentanza dei manager dei sistemi informativi



Stefano Cuzzilla
Presidente Federmanager

L **innovazione** è uno dei pilastri su cui fondare la ripresa nazionale, come dimostra chiaramente la direzione intrapresa dal nostro Paese.

Per la missione numero 1 del Pnrr, denominata *Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo*, il piano prevede **lo stanziamento di oltre 40 miliardi di euro**.

Risorse ingenti, in grado di far cogliere all'Italia tutte le opportunità offerte dalle nuove tecnologie, descritte da termini come **digitale, robotica, Internet of things**. Per proiettare davvero il Paese nel futuro e per favorire una crescita stabile e durevole, è necessario però che **i processi di innovazione** siano guidati, nel settore pubblico e in quello privato, da manager dotati delle competenze decisive per incidere.

Proprio nell'ottica di strutturare un solido **network di conoscenze e competenze** che possa collocarsi come interlocutore di primo piano per le istituzioni e l'intero settore privato, la nostra Federazione ha recentemente sottoscritto un patto di collaborazione e consultazione permanente con le più rilevanti associazioni di rappresentanza dei **manager dei sistemi informativi (Aused, Cio Aica Forum, Cio Club Italia, Cionet Italia e Fidainform)**.

L'intero sistema produttivo italiano, a partire dal vastissimo bacino di Pmi che caratterizza il nostro patrimonio industriale, ha bisogno, oggi più che mai, di **puntare sulla managerialità It d'eccellenza**, considerando che nei prossimi anni la gran parte

dei processi produttivi arriverà a essere completamente automatizzata. Ecco perché, insieme a queste associazioni, intendiamo costituire percorsi di **certificazione delle competenze** che offrano ai manager It aggiornamenti qualificati di tipo tecnico (si pensi a un tema continuamente *in progress* come quello della **cybersecurity**), oltre a un potenziamento complessivo delle **soft skill** indispensabili per guidare realtà di successo.

Riteniamo che i manager It, formati attraverso i nostri percorsi, possano davvero rappresentare degli "agenti del cambiamento" e possano progressivamente pesare sempre più anche all'interno dei **Consigli di Amministrazione**.

Pensiamo inoltre a un ulteriore *step*: proponiamo infatti che, nel quadro delle tante risorse oggi disponibili per il Paese, sia prevista l'istituzione di un **voucher** adeguatamente calibrato che aiuti finanziariamente le aziende, soprattutto le Pmi, ad avvalersi di manager It. Anche perché i processi di digitalizzazione sono necessari per realizzare altresì uno sviluppo davvero **ambientalmente sostenibile**. Basti pensare alle molteplici applicazioni su cui tali processi incidono in tutti i settori: dall'energia alla produzione manifatturiera, ai trasporti, alla sanità, all'organizzazione del lavoro, solo per citarne alcuni.

Lavoriamo quindi, insieme, per contribuire a guidare la crescita dell'Italia sul doppio binario dell'innovazione e della sostenibilità. ■

Il tempo del talento

Inclusione delle diversità, formazione delle competenze, digitalizzazione. Ecco come creare un team di talenti che veda protagoniste le donne



Il tema della **parità di genere**, e della valorizzazione del ruolo delle donne nel mondo del lavoro, fa passi in avanti ma troppo lentamente.

È ormai circa un trentennio che ai proclami sul delicato punto hanno fatto seguito dei provvedimenti che, nonostante l'impegno delle promotrici, non hanno conseguito un approccio di sistema in grado di cambiare davvero la realtà, se non in modo ancora molto parziale, con la permanenza di **erronee prassi consolidate** e forme radicate di mancata inclusione della forza lavoro femminile.

Oggi si registrano però novità importanti, passi in avanti dal punto di vista **normativo** che possono incidere su uno scenario complesso.

Retaggi culturali, spesso fondati sull'incapacità di comprendere le evoluzioni della società, nonché problemi di realizzazione di servizi idonei in favore delle donne, hanno provocato ritardi storici che stiamo cercando di colmare. Attenzione però, il tema che analizziamo non ha solo carattere sociopolitico, ma ha delle evidenti implicazioni di tipo economico, considerando le difficoltà che il Paese registra in merito al **totale delle persone occupate**, al **deficit** di coinvolgimento dei giovani e delle donne e a processi di pensionamento da ricalibrare.

Le ingenti risorse drenate del **Pnrr** dovranno essere convertite in opportunità concrete per le donne, in termini di **servizi davvero funzionali** – si pensi, a titolo di esempio, all'annosa questione degli asili nido che rispondano davvero ai bisogni delle mamme lavoratrici e non che debbano essere queste ultime a doversi adattare alle regole delle strutture – e

soprattutto promuovendo modelli lavorativi agili per un adeguato *work-life balance*.

In questo senso la nostra Federazione è impegnata sull'evoluzione concreta delle procedure di *smart working*, forzosamente adottate in conseguenza dell'emergenza pandemica. Promuoviamo un **modello lavorativo agile**, che favorisca l'affermazione della **fiducia** sul lavoro, accompagnata dalla **valorizzazione dei talenti** e da un approccio basato sulla **responsabilizzazione** dei lavoratori, più che sul controllo. Altro punto per noi decisivo è l'attenzione al binomio *diversity e inclusion*, nell'ottica di un ambiente di lavoro che sia inclusivo verso tutte le diversità, non solo quelle di genere.

Coltiviamo infatti la creazione nelle aziende di **team di talenti**, composti da donne e uomini capaci di fare la differenza e non di registrare la mera presenza. C'è poi la grande questione dei processi di **digitalizzazione** che riguardano le nuove frontiere occupazionali. In Italia, tra gli iscritti nelle facoltà **Stem** le donne rappresentano ancora poco più del 30%: un dato che colpisce e che non dialoga con il futuro. Le specializzazioni di carattere tecnico saranno fondamentali per gli anni a venire, ancor più di quanto non lo siano già oggi.

Per questo lavoriamo al continuo perfezionamento dei nostri percorsi di **certificazione delle competenze** manageriali, focalizzati con attenzione sull'accrescimento di *expertise* di tipo tecnico, oltre che su una implementazione del patrimonio di *soft skill*.

Inclusione, diversità e formazione: tre parole chiave per leggere il nostro tempo. ■



Mario Cardoni

Direttore Federmanager

55 SEDI SUL TERRITORIO



ABRUZZO E MOLISE

Florio Corneli - PESCARA



BASILICATA

Luigi Prisco - MATERA



CALABRIA

Luigi Severino - CATANZARO



CAMPANIA

Luigi Bianco - NAPOLI
Armando Indennimeo - SALERNO



EMILIA ROMAGNA

Andrea Molza - BOLOGNA - FERRARA - RAVENNA
Claudio Sirri - FORLÌ - CESENA - RIMINI - RSM
Marco Secchia - MODENA
Eliana Nicoletti - PARMA
Michele Vitiello - PIACENZA
Vanes Fontana - REGGIO EMILIA



FRIULI VENEZIA GIULIA

Daniele Damele - TRIESTE



LAZIO

Pierluigi Camillacci - LATINA
Gherardo Zei - ROMA



LIGURIA

Marco Vezzani - GENOVA



LOMBARDIA

Bambina Colombo - BERGAMO
Marco Bodini - BRESCIA
Claudio Butti - COMO
Tiziano Neviani - CREMONA
Gianfranco Bonfanti - LECCO
Luciano Marchiori - MANTOVA
Manuela Biti - MILANO
Edoardo Lazzati - PAVIA
Eligio Trombetta - VARESE



MARCHE

Roberto Rocchegiani - ANCONA - PESARO
Antonio Santi - MACERATA



PIEMONTE

Roberto Promutico - ALESSANDRIA
Giuseppe De Monte - ASTI
Renzo Penna - BIELLA
Giovanni Censi - CUNEO
Ubaldo Uberti - NOVARA-VCO
Massimo Rusconi - TORINO
Daniele De Giovanni - VERCELLI



PUGLIA

Pietro Conversano - BARI



SARDEGNA

Salvatore Perra - CAGLIARI



SICILIA

Anna Maria Giammanco - SICILIA OCCIDENTALE
Giuseppe Guglielmino - SICILIA ORIENTALE
Antonino Amato - SIRACUSA



TOSCANA

Luca Ricci - AREZZO
Valter Quercioli - FIRENZE
Claudio Tonci - LIVORNO
Andrea Capuano - LUCCA
Roberto Rabito Crescimanno - MASSA CARRARA
Cinzia Giachetti - PISA
Francesco Belelli - SIENA

TRENTINO

Maurizio Riolatti - BOLZANO
Marco Larentis - TRENTO

UMBRIA

Roberto Peccini - PERUGIA
Luciano Neri - TERNI

VALLE D'AOSTA

Matteo Marten-Perolino - AOSTA

VENETO

Adriano De Sandre - TREVISO e BELLUNO
Giampietro Rossi - PADOVA e ROVIGO
Mario Merigliano - VENEZIA e MESTRE
Giuliano Allegri - VERONA
Fabio Vivian - VICENZA

SEDE NAZIONALE

Stefano Cuzzilla - PRESIDENTE

Mario Cardoni - DIRETTORE GENERALE

CON TE PROTAGONISTI DEL DOMANI

www.federmanager.it

Risorse femminili



L'impegno dell'Italia per favorire la parità di genere: dalla presentazione della Strategia 2021-2026 all'entrata in vigore della legge 162, che istituisce l'apposita certificazione in azienda. Progetto Manager incontra la ministra Elena Bonetti

Ministra, negli scorsi mesi ha presentato la "Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026", un passaggio importante per l'affermazione delle pari opportunità nel nostro Paese. Quali sono le priorità e le misure previste?

È la prima volta nella storia del nostro Paese che introduciamo una Strategia con obiettivi e azioni concrete per il raggiungimento di una piena parità di genere. L'orizzonte temporale è quello del 2026, perché la Strategia accompagna la realizzazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Lavoro, reddito, competenze, dimensione del tempo inteso come **armonizzazione tra la vita lavorativa e familiare**, potere e *leadership* femminile sono i suoi cinque assi prioritari. Il nostro Paese necessita di aumentare la qualità e la quantità del lavoro femminile in modo uniforme sul territorio nazionale, con un particolare impulso nelle regioni del Sud Italia. **Più lavoro femminile significa più qualità**, non solo del riconoscimento dei ruoli che oggi le donne ricoprono ma dell'inserimento delle donne in quei settori strategici di investimento nello sviluppo del Paese. Riguardo al reddito, la differenza salariale tra le donne e gli uomini è uno dei fattori di disuguaglianza che di fatto rappresentano un ostacolo anche allo sviluppo economico complessivo del Paese. Le ragioni di questa differenza risiedono in un diverso riconoscimento della **carriera femminile** rispetto a quella maschile ma sono anche conseguenze del fatto che il lavoro femminile costa potenzialmente di più alle imprese. Da un lato quindi si introducono,

come fa la legge recentemente approvata, indicazioni normative di condizionalità che portano ad una maggiore trasparenza ed **equità salariale**, ma si introducono anche azioni positive di incentivo alle imprese per la valorizzazione del lavoro femminile e delle carriere femminili. Le competenze delle donne devono essere aumentate e qualificate nei settori di sviluppo: questo richiede di investire nelle materie **Stem** e nel digitale. Serve una revisione dei *curricula* a partire dai primi anni scolastici, contro gli stereotipi che vedono le donne escluse dal mondo scientifico e con un processo di riqualificazione e di investimento sull'imprenditoria femminile. C'è poi il tema dell'armonizzazione dei tempi di vita familiare e di lavoro: la riforma del **Family act** introduce il lavoro femminile e la condivisione paritaria dei carichi di cura tra le donne e gli uomini come elemento di investimento sia di carattere sociale che di carattere economico, supportato anche dal forte incremento dei servizi educativi che realizzeremo tramite il Pnrr, a partire dagli asili nido. La *leadership* femminile è, infine, l'ultimo asse della Strategia. L'idea è favorire la presenza delle donne nel mondo delle imprese e del privato, rafforzare strumenti come la **legge Golfo – Mosca** – ma con un allargamento anche a tutti i livelli della *governance* del privato – e introdurre meccanismi di trasparenza e selezione davvero capaci di garantire le **pari opportunità**. Questo anche nell'ambito dei ruoli istituzionali, dai processi di nomina al rafforzamento delle **quote di genere** nelle leggi elettorali.

di Assunta Passarelli

FEDERMANAGER

Immagine Comunicazione

Stampa

Il nostro Paese
necessita
di aumentare
la qualità e la quantità
del lavoro femminile
in modo uniforme
sul territorio
nazionale



Elena Bonetti,
Ministra per le Pari Opportunità
e la Famiglia

La Strategia rappresenta un riferimento importante per il Pnrr e i suoi obiettivi in tema di politiche per il lavoro. Sul punto, è da poco entrata in vigore la legge n. 162/2021 che istituisce la certificazione della parità di genere in azienda. Quali saranno i vantaggi per le imprese virtuose? Quali altri interventi legislativi saranno, a suo giudizio, necessari per ridurre davvero il gender gap?

La certificazione per la parità di genere prevede agevolazioni di carattere fiscale a beneficio delle aziende, e per questo è stato istituito un fondo di 50 milioni di euro annui, stabili e strutturali.

Accanto a questo, però, stiamo lavorando per introdurre e modificare il Codice degli appalti perché la **certificazione per la parità di genere** possa rappresentare un elemento qualificante anche per l'impresa. In questa direzione, molto interessante è la normativa introdotta nella gestione dei fondi europei del Pnrr: con la pubblicazione delle Linee guida avvenuta con decreto interministeriale a firma mia e della ministra Dadone di concerto con i ministri Giovannini, Orlando e Stefani, introduciamo meccanismi di condizionalità per l'assunzione di donne e giovani nell'ambito degli investimenti del Pnrr – **almeno il 30%** – ma anche meccanismi di premialità nei punteggi dei bandi di gara. Questo significa scegliere la parità di genere come elemento qualificante dello sviluppo economico, produttivo e sociale del nostro Paese.

Quindi, da un lato meccanismi di trasparenza, dall'altro però politiche di leva e di incentivo. Accanto a questo è necessario – e stiamo lavorando in questa

direzione – favorire all'interno delle aziende meccanismi di selezione e di promozione in tutti i livelli del management dell'azienda, che permettano la **qualificazione del lavoro femminile**.

L'altro grande elemento è che il lavoro femminile deve costare di meno, perché oggi, per i costi delle sostituzioni di maternità e per il fatto che sulle donne viene caricato il maggior tempo di cura familiare, nel mondo del lavoro le donne sono potenzialmente più costose. Ecco perché è importante fare leva su meccanismi come la **decontribuzione del lavoro femminile** e premialità per promuovere la carriera e la professionalità delle donne.

Ma per "sfondare il soffitto di cristallo" la partita deve essere giocata anzitutto sul piano culturale e, più in generale, sociale. Che ne pensa?

Per contrastare le disuguaglianze e realizzare un cambiamento **culturale** abbiamo bisogno di integrare la prospettiva di genere in tutti gli ambiti della vita sociale, economica e politica, e promuovere quella cultura della parità di genere che abbiamo scelto come elemento necessario per il pieno compimento della nostra democrazia.

La nostra **Costituzione** assume come principio costituzionale identitario la libertà e l'uguaglianza di tutti i cittadini, il riconoscimento della persona nell'ottica della necessità che ciascuna e ciascuno possano concorrere con la propria realizzazione personale alla costruzione di un futuro e di un mondo migliore per tutti. Da questo punto di vista, il processo culturale è un processo che si costruisce nel linguaggio attraverso l'**azione educativa** e attraverso quelle prassi sociali che valorizzano sia la diversità di genere che la necessità della diversità di genere come elementi costitutivi di una prospettiva di sostenibilità.

Donne e management. La nostra Federazione si batte affinché cresca la quota delle posizioni manageriali femminili nelle organizzazioni private e pubbliche. Quanto è importante un effettivo rafforzamento della leadership femminile?

È strategico e decisivo. Senza questo elemento il nostro Paese non sarà in grado di affrontare la complessità delle sfide che il tempo che stiamo costruendo richiede. Lo ha detto la Presidente Ursula von der Leyen con grande chiarezza e determinazione: il valore della **leadership femminile** non risiede in una maggiore qualità delle donne rispetto agli uomini, ma nell'essere diverse dagli uomini.

Il valore della leadership femminile non risiede in una maggiore **qualità delle donne** rispetto agli uomini, ma nell'essere diverse dagli uomini.

Solo nella relazione tra differenze potremo strutturare una progettualità capace di affrontare la complessità e dare risposte efficaci perché inclusive. Risposte capaci di farci raggiungere i nostri obiettivi, quelli che anche nell'Agenda 2030 ci siamo posti. ■

Questo significa scegliere la parità di genere come elemento qualificante dello sviluppo economico, produttivo e sociale del nostro Paese

IL NUOVO PROGETTO DEL GRUPPO MINERVA LIGURIA

Mentoring al femminile: donne al fianco delle donne

Il nostro Progetto *Inspiring Women*, attivo dal 2021 e tuttora in corso, come ormai noto, ha preso le mosse dall'esigenza molto sentita da noi di MINERVA LIGURIA di supportare le donne manager o aspiranti tali, favorendone il percorso di crescita professionale. Tale progetto è stato pensato con lo scopo di fornire loro un sostegno, favorendo così un cambio di mentalità e di approccio al mondo del lavoro.

Noi *Minervine* avvertiamo forte, da sempre, l'esigenza che le donne acquisiscano maggior autostima e consapevolezza delle proprie capacità, per riuscire a mettersi in gioco ed affrontare, con fiducia ed entusiasmo, le difficoltà del loro percorso professionale. Elemento centrale dell'attività sono gli incontri che vedono protagoniste donne italiane e straniere che, avendo raggiunto cariche apicali in contesti industriali, del business o della tecnologia, possono svolgere il ruolo di *Inspiring Women*, modelli a cui riteniamo ogni donna possa ispirarsi e migliorarsi, traendo da loro insegnamento.

Per favorire il conseguimento dell'obiettivo che ci siamo poste, abbiamo valutato di attivare una nuova iniziativa a sostegno delle donne manager o aspiranti tali, dal titolo già di per sé esplicativo **Mentoring al Femminile - Donne a fianco delle Donne**.

Con questo ci prefiggiamo di sostenere e sviluppare il talento femminile nelle diverse fasi della vita professionale e personale, attraverso un percorso strutturato di *mentoring*.

Il concetto di *mentoring*, come tutti sappiamo, parte da molto lontano: è infatti un percorso di apprendimento antichissimo in cui i soggetti più giovani o meno esperti vengono affiancati ad uno più anziano o con più esperienza con la finalità di favorirne la crescita in ambito formativo, personale, lavorativo o sociale. Una pratica che dall'antichità è giunta quasi immutata fino ai giorni nostri.

Il percorso, declinato al femminile, è rivolto sia a donne in posizioni apicali o in sviluppo di carriera sia a chi desidera essere supportata in specifiche situazioni. Nasce con l'obiettivo di dare loro sostegno e supporto perché possano confrontarsi, aggiornarsi, gestire ed accrescere la propria esperienza professionale nel tempo e, ove ve ne sia la necessità, superare momenti difficili o complessi legati alla carriera lavorativa.

Questa attività di *mentoring* prevede un percorso di *accompagnamento* nel quale la **Mentor** (guida, facilitatrice del cambiamento) offre volontariamente ed a titolo del tutto gratuito alla (discendente) esperienza,



sapere e competenze acquisite, condividendo tutto ciò soprattutto sotto forma di ascolto, confronto, suggerimento e trasferimento di competenze.

L'importanza di avere un mentore per un massimo sviluppo del proprio potenziale è stata riconosciuta anche da personaggi di grande talento e successo. Si tratta di un iter formativo basato sul dialogo, sulla fiducia, sul rispetto reciproco che coinvolge, come dicevo, in egual misura, giovani e manager che ne guidano la crescita personale e professionale.

È indubbio che tale percorso, per essere efficace, debba essere *formale*, non spontaneo tra due conoscenti. In altre parole, concepito, strutturato e monitorato in una prassi che deve essere focalizzata sulla meta finale, ovvero l'accrescimento delle **skills** di tutti i partecipanti. Non è raro, però, che alla fine di un percorso efficace, la relazione tra *mentor* e *mentee* si trasformi in un rapporto speciale di amicizia, ed è quello che noi ci aspettiamo ed auspichiamo possa accadere anche nel nostro caso.

L'attività di *mentoring* che verrà svolta nel nostro contesto nei prossimi mesi avrà lo scopo non solo di ampliare le conoscenze della *mentee* e di supportarla nelle scelte, ma anche di sostenerla per affrontare nel migliore dei modi eventuali nuove situazioni e/o responsabilità contribuendo nel modo più efficace allo **sviluppo del suo talento**.

Il gruppo di lavoro di Minerva ha già attivato le prime fasi del progetto con l'individuazione delle candidate *mentors*. Chi, leggendo questo articolo, si sente invogliata a farlo, è ancora in tempo per far parte del nostro corso, sia che si senta di mettersi in gioco come *mentors* sia che ritenga che il nostro progetto possa esserle di aiuto. Non esitate quindi a mettervi in contatto con noi, CI SIAMO.

Siamo convinte che SOLO INSIEME si possano conseguire i migliori risultati! Vi aspettiamo! ■

di Patrizia Fabbri

Coordinatrice

Gruppo Minerva Liguria

L'importanza
di avere un mentore
per un massimo sviluppo
del proprio potenziale
è stata riconosciuta
anche da personaggi
di grande talento
e successo

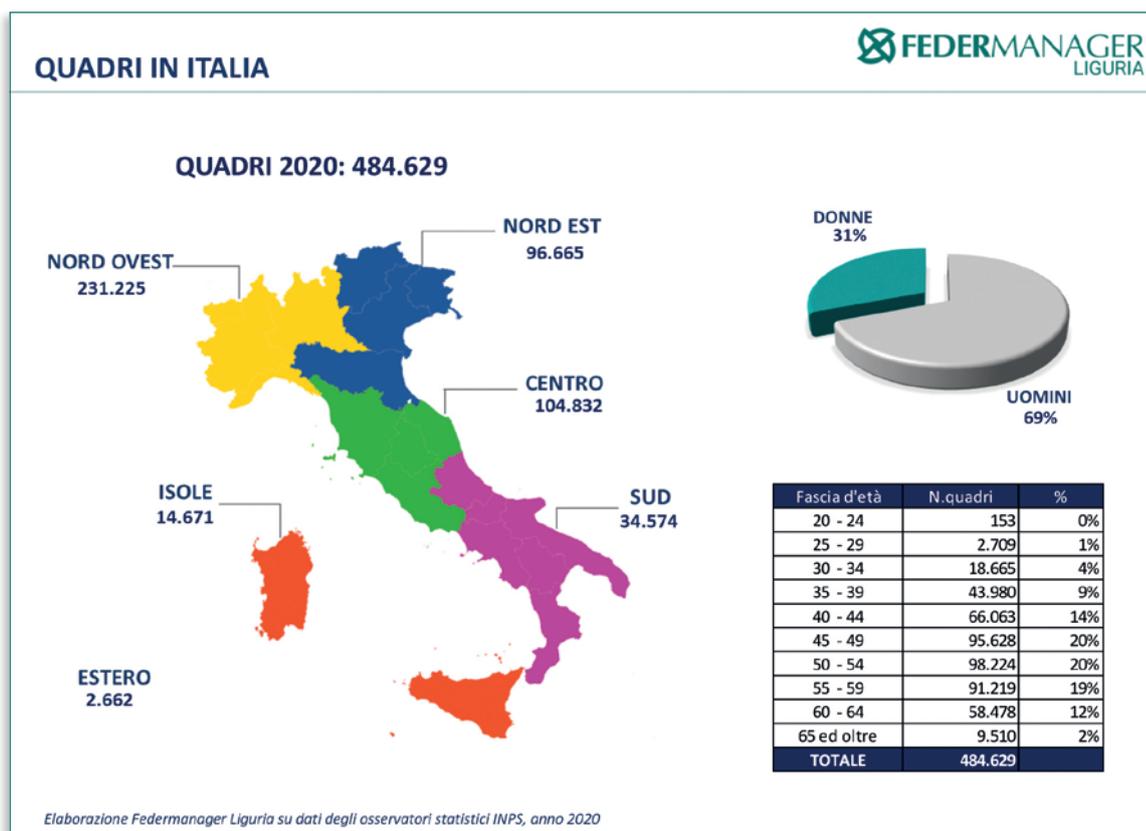
Quadri: investiamo sul loro valore?

Valeria Firpo Cevolani

La tendenza all'**appiattimento dell'organizzazione gerarchica** è ormai una realtà consolidata nelle aziende di ogni dimensione. La capacità di rispondere con prontezza ed efficacia ai rapidi mutamenti di mercati sempre più globali, si assicura non solo facendo leva sullo sviluppo tecnologico e sulle potenzialità della digitalizzazione, bensì anche, e soprattutto, attraverso le persone, costruendo organizzazioni con catene decisionali quanto più possibile rapide, reattive e proattive. In questo contesto, emerge con chiarezza - e l'esperienza della pandemia COVID-19, con i relativi repentini impatti organizzativi per le aziende, ce lo ha confermato - l'importanza del ruolo del middle management. Questa **figura di collegamento** tra i vertici aziendali e le strutture operative, in maggioranza ricoperta da quadri, si dimostra necessaria per assicurare la continuità e il successo delle aziende, ma, spesso, appare "stretta" tra il trattamento normativo caratteristico dei dipendenti e il contenuto del ruolo di coordinamento e indirizzo che condivide con i dirigenti. Partendo da questa riflessione, Federmanager Liguria ha affidato al Dipartimento di Economia dell'Università di Genova, la realizzazione di un'**indagine sui quadri presenti nelle aziende liguri**, volta a delinearne lo

stato dell'arte in relazione alle attività svolte, alle aspettative e alle prospettive di sviluppo. I partecipanti all'indagine sono stati in maggioranza uomini, con età media di 47 anni, un elevato livello di istruzione, residenti nella provincia di Genova e diventati quadri da più di 5 anni nell'azienda di attuale impiego; quest'ultima, in prevalenza, appartiene ai settori industria e servizi e fa parte di un gruppo di società con holding ubicata al di fuori della regione. Il coordinamento di collaboratori (a livello medio 4 unità, ma con punte di 70 o 100 unità) si è rivelato ricoprire in media oltre il 50% del tempo del quadro che ha dichiarato la qualità del rapporto con il top management e il coinvolgimento nelle strategie aziendali soddisfacenti. Il punto dolente si è riscontrato, invece, in relazione alla percezione delle prospettive di sviluppo, dividendo sostanzialmente il perimetro degli intervistati tra "grintosi" - tipicamente al di sotto dei 45 anni, impegnati nel coordinamento di un numero significativo di risorse e ottimisti sulla possibilità di una crescita verso l'inquadramento dirigenziale - e "disillusi", al di sopra dei 45 anni, in linea di massima soddisfatti dell'attività e del contesto lavorativo, ma non in grado di percepire concrete possibilità di carriera per il loro futuro.

È in primo luogo
il quadro stesso
a dover,
con costanza,
lavorare sul proprio
sviluppo continuo



CHI SONO I QUADRI?

IN ITALIA:

Nel nostro Paese la figura del quadro viene introdotta con la **legge 190 del 1985** che va a integrare l'art. 2095 del codice civile e a definire i quadri come *"prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa"*. I requisiti di appartenenza alla categoria, sono rimandati alla contrattazione collettiva nazionale o aziendale e, come tali, possono presentare profili non sempre omogenei a seconda dei settori di attività. Salvo espressa disposizione, le norme applicate e la rappresentanza sindacale sono quelle della

categoria degli impiegati. Fanno eccezione ad oggi solo le piccole e medie aziende industriali private, nelle quali, a seguito dell'accordo CON-FAPI-Federmanager del 2010, è stata individuata la categoria dei quadri "superiori", ricondotta e gestita insieme a quella dei dirigenti in un unico contratto collettivo.

IN EUROPA:

Fuori dai confini nazionali, la distinzione normativa presente in Italia tra quadri e dirigenti viene superata classificando entrambe le figure nel più generale concetto di management, e distinguendo, a seconda del ruolo e degli incarichi affidati dall'azienda, tra top management e **middle management**.

E proprio **quale possa essere l'evoluzione della figura**, se e quale investimento vada fatto per il relativo sviluppo sono gli interrogativi affrontati da Federmanager Liguria nell'incontro **"Quadri: investiamo sul loro valore?"**, del 3 marzo scorso, arricchito dai preziosi contributi dei relatori intervenuti: il Vice Presidente nazionale Federmanager Valter Quercioli, Teresina Torre dell'Università di Genova, Antonio Andreotti - HRO Senior Advisor - e Fabrizio Crocco - Senior Partner di Praxi-.

L'incontro è stato un'occasione per ripercorrere la **complessità** che caratterizza il ruolo del quadro, che, con una "doppia anima", rappresenta nei confronti del top management la struttura operativa, ma, al contempo, verso le risorse coordinate, rappresenta l'azienda. Si rapporta con i vertici aziendali condividendone il linguaggio e l'impostazione per obiettivi e risultati, ma coordina risorse operative che all'obiettivo devono essere guidate, creando un coinvolgimento non sempre scontato, attraverso una costante attività di ascolto e comunicazione mirata, capace di calare nell'operatività quotidiana messaggi chiari e concreti destinati a risorse anche molto eterogenee (ad esempio per età, competenze e attese). Sempre più è emerso come cruciale, per lo svolgimento del ruolo, lo sviluppo delle **competenze** gestionali definite "soft", che devono necessariamente coesistere con le competenze tecniche, e sulle quali l'investimento deve essere condiviso sia da parte delle aziende sia da parte delle risorse interessate. È in primo luogo il quadro stesso a dover, con costanza, lavorare sul proprio sviluppo continuo, acquisendo **consapevolezza** di ciò che può essere più rilevante nel proprio



percorso di vita professionale complessivo. Il trend di appiattimento delle organizzazioni gerarchiche citato in apertura, infatti, riduce in concreto gli spazi per inquadramenti di tipo dirigenziale (già oggi a livello nazionale i dirigenti sono in rapporto di 1:4 rispetto ai quadri); le organizzazioni, quindi, devono necessariamente studiare e costruire percorsi di crescita soddisfacenti per il middle management, basati sull'acquisizione e il consolidamento delle competenze e su percorsi di sviluppo che riconoscano il valore dell'apporto dei quadri, facendo in modo che il passaggio all'inquadramento dirigenziale non sia più percepito come l'unico percorso di riconoscimento del loro operato. Disegnare e implementare nuovi modelli di valorizzazione per la figura del quadro rappresenta un obiettivo sicuramente sfidante ma irrinunciabile, a cui tendere puntando sulla **collaborazione** tra le parti, aziende e quadri, e con il supporto delle organizzazioni sindacali. ■

già oggi
a livello nazionale
i dirigenti sono
in rapporto di 1:4
rispetto ai quadri

Per rivedere l'incontro **"Quadri: investiamo sul loro valore?"** <https://lnkd.in/dM7zDAMZ>
Per consultare il report dell'indagine promossa da Federmanager Liguria e condotta dall'Università di Genova: www.liguria.federmanager.it

FEDERMANAGER Liguria si propone di supportare le Colleghe e i Colleghi nella riflessione sulla propria storia professionale e nell'analisi del mercato del lavoro attuale.

La proposta è rivolta a tutti: chi si trova nella necessità di continuare diversamente la propria attività lavorativa, chi è interessato a riproporsi su un mercato del lavoro in continuo cambiamento e trasformazione, chi desidera riflettere sulla propria professionalità confrontandosi con il mondo del lavoro. Sono stati inoltre individuati una serie di servizi, realizzati da Società di completa fiducia di FEDERMANAGER Liguria, alcuni gratuiti altri a pagamento:

SPORTELLO NUOVE OPPORTUNITÀ

Sportello gratuito gestito da nostri associati specialisti di risorse umane nel quale confrontarsi e riflettere sulla propria storia professionale approfondendo esperienze competenze e obiettivi professionali con lo scopo di sviluppare anche la partecipazione attiva ai gruppi di lavoro a tema di FEDERMANAGER Liguria.

OUTPLACEMENT E ALTRI SERVIZI

Per i Colleghi non occupati, un servizio di consulenza che supporta il candidato in tutte le fasi della ricerca attiva del lavoro.

È stata stipulata una convenzione con le società INTOO e LEE HECHT HARRISON per offrire il servizio a costi ridotti.

I Colleghi interessati potranno verificare entrambe le proposte e scegliere quella che meglio risponde alle proprie esigenze. Questo servizio è a pagamento e ha una durata fino a un massimo di 12 mesi. INTOO e LEE HECHT HARRISON mettono a disposizione degli associati FEDERMANAGER Liguria anche altri servizi a pagamento, per permettere di avere successo nella ricerca di nuove opportunità. In particolare segnaliamo il percorso individuale del Career Coaching che supporta l'individuo nello sviluppo del proprio progetto professionale.

CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE MANAGERIALI

FEDERMANAGER, in collaborazione con Rina Services, propone un percorso che attesta le competenze curriculari e le soft skills erogando formazione e corsi specifici.

I percorsi di certificazione sono attivi per diverse figure professionali e questo servizio è a pagamento.

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  



È ora di dare vita agli Stati Uniti d'Europa

Queste note si aprono nel ricordo di Davide Sassoli, giornalista, persona onesta e competente, presidente del Parlamento Europeo: se ne è andato troppo presto, lasciando a noi il compito di proseguire la Sua opera e realizzare il Suo sogno: gli Stati Uniti d'Europa.

Questo sogno oggi è una necessità assoluta: ce lo indica l'aggressione della Russia nei confronti dell'Ucraina che ha visto gli stati europei, anche i più importanti, non contare nulla; ce lo conferma la pandemia, dove solo aver frettolosamente attribuito all'Europa il compito di approvvigionare i vaccini ha consentito di averne a sufficienza.

Ma anche le ondate migratorie che nessuno riesce a gestire da solo, il sostegno all'economia che può arrivare solo a livello europeo, la difesa dei diritti dei cittadini ci dicono la stessa cosa: occorre più Europa, anzi occorre finalmente andare oltre le mezze misure e realizzare il sogno di Davide Sassoli e di tanti prima e dopo di lui: occorrono insomma gli Stati Uniti d'Europa; è il momento giusto, perché come sempre è nei momenti di massima crisi che i cittadini capiscono che è necessario dotarsi di una casa comune grande e confortevole, robusta e capace di resistere alle intemperie.

Enrico Berlinguer aveva individuato questo "ombrello protettivo" nella NATO; aveva ragione, ma ora non basta più come ha mostrato la crisi in corso, perché gli USA hanno ormai interessi e priorità spesso divergenti dai nostri.

Per fortuna in tanti lo stanno comprendendo e sembrano lontani anni luce i tempi in cui alcuni partiti politici vaneggiavano di Italexit e uscita dall'Euro; nel

giro di pochissimi anni sono stati così sfatati tabù che sembravano inviolabili: la sanità, la vendita di armi all'Ucraina, la creazione di debito comune, le sanzioni a Mosca, e l'elenco potrebbe continuare.

Ma la cosa più importante è un'altra: anche i bambini hanno capito, semplicemente guardando il mappamondo, che ormai contano solo i giganti: gli USA, la Cina, la Russia, l'India, e domani il Pakistan e il Brasile; e l'Europa? Può essere un gigante, se si colora questa parte del mappamondo di un unico colore blu o un insieme di puntini insignificanti come formiche se si lascia a ciascuno il proprio colore e la propria inutile indipendenza; non a caso l'Ucraina, che pure tanto formica non è, ha cercato a lungo e disperatamente di unirsi alla nostra combriccola...

Insomma, ora o mai più; noi manager la nostra unione l'abbiamo già realizzata attraverso la CEC, confederazione europea dei manager, e attraverso questo strumento facciamo sentire la nostra voce per l'unità del nostro continente, per la prosperità delle nostre imprese e delle nostre famiglie. ■



Marco Vezzani

*Vice Segretario Generale CEC
Confederazione Europea
Managers*

occorre finalmente
andare oltre
le mezze misure
e realizzare il sogno
di Davide Sassoli

LTC, una copertura assicurativa appropriata per una popolazione che invecchia sempre di più

*Per una maggiore adesione alle polizze assicurative di **Long Term Care** a salvaguardia delle conseguenze rischiose di una **non autosufficienza** vissuta talvolta in solitudine nella terza età.*



CONTESTO

È vero che non sempre la longevità è sinonimo di buona salute così come non necessariamente la disabilità è legata all'età adulta ma è indubitabile che statisticamente **la non autosufficienza**, quasi sempre accompagnata da limitazioni fisiche, dipende da diversi fattori come l'allungamento della vita media, e quindi l'invecchiamento, l'aumento di malattie croniche, un trauma improvviso e violento che può lasciare delle conseguenze gravissime invalidanti, o fatti di attualità come la pandemia da COVID-19. Essendo l'Italia uno dei Paesi più longevi al mondo, il tema dell'invecchiamento è e, sarà sempre più, di grande attualità in termini di maggiori e complessi bisogni di assistenza di cui necessitano gli anziani e la cui risoluzione rappresenta una delle più grandi sfide dei sistemi sanitari pubblici anche per far fronte all'inadeguatezza della rete dedicata alla **long term care**.

Per il nostro Paese, il carico economico è sostenuto fondamentalmente dalle famiglie che garantiscono

a circa 3 milioni di disabili anziani un'assistenza diretta, in 7 casi su 10, ed il trasferimento di una parte del carico a circa 1 milione di badanti con una spesa annua per retribuzione di circa 9 miliardi di euro che supera 12 miliardi di euro se si considerano le disabilità minori.

Per via di questo immenso carico economico, da più parti, si sta invocando la necessità sociale di un obbligo di copertura assicurativa LTC, defiscalizzata, pubblico-privata, dei dipendenti calcolata sulla retribuzione così come già succede in Germania con conseguente alleggerimento della spesa pubblica.

UN NUOVO APPROCCIO AL TEMA DELLA DISABILITÀ

Anche a causa delle fragilità manifestatesi a carico della terza età, per via della crisi sanitaria, è aumentata la sensibilità del pubblico verso il rischio di una non autosufficienza vissuta in condizioni di disagio e di difficoltà anche per le famiglie e di conseguenza si sta registrando una positiva crescita di una nuova domanda di coperture assicurative LTC che oltre ad avere un considerevole valore sociale si identifichi in un moderno strumento di tutela che abbracci ogni aspetto della vita, in una prospettiva appunto silver economy.

In questo nuovo quadro di maggiore interesse verso la polizza LTC è necessario che Organizzazioni Sindacali, Casse di Assistenza, Fondi Sanitari, Aggregatori etc. si rendano parte attiva per offrire nuove soluzioni assicurative a tutela della non autosufficienza dato che ad oggi non esiste in tal senso un diffuso obbligo contrattuale derivante, ad esempio, da un CCNL, salvo rare eccezioni. È necessario quindi avere un nuovo approccio culturale dove al centro vi sia la persona con il suo progetto di cura e di vita e non solo la malattia.

PROPOSTA LTC DI PRAESIDIUM

Ora, per quanto sopra, le aziende sembrano più propense ad offrire ai propri dipendenti **prodotti assicurativi collettivi anche ad adesione facoltativa**, di facile accesso ma soprattutto che permettano al

singolo di poter assicurare anche il proprio nucleo familiare nella logica e spirito del principio di mutualità tra generazioni.

Il **fattore tempo** è una variabile che influisce in maniera determinante nelle polizze Long Term Care; prima si attiva una copertura assicurativa, minore sarà il premio da pagare.

Il **costo** viene definito in funzione dell'età e del sesso del gruppo da assicurare, esclusi i familiari, e **senza alcuna formalità sanitaria**. Per la necessaria sostenibilità dell'iniziativa vi sono dei limiti sul numero minimo di adesioni: **in questo contesto si riesce ad offrire un premio contenuto (tra 80-150 euro) a fronte di una rendita vitalizia mensile di 1.500 euro**. Nello specifico:

- ▶ l'offerta prevede che la Compagnia, in caso di perdita di autosufficienza ed a fronte del versamento del premio annuo, si impegna a corrispondere all'assicurato stesso, una **rendita posticipata vitalizia mensile di importo costante** nel caso in cui la perdita dell'autosufficienza avvenga prima della scadenza contrattuale;
- ▶ il premio, flat annuale, viene stabilito sulla base della distribuzione per età e sesso del gruppo da assicurare (esclusi i familiari), ed uguale per tutti (inclusi i familiari);
- ▶ per l'assunzione del rischio non sarà necessaria, con la proposta assicurativa Praesidium, alcuna

formalità sanitaria da parte dell'assicurato;

- ▶ la copertura avrà una carenza limitata a 90 giorni per gli eventi di non autosufficienza derivanti da malattia; nessuna carenza è prevista invece in caso di infortunio. **Sono inoltre incluse in copertura le non autosufficienze derivanti da malattie pregresse, già note all'assicurato al momento della sottoscrizione;**
- ▶ per "Non Autosufficienza" si intende le conseguenze di un infortunio o l'insorgenza di una malattia, **diagnosticate in epoca successiva all'entrata in vigore della copertura**, presumibilmente permanenti ed irreversibili, che condizionano la perdita di 4 delle 6 attività elementari della vita quotidiana (farsi il bagno o la doccia, igiene personale, vestirsi, nutrirsi, continenza, spostarsi), con conseguente assoluta necessità di una costante e permanente assistenza da parte di una terza persona;
- ▶ "**soluzione mista**" - Praesidium studia e ad offre anche una soluzione 'mista' ossia una copertura LTC ad **adesione obbligatoria per una collettività aziendale** che garantisca, ad esempio, un certo importo di rendita vitalizia mensile "base", ad esempio di 500€ per tutti i dipendenti di un'azienda, consentendo, poi, loro (familiari inclusi) di sottoscrivere un nuovo contratto, su base facoltativa (**upgrade**), attraverso una piattaforma on-line messa a disposizione dalla Compagnia nostra partner. ■



È necessario quindi avere un nuovo approccio culturale dove al centro vi sia la persona con il suo progetto di cura e di vita e non solo la malattia.

DISEGNIAMO L'ATLANTE DEL WELFARE PER I MANAGER E TRACCIAMO NUOVE ROTTE.



Praesidium, una guida sicura per il welfare dei manager.

praesidiumspa.it,
via Ravenna 14 - 00161 Roma,
Tel +39 06 44070640.



Priorità persone: i 5 consigli di INT00 alle imprese e agli HR per accelerare la ripartenza interna all'organizzazione

Passare dalla funzione Finance a quella HR, dalle Vendite agli Acquisti, dalla Ricerca e Sviluppo all'Innovation è possibile. Grazie ad azioni di reskilling e upskilling mirate che valorizzino le competenze non agite delle persone. Acquisire nuove skill è fondamentale. Obiettivi? Superare le conseguenze della pandemia e non perdere i talenti.



Claudia Andreani

Come fare a fronteggiare i cambiamenti sopravvenuti con la pandemia puntando sulle risorse umane interne all'azienda? Di employability si parla da tempo, ma oggi le aziende si trovano a rivedere il tema dell'occupabilità dei propri dipendenti per cogliere la piena ripartenza; nonostante i ritmi vorticosi e l'urgenza delle trasformazioni, se si lavora bene su questi temi, sarà più facile che le persone seguano il management nei processi di cambiamento, perché più ingaggiate INT00. In tempi così complessi capire la spendibilità allargata del proprio capitale umano è fondamentale, dando modo anche ai dipendenti stessi di esprimersi per farsi conoscere meglio. L'ascolto è oggi molto importante e la pandemia l'ha portato alla ribalta. L'esempio del management è cruciale per riverberare fiducia in azienda; un management che deve anche capire quando sbaglia per cambiare rapidamente rotta e preservare il capitale umano. Consapevolezza, responsabilità e proattività sono, invece, le 3 competenze fondamentali da sondare nelle proprie persone per capire le loro potenzialità a intraprendere percorsi di sviluppo nuovi e su cui far leva per agganciare trend di ripresa e rilancio.

In sintesi, sono 5 i punti di attenzione secondo INT00, la società di Gi Group leader nei servizi di sviluppo e transizione di carriera, da valutare bene da parte delle imprese e dei loro HR:

- **una comunicazione attenta** che tenga le persone sempre informate **sulla strategia dell'azienda e sul mercato**, quindi sui cambiamenti necessari per essere competitivi; i dipendenti devono sentirsi parte di una **catena di valore**: sapendo quale è il proprio ruolo e il proprio apporto al progetto comune saranno portate a fare al meglio ciò che sarà loro chiesto.
- **feedback costante**; non è più tempo di performance management una volta l'anno; le aziende devono sapere costantemente se le persone sono allineate con gli obiettivi e possono farlo implementando una cultura del feedback continuo, che accolga anche i suggerimenti, le proposte e le difficoltà che le persone vedono e segnalano. L'azienda deve stare in ascolto, solo così avrà il **termometro** di cosa manca ai dipendenti.
- **molteplicità di strumenti a disposizione** delle persone **per formarsi e aggiornarsi** anche in autonomia; corsi, ma anche, press release, piattaforme di e-learning, approfondimenti per un continuo **upskilling** personale che stimoli un mindset di proattività individuale.
- **reskilling puntando delle competenze non agite**: su quali competenze possedute, ma non agite dei dipendenti si può far leva per costruire i ruoli che mancano e che non si trovano sul mercato? Su quali interessi o attitudini? Uno strumento che può essere rivelatore di competenze inesprese è il rilancio del **job posting interno**. **Sulle figure critiche si suggerisce la mappatura/bilancio delle competenze** integrata da test, per una lettura a 360 gradi della persona.
- **azioni per la retention**; preoccuparsi delle persone, verificando periodicamente su

cosa l'azienda potrebbe fornire maggiori risposte e soddisfazione, favorendo ad esempio community professionali che possano contribuire alla condivisione di esperienze e allo sviluppo delle competenze. Anche il networking interno è molto utile per rafforzare il senso di appartenenza. E poi prepararsi a una vera **controfferta sui bisogni** in caso di dimissioni volontarie per rilanciare non tanto in termini economici, ma in termini di maggiore conoscenza, flessibilità, servizi.

***Esempi di Reskilling – con adeguata formazione integrativa - puntando sulle competenze non agite:**

- un operaio o un **magazziniere** abile nella lettura e ottimizzazione di codici potrebbe occuparsi anche di smistamento e **spedizioni merci**;
- chi lavora al **customer care** potrebbe occuparsi di **community management** per la pagina Facebook grazie a interessi per la comunicazione online o esperienza di gestione di blog;
- un incaricato alla **produzione di componenti elettroniche**, grazie alle competenze di prodotto e in presenza di buone doti di comunicazione, può essere impiegabile in **posizioni tecnico/commerciali**;
- un addetto **R&D** potrebbe ricoprire un ruolo in **ambito Innovation** grazie alla curiosità, alla capacità di problem solving e agli interessi per il digital;
- una figura dell'**area legale** può migrare agli **acquisti**, a fronte di spiccate capacità negoziali e contrattuali;
- chi riveste un ruolo **finance** può passare alla **funzione HR** per l'abilità a leggere numeri e trend oltre alla capacità di pianificazione e in presenza di attitudini all'empatia, all'attenzione dell'altro e all'ascolto. ■

(*) Osservatorio Excelsior Unioncamere- Anpal di gennaio 2022; il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro raggiunge il 38,6%



L'equilibrio di genere che fa crescere il PIL e le imprese

L'entrata in vigore della nuova legge sulla parità retributiva uomo-donna, che ha istituito dal 1° gennaio 2022 per le aziende la "certificazione della parità di genere" e lo sgravio contributivo per chi ne è in possesso, è un primo passo. Ad oggi, in Italia, le posizioni **manageriali femminili** sono solo il **28% del totale**. Uno scenario aggravato dalla pandemia che ha avuto l'effetto di rallentare il processo di superamento del gender gap nel mercato del lavoro. In generale, nel 2020, il tasso di partecipazione delle donne italiane al mondo del lavoro è stato del 53,1%, con un **divario di genere del 19%**.

È quanto emerge dal Rapporto annuale dell'Osservatorio mercato del lavoro e competenze manageriali di **4.Manager**, dal titolo "Nuovi orizzonti manageriali superare il gender gap: facciamo goal per ripartire". *"I tempi per la parità di genere rischiano di allungarsi di un'altra generazione a causa del Covid.*

*Il superamento del gap nel mondo del lavoro non è solo una questione sociale - ha dichiarato **Stefano Cuzzilla**, Presidente di 4.Manager e Federmanager - ma è una questione centrale, culturale ed educativa, per lo sviluppo del Paese. Occorre disegnare un nuovo orizzonte con le donne protagoniste, per costruire nuove prospettive di rilancio per le imprese e per il sistema produttivo. L'equilibrio di genere fa crescere il Pil e le imprese. Le aziende con governance mista sono più competitive e reagiscono meglio nei contesti di crisi. Il gap retributivo e il welfare aziendale sono le aree*

di intervento più urgenti da affrontare e risolvere". Il Rapporto dell'Osservatorio è frutto di un approccio di ricerca integrato che ha coinvolto 1.077 professionisti, manager e imprenditori dell'Expert panel dell'Osservatorio che hanno partecipato alla survey e 160 iscritte alla Community Think4WomenManager. A ciò si aggiunge l'analisi dedicata alle caratteristiche di leadership di genere svolta su un campione di oltre 17mila imprese e oltre 44mila esponenti del CdA e vertici aziendali.

LA FOTOGRAFIA

I dati statistici mostrano che il tasso di partecipazione delle donne al mondo del lavoro in Italia è di molto inferiore rispetto alla media europea. Persiste e si amplifica ulteriormente la "**child penalty**": il tasso occupazionale delle donne tra i 25 e i 49 anni passa dal 72% per le donne senza figli al 53% per quelle che ne hanno almeno uno in età inferiore ai 6 anni. Nelle **posizioni manageriali femminili** i numeri mostrano uno scenario altrettanto difficile: su 605 mila posizioni, solo il 28% è affidato a figure femminili (fonte INPS), quota che si riduce al 18% se consideriamo le posizioni regolate da un contratto da dirigente, sostanzialmente ferme (0,3%) da 10 anni.

L'analisi condotta dall'Osservatorio su un campione di circa 17mila imprese italiane indica che l'83,5% è a conduzione maschile, il 12,2% è a conduzione femminile e il restante 4,3% è a conduzione paritaria.

Ad oggi,
in Italia,
le posizioni
manageriali femminili
sono solo
il 28% del totale

Le imprese dove la conduzione femminile è più diffusa sono PMI e microimprese e si concentrano soprattutto al Sud e nelle Isole e, per quanto riguarda i settori, quelle Manifatturiere (52,9%) e quelle operanti nella Sanità e nell'Assistenza Sociale (29,8%).

Inoltre, si evidenzia che degli oltre 44mila consiglieri solo il 19% sono donne; la carica di Presidente e di Amministratore delegato è affidata a una donna solo nel 12% dei casi. Per l'Amministratore unico, la percentuale femminile sale al 22,5% ed è legata a una più ridotta dimensione aziendale.

Per gli imprenditori e i manager, donne e uomini intervistati, contrastare la disparità di genere significa soprattutto affrontare "Gli stereotipi di genere" (69,6%), "Il gap retributivo" (58,9%) e "Il basso numero di donne nelle posizioni di potere" (57,4%). Le leve aziendali da manovrare per mitigare il gap di genere sono: lo stile di leadership, il modello organizzativo; il people management; il welfare aziendale.

"Per superare il gap bisogna mettere in atto una serie di iniziative concrete - afferma Stefano Cuzzilla - investire negli incentivi per l'assunzione delle donne, destinare una quota delle risorse destinate alla formazione aziendale a corsi su diversità e inclusione, favorire la transizione digitale e sostenibile e al contempo la managerializzazione delle PMI e attivare piattaforme fisiche e digitali per promuovere processi collaborativi realizzati secondo la prospettiva di genere".

L'IMPATTO DEL PNRR E DELLA STRATEGIA NAZIONALE PER LA PARITÀ DI GENERE

Secondo l'Osservatorio il PNRR favorirà l'ingresso al lavoro e percorsi di carriera delle donne finalizzati all'assunzione di ruoli di responsabilità. La valutazione di alcuni strumenti contenuti nel Piano ha restituito la seguente graduatoria: promozione e sostegno all'avvio di attività imprenditoriali femminili; sostegno alla realizzazione di progetti aziendali innovativi (digitalizzazione, green economy, ecc.) per le imprese a conduzione femminile o prevalente partecipazione

femminile; creazione del "Fondo impresa Donna"; Sistema Nazionale di Certificazione della Parità di Genere, per il quale il piano di resilienza e resistenza ha già stanziato 10 milioni di euro.

Nell'ambito della Strategia Nazionale per la Parità di Genere, le preferenze vanno a rafforzamento della promozione di role model per la parità di genere e per il superamento degli stereotipi di genere, l'istituzione di un "Patto Culturale" tra il mondo istituzionale e tra questo e la società civile, per garantire un'azione collettiva di promozione della parità di genere, il sostegno delle fragilità (disabilità, disagio sociale ed economico, presenza di situazioni di violenza sfruttamento lavorativo e caporalato), la considerazione dei fattori bloccanti dell'implementazione della parità di genere per l'implementazione della Strategia. ■

investire negli incentivi per l'assunzione delle donne, destinare una quota delle risorse destinate alla formazione aziendale a corsi su diversità e inclusione



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



Genova città generosa ieri come oggi

Novant'anni con lo sguardo sulla città. Nel 1931 a Genova nasce Auxilium come Opera di assistenza ai "bisognosi". Erano gli anni seguenti alla grande depressione del 1929 che aveva travolto e messo in ginocchio gran parte della popolazione. Una delle risposte della chiesa genovese fu, promossa dall'allora don Giuseppe Siri, l'avvio della distribuzione di minestre.

Dalle 400 minestre giornaliere iniziali, durante e dopo l'evento bellico mondiale, i numeri passano a 8.000-12.000 razioni al giorno ma, oltre alle minestre, nel dopoguerra inizia la diversificazione degli interventi sotto l'impulso dato dal Card. Pietro Boetto, seguito da quello altrettanto importante di don Siri che nel 1946 divenne Arcivescovo di Genova: Si va dalla fornitura di generi alimentari e dall'assistenza ai profughi del secondo dopoguerra alle persone senza dimora di oggi, ai richiedenti asilo e rifugiati, alle famiglie fragili. Nel 1948 da Pontificia Opera per l'Assistenza Auxilium diventa Fondazione e l'anno seguente ottiene il riconoscimento di personalità pubblica con decreto del Presidente della Repubblica.

Una storia lunga 90 anni richiede spazi e tempo. Una storia di solidarietà e volontariato che inizia, sì, con i "distributori di minestre" ma che ben presto si articola in un'assistenza più ampia per fronteggiare emergenze di diversa natura. Così, ad esempio, negli anni '50 poveri e persone senza casa trovano ospitalità in Auxilium presso il centro di Vico Monachette dove operano medici volontari: quando oggi parliamo

del "Basilico" - servizio di convalescenza protetta per persone senza dimora, presso il Policlinico San Martino - il ricordo di quegli anni si trasforma in incoraggiamento per il presente. Negli anni '50 sorge anche la Casa di San Giorgio (costruita ex novo da Auxilium) nella zona di Dinegro per accogliere persone e famiglie che emigravano dall'Italia verso le Americhe e rimanevano per settimane a Genova in attesa degli imbarchi.

Nei duri anni della ricostruzione Auxilium, insieme a UCID, costruisce 750 alloggi per le classi meno abbienti in vari quartieri della città - San Fruttuoso, Sestri, Granarolo e Oregina alloggi che nel tempo saranno poi riscattati dagli stessi inquilini. Con la rinascita economica nei primi anni '60 l'opera di assistenza non è più costretta a dedicarsi ai bisogni primari di larghe fasce di popolazione e si passa ad una nuova presenza. In quegli anni Auxilium gestisce la Casa dello Studente, il Centro Apprendisti Ansaldo e la Casa dell'Emigrante. Nei Cantieri per i disoccupati - attivati nel quadro delle Opere pubbliche - Auxilium offre assistenza spirituale e si occupa della mensa; destina a bambini e adolescenti le colonie di Rovegno e di Crocefieschi, poi cedute al Comune. Una visione sempre meno emergenziale della carità è anche quella che porta alla costruzione dello stadio Pio XII di Pegli, cui collaborano il Centro Sportivo Italiano ed Auxilium, e che viene destinato ai giovani.

1970, Genova: alluvione! È il momento nuovo, globale, del volontariato che si solleva in città con un fervore

di Luigi Borgiani

*Direttore e Legale
Rappresentante
della Fondazione Auxilium*

Si va dalla fornitura di generi alimentari e dall'assistenza ai profughi del secondo dopoguerra alle persone senza dimora di oggi, ai richiedenti asilo e rifugiati, alle famiglie fragili



inedito, sorprendente. Auxilium contribuisce: per sei mesi concentra i suoi sforzi nella fornitura di viveri alla città. Non è la prima volta che l'organizzazione è in prima fila nell'affrontare emergenze di vasta portata e di rilievo nazionale: era già accaduto con l'alluvione del Polesine, nel 1951; accadrà nuovamente col terremoto del Friuli, nel 1976, e con quello dell'Irpinia, nel 1980, quando ad Auxilium si sarà già affiancata Caritas.

Alcune figure hanno qualificato la storia di Auxilium: da Giacomino Costa che nel dopoguerra andava a cercare fagioli per gli affamati a Bianca Bozzo Costa che, nei primi anni '70, provvede alle prime risposte al problema della droga fondando l'Associazione Centro di Solidarietà di Genova negli uffici dell'Auxilium-Caritas di don Piero Tubino. La figura di don Piero è legata anche all'acquisizione del Monastero dei SS. Giacomo e Filippo, oggi sede di Auxilium e casa di ospitalità per persone senza dimora, e di "Casa Nostra", risposta alla cura per malati di AIDS che non hanno sostegni familiari e sociali, realtà che ancora oggi accoglie persone in terapia ma anche persone quelle richiedenti asilo e alloggi sociali.

Con il passare degli anni si nota sempre di più che, accanto alla costruzione materiale, ne inizia a maturare un'altra che potremmo definire "culturale". Comincia a farsi strada un nuovo pensiero, un cambiamento, un'evoluzione della solidarietà compiuto da Auxilium e favorito dagli esiti del Concilio Vaticano II e dall'avvio di Caritas Italiana che, dagli inizi degli anni '70, promuove un sempre maggiore coinvolgimento della comunità ecclesiale.

Un cammino lungo, lento e, come tutti i cambiamenti culturali che coinvolgono intere epoche, non privo

di difficoltà; si intreccia in modo molto stretto con la storia sociale, economica, politica ed ecclesiale di questi 90 anni. Ieri come oggi: è adesso, comunque, che possiamo gettare i semi di un concetto di solidarietà ben più ampio. Ma il tempo è breve: o si cambia mentalità o rischiamo di perpetuare uno "ieri" senza prospettive. Oggi è la città tutta, chiesa e ogni persona di buona volontà e responsabilità, che deve compiere lo sforzo per uno sguardo di cura, in un processo di reciprocità grazie al quale chi ha bisogno non viene più considerato come beneficiario di contributi o aiuti episodici (pur sempre importanti) ma come un fratello da dotare di strumenti complessivi che ne salvaguardino la dignità e l'autonomia.

Il tempo della pandemia, che sembrava interminabile, ci ha consentito di riflettere e di capire quanto sia urgente un "obbligo di svolta" nel pensiero e negli atteggiamenti per evitare di cadere nella rete dell'individualismo, dell'apparente indirizzando a ciò che conta davvero, all'essenziale, a relazioni di amicizia sociale e costruttiva.

Ma in questi ultimi mesi abbiamo toccato con mano quanto sia difficile camminare insieme verso il futuro. E ora, mentre stiamo scrivendo di una storia lunga 90 anni, cominciata in tempi di guerra, siamo scossi dal riesplodere di un dramma che si pensava non si sarebbe mai più ripetuto. La tragicità di dover soccorrere chi scappa da una guerra, chi sta perdendo tutto - ad iniziare dal pane e dalla casa - ci risveglia bruscamente da sonni tranquilli e sembra ci voglia dire che dobbiamo continuare a "dare minestre". NO! Superiamo paure e incertezze a diamoci la mano per cambiare la storia. ■

Ma in questi
ultimi mesi
abbiamo toccato
con mano
quanto sia difficile
camminare
insieme verso
il futuro

Area Persone senza dimora – Monastero, Via Pietro Bozzano 12

Mensa che offre 200 pasti al giorno tutto l'anno
Accoglienza diurna, servizio docce, lavanderia, distribuzione indumenti, bagagliaio
Accoglienze notturne con 51 posti letto

Area Persone straniere – Via Gagliardo 2

Accoglienza per 61 persone sul progetto SIPROIMI (ex SPRAR)
Casa di fuga con 4 posti

Area Salute – Via Padre Semeria 54

Casa alloggio per 16 persone con HIV/Aids e patologie correlate
Servizio di convalescenza protetta, il Basilico, per 15 persone in condizione di grave marginalità, presso il Policlinico San Martino di Genova

Area Minori e Famiglie – Casa della Giovane, Piazza Santa Sabina 4

Comunità per 7 nuclei genitore bambino/a
"Mensa di città" con distribuzione giornaliera di circa 500 pasti
Alloggio sociale fino a 3 nuclei mamma bambino/a o donne singole

Progetti

HUB di quartiere, nel Centro Storico di Genova presso Casa della Giovane
Polo Semeria, creazione di un condominio della solidarietà con il coinvolgimento del territorio
La Fenice, alloggio e assistenza alle donne vittime di violenza

OTO Melara e WASS, una partita strategica

Recentemente si è registrata una grande attenzione mediatica intorno alla Business Unit Sistemi Difesa di Leonardo. Ma forse non a tutti è chiaro perché è strategico per il nostro paese il destino di questa Business Unit.

La BU Sistemi Difesa raccoglie le attività produttive e di R&D di due storiche aziende italiane dell'industria della difesa, la WASS e la OTO Melara. Ha sviluppato nel 2021 ricavi per circa 450 Ml euro, con un portafoglio ordini di 1.800 Ml euro. Attualmente il personale impiegato nei quattro siti della Spezia, Livorno, Brescia e Pozzuoli, senza considerare il personale delle funzioni che sono state centralizzate, è di circa 1.350 addetti, di cui circa un quarto in Progettazione.

La Wass ha la sede principale a Livorno e una sede a Pozzuoli dedicata alla produzione dei sensori elettroacustici. È da molti anni leader mondiale nella progettazione e realizzazione di artiglierie navali di medio e grosso calibro e di siluri leggeri e pesanti, con prodotti di eccellenza quali l'MU90 e il Black Shark, di contromisure subacquee, di sensoristica elettroacustica e di pile e batterie al litio-polimeri utilizzate per la propulsione dei siluri.

La OTO Melara ha sede principale alla Spezia dove vengono progettati e prodotti i cannoni di medio e grosso calibro navali ed il munizionamento smart, campi nei quali è considerata leader mondiale, e i prodotti terrestri e una sede a Brescia (ex Breda Meccanica Bresciana) dove è concentrata la progettazione e la produzione delle torrette navali di piccolo calibro (da 12,7 fino a 40 mm).

I cannoni navali di medio calibro OT076/62 nelle varie versioni (Compatto, Super Rapido, Strales e Souraponte) sono un'eccellenza mondiale e sono stati venduti a più di sessanta marine coprendo oltre l'80% del mercato accessibile.

Nei cannoni navali di grosso calibro il 127 Vulcano rappresenta un'assoluta eccellenza ed è in servizio in diverse marine NATO, oltre naturalmente alla MMI. Sviluppato a partire dagli inizi degli anni Duemila, il 127 Vulcano è interamente automatico anche nella selezione del tipo di munizionamento ed è adatto all'impiego anche del nuovo munizionamento della famiglia Vulcano, che permette di colpire con precisione chirurgica bersagli fino a oltre 100 km di distanza.

La famiglia delle nuove munizioni Vulcano per i calibri 155 mm, 127 mm e 76 mm insieme al DART da 76 mm, interamente progettate e sviluppate dalla OTO, con il supporto della Marina Militare Italiana, a partire dagli inizi degli anni Duemila, rappresenta un'eccellenza mondiale nel campo delle munizioni "smart", munizioni in grado di correggere autonomamente la



propria traiettoria in volo aumentando in maniera significativa sia la precisione che la gittata con un rapporto costo/efficacia notevolmente vantaggioso rispetto ai sistemi missilistici che hanno la stessa funzione, ma considerevolmente più cari.

Nel settore terrestre, a partire dalla metà degli anni Ottanta la OTO Melara, in consorzio con la Iueco DuD di Bolzano, ha progettato e prodotto tutti i principali mezzi attualmente in servizio nel nostro Esercito, sia cingolati che ruotati, quali il carro armato Ariete, il veicolo trasporto truppe Dardo, la Blindo Centauro e i più recenti VBM Freccia e la Nuova Blindo Centauro da 120 mm. In questo dominio il mercato è rimasto però essenzialmente domestico e, pur avendo sviluppato competenze importanti nella progettazione e realizzazione di torrette e bocche da fuoco, la OTO Melara è troppo piccola per poter competere da sola su progetti importanti quali il futuro carro europeo. Da qui l'importanza di ricercare alleanze con partner europei leader in questo settore.

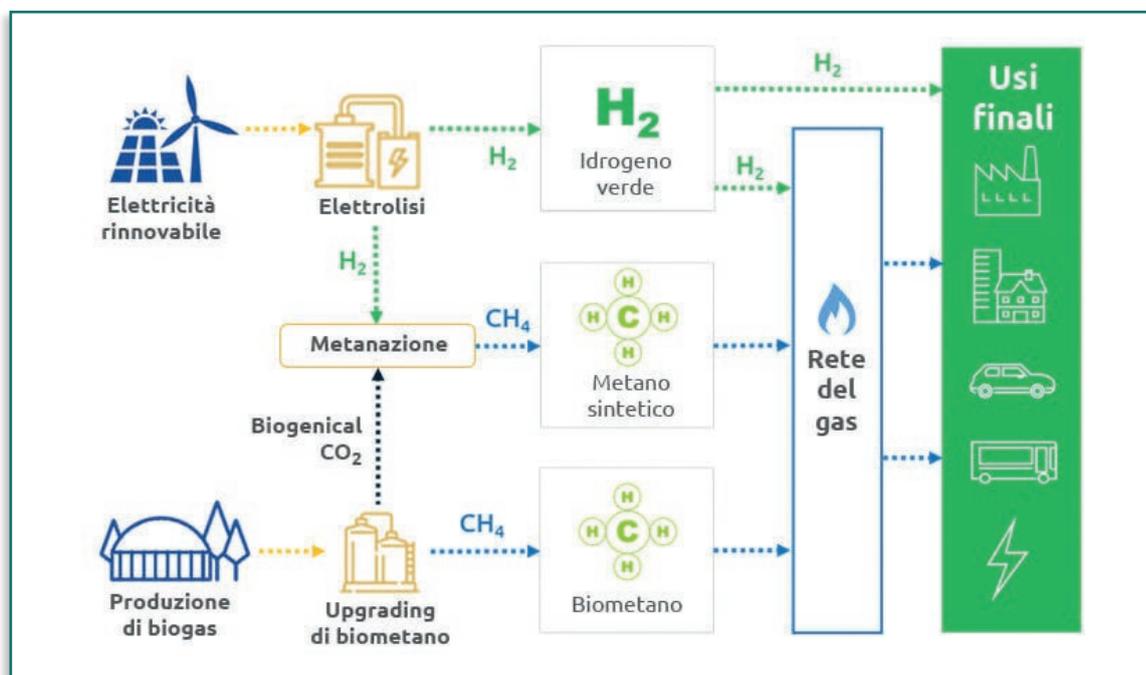
Per i prodotti e le tecnologie di cui dispongono, per le importanti competenze tecniche e manageriali del proprio personale sia WASS che OTO rivestono un ruolo importante in un settore strategico e delicato per il sistema paese che giustifica la particolare attenzione sia del governo che delle forze politiche e sindacali per queste aziende. I recenti e drammatici eventi in Ucraina hanno riportato prepotentemente in agenda il tema della difesa comune europea e questo porterà inevitabilmente ad una forte integrazione tra le industrie della difesa europee. La OTO Melara e la WASS possono rivestire in questo scenario un ruolo da protagonisti ma sarà cruciale conservarne la governance in mano italiana sia per evitare di consegnare ad altri i settori navali, vere eccellenze mondiali, e sia per non rischiare di perdere nel tempo le competenze tecniche e manageriali nazionali in questo settore strategico. Su questo sembrano concordare sia il governo che le forze politiche e sindacali e anche come Federmanager seguiremo con attenzione l'evolversi degli eventi. ■

È da molti anni
leader nella progettazione
e produzione
di siluri leggeri e pesanti,
con prodotti
di eccellenza quali l'MU90
e il Black Shark



Smart transition

3° Evento Steel Industry Ecological Transition



di Egildo Derchi

Coordinatore Nazionale
Federmanager Commissione
Siderurgia

Il 8 Febbraio scorso si è tenuto un Webinar sulla transizione ecologica del Settore dell'Acciaio, terzo evento del ciclo Smart Transition con cui si intende portare un contributo alla discussione in atto sulla transizione ecologica in atto.

L'evento, tenutosi tutto in remoto tramite piattaforma ZOOM, ha avuto un grande seguito registrando un numero di presenze intorno alle 120 persone.

Motivo di tale eco è stato sicuramente l'argomento, particolarmente attuale date le note vicende del settore ma anche e soprattutto l'elevato livello degli oratori tutti provenienti da realtà Liguri a conferma che nella nostra regione è presente un tessuto culturale ed aziendale molto attivo in questo settore a tutti i livelli: accademico, impiantistico e produttivo. Per il mondo Accademico è intervenuto il Prof. Flavio TONELLI, Docente di Impianti industriali presso la Facoltà di Ingegneria dell'Università di Genova con un vasto curriculum di pubblicazioni sulle dinamiche tecnologiche del Settore Siderurgico.

Per il mondo delle aziende che operano nel settore della Ricerca e dell'Impiantistica sono intervenuti:

- Per il RINA – l'ing. **Guido Chiappa** Executive Vice President e l'ing. **Orazio Manni** Senior Director & Executive del Centro Sviluppo Materiali S.P.A.
- Per la TENOVA S.P.A. l'ing. **Paolo Argenta** Executive Vice President Metals e l'ing. **Davide Astesiano** R&D Engineer

- Per PAUL WURTH ITALIA l'ing. **Cristiano Castagnola** Vice President Green Steel Task Force
- Per DANIELI l'ing. **Fabrizio Pere** Chief Executive Officer Centro Combustion e l'ing. **Massimiliano Fantuzzi** VP R&D Danieli Centro Combustion
- Per DUFERCO, Società operante sia nel settore Siderurgico sia nell'energia l'ing. **Ezio Palmisani**, A.D.
- l'ing. **Andrea Pescino** Consulente EU e Digital Transformation Expert per illustrare come in sede Comunitaria sia affrontato e gestito questo problema.

Rimandando alla registrazione dell'intero evento a disposizione sul nostro sito nella sezione eventi, riportiamo qui di seguito i principali temi emersi:

1. Transizione ecologica: con questo termine si deve identificare un periodo di tempo piuttosto lungo (almeno 10/15 anni). Non è infatti pensabile che un settore ad alta intensità di capitale e con un impiego di tecnologie così ampio come la siderurgia possa azzerare la propria impronta di carbonio in un breve lasso di tempo. A parte gli ingenti investimenti che questo richiederebbe occorrerebbe anche poter disporre di nuove tecnologie per tutto il ciclo impiantistico (cosa ad oggi non ancora possibile) e di ingenti fonti di energia verde per poter coprire tutto il fabbisogno energetico che oggi viene prodotto con il carbone che, per il ciclo integrale assolve la duplice funzione di riducente e di generatore di energia.

Non è infatti pensabile
che un settore
ad alta intensità
di capitale e con un
impiego di tecnologie
così ampio
come la siderurgia
possa azzerare la propria
impronta di carbonio
in un breve
lasso di tempo

2. Linee di intervento. La transizione ecologica dovrà svilupparsi con diverse modalità:

a. La riduzione dei consumi, ottenibile sia tramite il risparmio energetico, possibile a fronte di interventi migliorativi nei vari processi di trasformazione; sia tramite il recupero energetico ottenibile inserendo nel ciclo produttivo impianti di generazione energia che sfruttano ad es. il calore rilasciato dai forni di riscaldamento e/o il contenuto energetico ancora presente nei gas e nei sottoprodotti generati dal ciclo produttivo.

b. L'abbandono delle tecnologie attualmente utilizzate per passare a nuove tecnologie che utilizzano fattori produttivi "green" quali l'energia elettrica e l'idrogeno. Per rendere operativo questo scenario occorrerà innanzitutto poter disporre di ingenti quantitativi di energia elettrica prodotta con tecnologie "carbon free" quali ad es. le energie rinnovabili che però ad oggi non sono certo in grado di soddisfare il fabbisogno necessario. Un passaggio intermedio può essere rappresentato dal Gas Naturale, anch'esso un fossile e come tale da sostituire con energie green ma che presenta un'impronta di carbonio decisamente inferiore rispetto al carbone fossile.

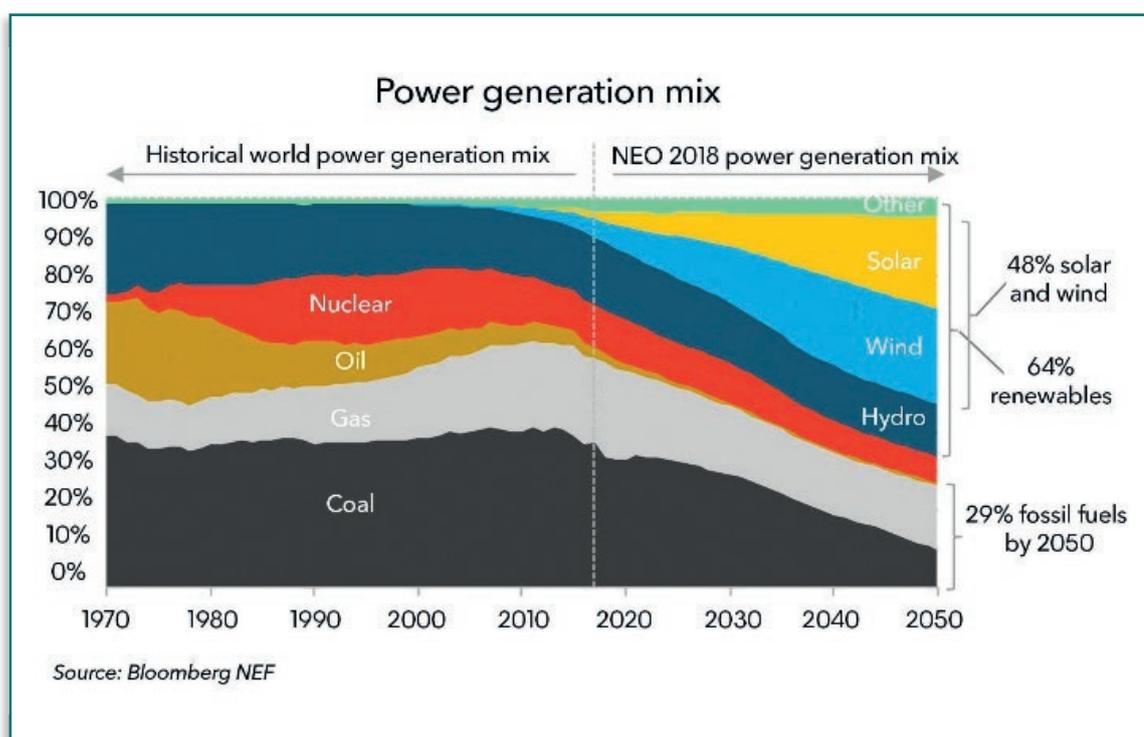
3. Non esiste un modo univoco di arrivare a produrre acciaio green. Nelle diverse aree geografiche si possono infatti osservare come si stiano sviluppando diversi approcci alla transizione ecologica dovuti essenzialmente alla disponibilità in loco di risorse naturali a cui approvvigionarsi (ad es. poter disporre di numerosi salti d'acqua per produrre energia elettrica oppure di poter disporre di una

consolidata produzione di energia nucleare a cui attingere per soddisfare il fabbisogno del settore). Inoltre un ruolo essenziale è anche giocato dalle scelte governative in materia di politica energetica che potranno dare ricadute importanti su come orientare gli interventi di riconversione tecnologico/impiantistica nel settore siderurgico.

4. Tecnologie disponibili: nella fase attuale non si dispone ancora di una tecnologia consolidata e quindi utilizzabile su scala industriale con costi competitivi che possa considerarsi totalmente green. I principali gruppi siderurgici, operanti soprattutto nei Paesi industrializzati si stanno comunque muovendo con ingenti investimenti sia per ottenere sensibili riduzioni di CO2 e nel rilascio di inquinanti tramite la riduzione dei consumi ed il recupero energetico sia promuovendo attività di Ricerca & Sviluppo per mettere a punto cicli produttivi in grado di azzerare la componente fossile.

In ultimo è stato evidenziato come già oggi sia essenziale trovare delle risposte al fabbisogno energetico del Settore che ne salvaguardino la competitività: nel nostro Paese, infatti, i consistenti rincari delle energie stanno facendo lievitare i costi di produzione di un comparto, quello dei prodotti lunghi, che utilizzando il forno elettrico per rifondere il rottame richiede grandi quantitativi di energia elettrica. Questa dinamica se non gestita potrebbe spingere le imprese fuori mercato costringendole a fermare la produzione con il rischio di chiudere. Con l'uscita dall'attività verrebbe meno anche ogni prospettiva di riconversione green del comparto. ■

I principali gruppi siderurgici, operanti soprattutto nei Paesi industrializzati si stanno comunque muovendo con ingenti investimenti sia per ottenere sensibili riduzioni di CO2



Terzo valico

La nuova ferrovia Genova-Tortona



di Roberto Pisani

La linea ferroviaria, in costruzione, denominata Terzo Valico dei Giovi, che collegherà Genova a Tortona, è la parte meridionale di uno dei nove tracciati della rete transeuropea di trasporto (TEN-T core network) indicati dalla Commissione Europea: il corridoio Reno-Alpi, asse ferroviario Genova, Basilea, Anversa/Rotterdam.

La realizzazione dell'opera è conseguente alla decisione di trasferire su ferro, entro il 2030, il 30% del traffico merci che corre su strada, per arrivare al 50% nel 2050, allo scopo di tutelare ambiente e salute e di ridurre i costi del trasporto sulle lunghe distanze. Il corridoio Reno-Alpi prevede il potenziamento di una linea ferroviaria di circa quattromila chilometri che interessa sei Stati: Italia, Svizzera, Francia, Germania, Belgio e Olanda.

Col Terzo Valico, Genova, primo porto italiano per container, sarà il terminale della principale rotta commerciale tra i paesi asiatici e il nostro continente, consentendo alle merci di arrivare al nord Europa, attraverso i nuovi trafori ferroviari alpini Svizzeri (San Gottardo e Ceneri), in tempi minori rispetto ai giorni di navigazione necessari a raggiungere, passando dal Mediterraneo via canale di Suez, i porti del Mare del Nord (Anversa e Rotterdam).

La linea ferroviaria del Terzo Valico sarà percorribile da treni ad alta velocità (200-250 km/h passeggeri e 100-120 km/h merci) e alta capacità (fino a 750 metri di lunghezza) e sarà dotata di sistemi computerizzati di gestione e controllo del traffico e del distanziamento (sistema ERTMS / ETCS European Rail Traffic Manage-

ment System / European Train Control System) che ottimizzeranno i tempi di occupazione della linea e l'interoperabilità dei treni nelle reti europee.

La realizzazione del Terzo Valico è indispensabile considerando che le caratteristiche dei due valichi ferroviari in esercizio non sono compatibili con gli attuali standard europei. Ad esempio, la pendenza massima oggi richiesta (12,5 per mille) è inferiore a quella dei valichi esistenti, che sono rispettivamente del 35 e del 17 per mille, valori adeguati ai requisiti dell'epoca in cui furono completati (1854 e 1922), e l'andamento dei tracciati presenta molte curve a basso raggio inadatte ai treni ad alta velocità.

La lunghezza complessiva della linea è di 53 km di cui 37 in galleria: di questi, 27 km saranno quelli della galleria più lunga, la Galleria di Valico, che avrà anche il primato italiano. Per evidenti ragioni di sicurezza sarà dotata di quattro "finestre" di accesso intermedio di lunghezza tra 1,5 e 2,5 km, anche queste in tunnel, e sarà prevalentemente costituita da due gallerie affiancate a singolo binario, collegate trasversalmente tra loro così che ciascuna funga da via di sicurezza per l'altra.

I comuni interessati sono 14, di cui 3 in provincia di Genova (Genova, Cerasi, Campomorone) e 11 in provincia di Alessandria (Fracaltono, Voltaggio, Carrosio, Gavi, Arquata Scrivia, Vignole Borbera, Serravalle Scrivia, Pozzolo Formigaro, Novi Ligure, Alessandria e Tortona).

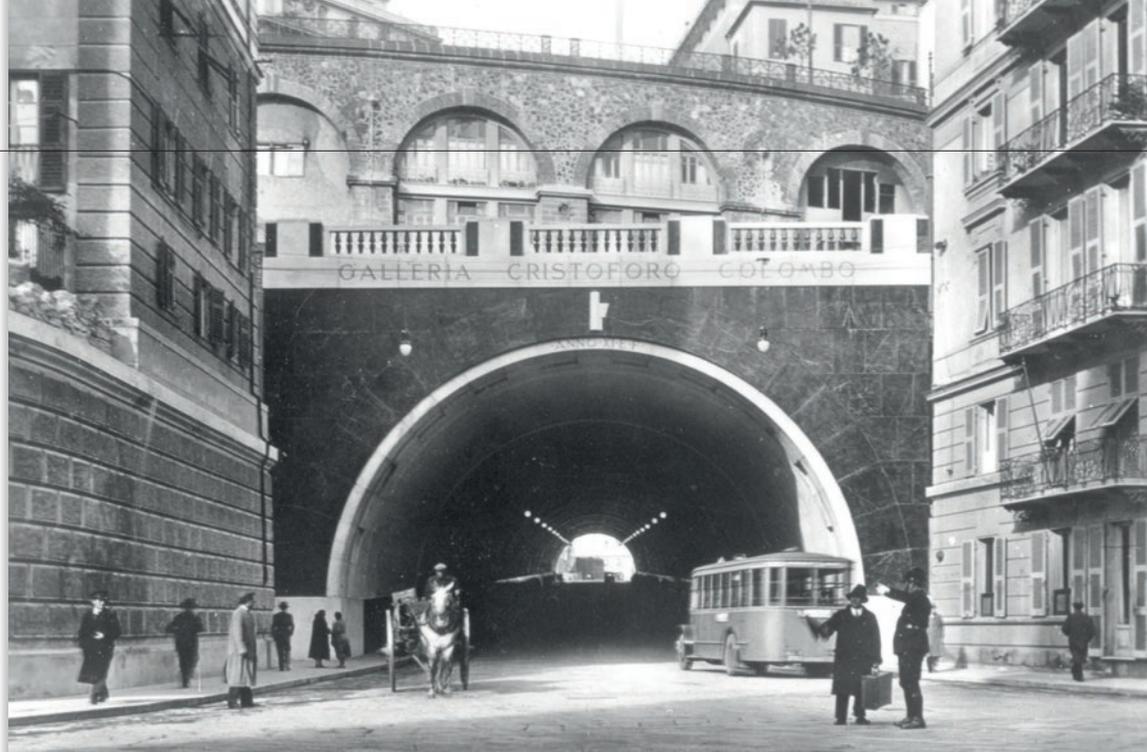
In Liguria il Terzo Valico sarà collegato alla rete ferroviaria dell'area di Genova, del Porto Storico, dei bacini portuali di Pra'/Voltri e con la linea per Savona; in Piemonte, a Novi Ligure con la linea per Alessandria-Torino e a Tortona con la linea per Milano. Questi collegamenti permetteranno di ridurre i tempi di viaggio tra Genova e gli altri due capoluoghi. In particolare, considerando i previsti interventi migliorativi sulla linea Tortona-Milano, il capoluogo lombardo sarà raggiungibile in meno di un'ora.

I lavori del Terzo Valico, iniziati nel 2012, sono previsti completarsi nel 2025.

Il limite massimo di spesa, riconosciuto a Rete Ferroviaria Italiana (RFI), il soggetto proponente dell'opera, è pari a 6.900 milioni di euro (Delibera CIPE 84 del 18 novembre 2010); l'opera rientra negli investimenti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per circa il 50% di tale valore.

L'avanzamento fisico dei lavori, dichiarato nel corso della visita ai cantieri del Presidente del Consiglio Mario Draghi il 9 febbraio scorso, è pari al 77%. ■

Col Terzo Valico, Genova, primo porto italiano per container, sarà il terminale della principale rotta commerciale tra i paesi asiatici e il nostro continente



Una città in galleria

Interventi urbanistici e viabilità a Genova tra le due guerre mondiali

Alla conclusione della "Grande Guerra" l'Italia deve affrontare numerosi problemi, tra i quali la riconversione dell'industria bellica e la ripresa dei traffici commerciali marittimi e terrestri. Ovviamente viabilità e trasporti sono elementi strategici per la ripresa economica. Le vie di comunicazione che collegano tra loro i principali centri urbani liguri e le città industriali del nord sono le stesse dell'anteguerra. I trasporti ferroviari, a parte l'introduzione della trazione elettrica su alcune linee, sono ancora fermi all'800. Tra il 1928 e il 1933 il porto di Genova si espande a ponente fino a Sampierdarena potenziando i traffici di merci. Oltre 500 autocarri a gasolio e quasi 600 auto risalgono giornalmente il passo dei Giovi attraversando la città. Il trasporto su gomma ha ormai avuto il sopravvento su quello ferroviario. Nel 1935, dopo 3 anni di lavori, viene inaugurata la "camionale" Genova-Serravalle. Un ponte di 40 metri sulla nuova via di Francia e un raccordo elicoidale costituiscono il principale collegamento tra scalo portuale e autostrada. La nuova via di comunicazione agevola il trasporto delle merci provenienti dal porto e permette il trasporto diretto dal domicilio del mittente a quello del destinatario.

Interventi urbanistici e viabilistici vengono realizzati anche all'interno delle città. Il Governo italiano, in questo periodo, dà un particolare impulso ai lavori pubblici anche nel tentativo di ridurre la disoccupazione che in quegli anni di crisi economica è molto elevata.

Nel 1926 viene costituita la "Grande Genova". Alla città vengono aggregati i 19 comuni compresi lungo l'arco costiero tra Voltri e Sant'Ilario e lungo le vallate del

Polcevera e del Bisagno. A Genova tra le due guerre mondiali viene realizzato un vasto programma di opere pubbliche che ha la sua massima espressione nel Piano regolatore del 1932. Con l'intensificarsi del traffico privato si rende necessario dare più ampio respiro alla viabilità. La città è edificata su un territorio collinare, la realizzazione di "strade in galleria" sembra essere una delle soluzioni migliori. A Genova sono già stati costruiti quattro tunnel ma si tratta di infrastrutture riservate unicamente al transito delle vetture tranviarie. Il Comune di Genova delibera, pertanto, la costruzione di due gallerie, aperte a tutto il traffico cittadino, da piazza Corridoni (ora Largo della Zecca) a piazza Portello e da quest'ultima a Corvetto. Entrambe si sovrappongono alle gallerie tranviarie già esistenti. La prima di queste "strade in galleria", i cui lavori iniziano nel 1924, viene inaugurata nel 1927 e dedicata a Vittorio Emanuele III (oggi a Giuseppe Garibaldi). La sua realizzazione incontra notevoli difficoltà per la natura del terreno e per le notevoli infiltrazioni d'acqua; la costruzione della seconda galleria, iniziata nel 1925, viene completata tre anni dopo e dedicata alla Regina Margherita (oggi a Nino Bixio). Le nuove gallerie migliorano notevolmente le comunicazioni tra la parte occidentale e quella centro-orientale della città, spostando il traffico di via Garibaldi e via Cairoli, diventate ormai insufficienti a garantire la circolazione del traffico privato. Nel 1929 inizia la costruzione di una galleria fra via Dante e via Maragliano. L'opera, facente parte di un più vasto piano urbanistico che trasforma completamente la fisionomia della zona, viene inaugurata nel 1933 ed intitolata a Cristoforo Colombo. La nuova piazza

di Mauro Pedemonte

A Genova tra le due guerre mondiali viene realizzato un vasto programma di opere pubbliche che ha la sua massima espressione nel Piano regolatore del 1932



Il grattacielo,
costruito tra
il 1937 e il 1940,
è stato l'edificio
più alto d'Italia
(108 metri)

Dante sorge, sulla demolizione dei nuclei urbani di Ponticello e Morcento, tra il 1932 e il 1940. La piazza è dominata da due grattacieli, uno dei quali, Torre Piacentini, è una delle più rappresentative opere del "Razionalismo italiano". Il grattacielo, costruito tra il 1937 e il 1940, è stato l'edificio più alto d'Italia (108 metri) fino alla realizzazione, tra il 1956 e il 1960, del grattacielo Pirelli di Milano (127 metri). La nuova viabilità permette fra l'altro, nel 1934, l'eliminazione dei binari dei tram in via XX Settembre e la soppressione del capolinea tranviario di piazza De Ferrari al posto del quale, 2 anni dopo, verrà posizionata una fontana monumentale, dono dell'industriale Piaggio. Nel 1935 iniziano i lavori di un'ultima galleria, che prolunga "virtualmente" la Cristoforo Colombo sull'asse di via Carlo Barabino. La galleria inizia in piazza Palermo e, sottopassando la collina di Albano, raggiunge direttamente la cosiddetta "strada a nastro" all'altezza di via Piaue e avvia così verso il levante sia il traffico proveniente da piazza De Ferrari, sia quello proveniente da circonvallazione a mare. I lavori per la nuova arteria, dedicata al Principe di Piemonte (oggi a Goffredo Mameli), terminano nel 1938. Il piano regolatore di massima delle zone centrali della città prevede anche la costruzione di altre due "strade in galleria" che non verranno però realizzate. Prioritaria viene anche considerata la viabilità verso le zone industriali del Ponente e della Val Polcevera. Viene così realizzata una nuova via di comunicazione attraverso il colle di San Benigno a Sampierdarena onde evitare l'aggiramento dello stesso fino alla Lanterna. La roccia proveniente dallo sbancamento del colle è utilizzata nei lavori di prolungamento del porto verso Sampierdarena. La nuova arteria, denominata via di Francia, viene inaugurata nel 1929. Nel 1938, a servizio anche della "camionale" Genova-Serravalle, viene completata e inaugurata la nuova strada "centrale" che attraversa Sampierdarena, via Antonio Cantore. Contemporaneamente viene migliorata la viabilità che porta ai nuovi collegamenti stradali. Viene allargata via Milano (oggi via Buozzi), abbassando e occupando la terrazza panoramica affacciata sul porto, e costruita una nuova strada a mare, alternativa a via San Benedetto, denominata via Adua.

Ma l'opera del Comune di Genova non si limita all'apertura di nuove arterie attraverso i rilievi collinari che, in pieno centro cittadino, rendono particolarmente difficile la viabilità. Un altro ostacolo è creato dal

Bisagno, torrente che divide in due parti la città. Una delle opere che si rendono quindi particolarmente necessarie per migliorare la viabilità è la copertura del tratto terminale del torrente, progetto già in fase di studio dagli inizi del secolo. Le comunicazioni stradali tra una riva e l'altra sono limitate a due ponti in ferro, ponte Pila e ponte Bezzecca, ormai insufficienti e quindi causa di rallentamenti per il traffico veicolare diretto o proveniente da levante. Nel 1928 il Comune di Genova delibera la realizzazione della copertura del torrente e la sistemazione urbanistica delle zone adiacenti. La copertura viene eseguita in tre tempi. Il primo tratto, dal ponte ferroviario al ponte Bezzecca, viene iniziata nel 1928 ed ultimata due anni dopo; il secondo tronco, da ponte Bezzecca al mare, viene iniziato nel 1934 e terminato l'anno successivo; il terzo tratto, sulla "strada a mare" (attuale corso Marconi) viene iniziato nel 1934 ed ultimato nel 1937. La copertura del torrente crea nuove aree edificabili e, grazie ad essa, viene anche dato un nuovo assetto a piazza di Francia, denominata piazza della Vittoria. Su progetto dell'architetto Marcello Piacentini viene realizzato un monumentale "Arco della Vittoria" (dedicato ai caduti della "Grande Guerra"), inaugurato nel 1931. Ai lati della piazza e lungo la copertura vengono realizzati numerosi edifici. La canalizzazione del torrente avviene mediante quattro collettori che, secondo i calcoli effettuati da una commissione tecnica, sono in grado di smaltire, con un ampio margine di sicurezza, la massima piena del Bisagno (500 mc d'acqua al secondo). I progettisti non possono prevedere che le colline genovesi verranno, a partire dagli anni '50, urbanizzate con la conseguenza che la cementificazione impedirà un normale deflusso delle acque piovane. Altre strade vengono allargate o costruite come, ad esempio, nel 1934, la cosiddetta "strada sopraelevata" di San Martino (attuale corso Gastaldi); l'anno seguente terminano i lavori della "strada a nastro" (le attuali via Rosselli, Gobetti, Righetti e De Gasperi).

La città del "ventennio" assume una nuova fisionomia. Le nuove opere pubbliche hanno saldato il centro alle aree periferiche. L'Amministrazione della "Grande Genova" prevede anche il miglioramento della viabilità nei comuni annessi nel 1926. A Quinto viene ampliata la carreggiata occupando la vecchia sede ferroviaria spostata più a monte, a Nerui nel 1940 viene inaugurata la nuova viabilità a monte, vengono allargati tratti di strada a Cornigliano, a Sestri e a Pegli, nel 1928 iniziano i lavori per la realizzazione di nuove strade, a supporto di quelle già esistenti, lungo la sponda destra del torrente Polcevera e lungo la sponda sinistra del torrente Bisagno.

Poi la tragica parentesi della Seconda Guerra Mondiale. Il 10 giugno 1940 l'Italia entra in guerra, le gallerie urbane e ferroviarie che attraversano la città vengono adibite a rifugi antiaerei. Durante il conflitto la città subisce 86 incursioni aeree che causano gravissimi danni alla viabilità e agli edifici. ■



Magie elettriche: trasmissione senza fili

Quando alle 12.30 del 12 dicembre 1901 riceveva il primo segnale radio da Poldhi in Cornovaglia (Inghilterra) a South Wellfleet in Massachusetts, **Guglielmo Marconi** era già da tempo sicuro dei suoi calcoli ma doveva ancora dimostrare che la telegrafia senza fili superava l'ostacolo costituito dalla curvatura terrestre. C'era infatti scetticismo tra gli scienziati in quanto la tesi ufficiale, prevedeva che tali onde si propagano solo in orizzontale e in assenza di ostacoli.



Marconi aveva cominciato a sperimentare nel 1894, nella convinzione di utilizzare le *onde elettromagnetiche*, per mandare segnali a distanza senza fili. Trasmise così segnali per qualche decina di metri migliorando i risultati con una connessione a terra e un filo "aereo" che fungeva da antenna. Al 1895 risale il celebre esperimento del "colpo di fucile", sparato dal fratello che lo informava da dietro la Collina dei Cappuccini di aver ricevuto il segnale inviato dalla soffitta della casa di campagna, a Pontecchio. Quindi il giorno del successo della trasmissione dall'Inghilterra agli Stati Uniti fu il coronamento di studi portati avanti da tempo, con la consapevolezza di raggiungere uno straordinario risultato, figlio di un'altra dimostrazione, quella di **Heinrich Rudolf Hertz**, fisico tedesco, sull'esistenza delle *onde elettromagnetiche* attorno al 1885 col dipolo hertziano, da lui costruito, in grado di emettere e ricevere *onde radio*. In suo onore, nel sistema internazionale la frequenza è misurata in Hertz.

MA PER ORA ABBIAMO TRASMESSO INFORMAZIONI NON ENERGIA

Per proseguire nelle magie elettriche... non possiamo ignorare **Michael Faraday**, fisico inglese (1791-1867) che inventò nel 1831 l'anello di induzione, a dimostrazione del principio dell'*induzione elettromagnetica*, in pratica

il primo trasformatore della storia: macchina elettrica statica alimentata a corrente alternata che trasforma, tra l'avvolgimento d'ingresso e quello d'uscita, la tensione. Avviene quindi un trasferimento d'energia elettrica da un circuito elettrico ad un altro con tensioni diverse, grazie all'accoppiamento induttivo, *senza che gli avvolgimenti siano a contatto tra loro*. Alcune scoperte di Faraday, a volte solo accennate, furono consolidate da **James Clerk Maxwell**, che sviluppò le equazioni base di tutte le moderne teorie sui fenomeni elettromagnetici.

Sulle cascate del Niagara campeggia una statua di **Nikola Tesla** (1856-1943), grande scienziato, sfortunato in termini di fama, specie negli ultimi anni di vita e poi per anni anche dopo la morte, avvenuta in una povera stanza d'albergo, da anni sua sola dimora. Fu inventore, fisico e ingegnere elettrico, nato da famiglia serba nell'attuale Croazia, naturalizzato statunitense.

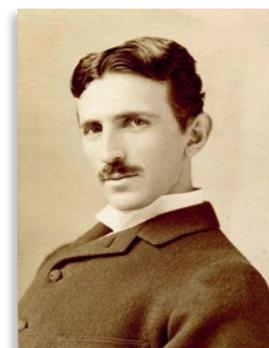
Nel 1900 formulò l'invenzione di un *sistema mondiale di trasmissione senza fili* per la creazione di una rete di energia libera, basata su teorie di un possibile uso della Terra e dell'atmosfera come conduttori elettrici. L'ambizioso progetto non fu mai portato a termine per mancanza di finanziamenti. Il grande magnate **J.P. Morgan**, dapprima finanziatore, decise per la fine del progetto quando intuì che una fonte di energia libera e disponibile a tutti non avrebbe potuto essere controllata da un gestore come avviene con l'energia elettrica su filo.

Tesla fu un grande scienziato con riconoscimenti molto inferiori al suo valore. Depositò 280 brevetti in 26 paesi di cui quasi la metà negli USA. Ebbe contestazioni circa la paternità di alcune invenzioni: famosa quella della scoperta del campo magnetico rotante da parte dell'italiano **Galileo Ferraris**. Fu protagonista, vincitore morale e contemporaneamente unico perdente della *Guerra Tra Le Correnti*, la continua e l'alternata, che ebbe come campo di battaglia proprio le famose cascate. Ma questa è "un'altra storia" come dice Gianni Minà riprendendo Michael Ende nel suo "La storia infinita".

ONDE ENERGETICHE

Il sogno di Nikola Tesla, la trasmissione senza fili dell'energia elettrica, sembra oggi vicino ad avverarsi grazie a una startup neozelandese di Auckland, Emrod, che ha recentemente avuto successo con molti esperimenti basati sul concetto che l'energia elettrica, per poter essere trasmessa da un punto all'altro

di Mario Salano



Nikola Tesla

Il cosiddetto "veicolo elettrico in linea" (On-Line Electric Vehicle, OLEV) utilizza energia elettrica convertita da bobine incorporate immediatamente sotto il livello stradale alle fermate degli autobus e nei parcheggi

senza bisogno di cavi, deve essere convertita in onde elettromagnetiche, che vengono quindi riconvertite in energia elettrica nella stazione di destinazione. Si tratta insomma di creare una versione molto più potente e meglio controllabile dei segnali radio.

La sfida wireless di Emrod, si basa su un impianto che converte l'energia elettrica in onde nella banda ISB (Industrial, Scientific and Medical), comprendente le porzioni dello spettro elettromagnetico riservate alle applicazioni di *radiocomunicazioni non commerciali*. La trasmissione senza fili di energia elettrica su grandi distanze potrebbe dunque diventare presto una realtà.

Il prototipo funzionante realizzato dalla startup di Auckland trasmette alcuni watt su tratte di una decina di metri, al massimo fino a cento metri di distanza. Ma la società sta potenziando il sistema per trasferire quantità più rilevanti di energia elettrica senza fili a grandissima distanza.

Questa speciale tecnologia è già usata da qualche tempo in alcuni campi, ma su distanze limitate, in ambito spaziale e militare: in pratica, per funzionare la tecnologia richiede un'antenna trasmittente, delle stazioni di ripetizione per estendere la distanza percorsa e un'antenna ricevente (*detta rectenna*) che riceve il raggio e riconverte l'impulso in elettricità.

autonomia e dei lunghi tempi di ricarica. Con questo sistema un bus elettrico compie giorno e notte il suo giro senza aver bisogno di fermarsi per la ricarica: sotto l'asfalto in corrispondenza di lunghi rettangoli bleu si trovano bobine elettriche che creano un forte campo elettromagnetico che, quando il bus vi passa sopra, si "sintonizza" con bobine identiche poste sul mezzo, trasferendo a esse l'energia elettrica da indirizzare poi alla batteria tramite opportuno carica batterie. Per mantenere i bus ricaricati tutto il tempo, si piazzano abbastanza bobine da coprire circa il 10 per cento del percorso così che il bus può funzionare con una batteria piccolissima, con costi che sono solo un terzo di quelli delle batterie delle auto elettriche. A Torino e a Genova, esistono da quasi 20 anni autobus elettrici caricati per induzione, in pratica secondo il principio del trasformatore. Sono stati fabbricati in Germania dalla Conductix-Wampfler.

Le batterie degli autobus vengono caricate completamente durante la sosta notturna nel deposito, e poi si ricaricano del 10-15% nelle soste alle fermate dell'autobus, mentre si fanno salire e scendere i passeggeri. Gli autobus percorrono circa 200 chilometri al giorno, senza che abbiano bisogno di tornare al deposito per ricaricarsi. La Conductix-Wampfler afferma che il suo sistema di trasferimento di energia manda il 95 per cento della carica alla batteria dell'autobus, con una perdita di energia minima, attorno al 5 per cento.

PROGETTO "ARENA DEL FUTURO" SULLA BREBEMI

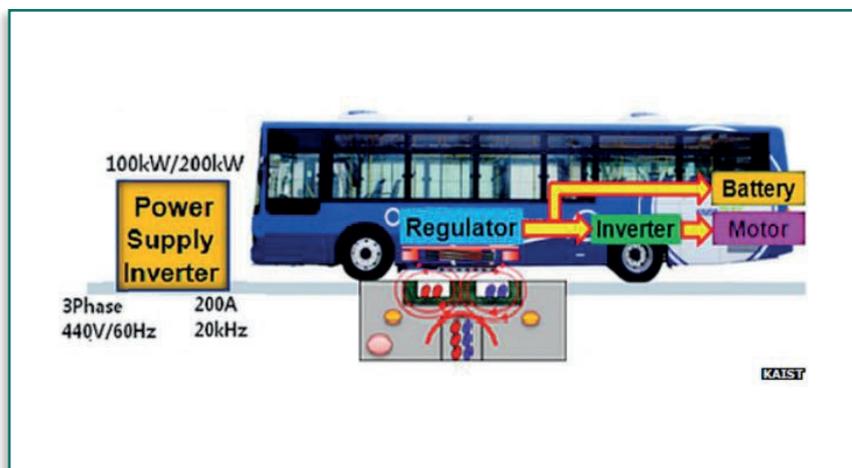
È l'estensione del concetto precedente: un anello di asfalto di 1.050 metri alimentato con una potenza elettrica di 1MW. Sarà situato in un'area privata dell'autostrada A35 vicino all'uscita Chiari Ovest. L'applicazione della tecnologia *Dynamic Wireless Power Transfer* riguarderà diverse gamme di veicoli elettrici. Alla realizzazione di "Arena del futuro" collaborano 11 primarie realtà italiane. Il circuito è stato completato a dicembre 2021 e i primi risultati della sperimentazione saranno disponibili nei prossimi mesi.

Se saranno positivi, l'asfalto di ricarica verrà applicato a tratti dell'autostrada vera e propria permettendo a varie tipologie di veicoli opportunamente attrezzati, di viaggiare ricaricando le batterie in movimento. L'alimentazione dei veicoli avviene su corsie cablate, grazie ad un innovativo sistema di spire posizionate sotto l'asfalto. È la prima volta al mondo per un'applicazione commerciale di ricarica ad induzione a un tratto autostradale.

TELETRASPORTO (!!)

Per Michio Kaku, fisico visionario statunitense (ascendenza giapponese) il teletrasporto ci sarà a fine secolo...

Nel frattempo, ci alleniamo col metaverso di Facebook, lo spazio tridimensionale ove persone fisiche interagiscono tramite avatar personalizzati. ■



AUTOBUS A GENOVA

Ma senza conversione di onde e col solo principio dell'induzione elettromagnetica, ecco che in fatto di trasmissione senza contatti, appare un nuovo modello di autobus elettrico alimentato tramite un metodo di ricarica senza fili (wireless) e senza lunghi tempi di attesa per la ricarica.

Il cosiddetto "veicolo elettrico in linea" (*On-Line Electric Vehicle, OLEV*) utilizza energia elettrica convertita da bobine incorporate immediatamente sotto il livello stradale alle fermate degli autobus e nei parcheggi. Per il fatto che usa una batteria più piccola per la sua ricarica in tempo reale, il sistema è relativamente leggero. È in grado di viaggiare da 50 a 60 chilometri all'ora in città o fino a 90 chilometri all'ora fuori città. I limiti della mobilità elettrica sono quelli della scarsa



Autobus elettrico caricato per induzione

1500 NUOVI CONTENITORI INFORMATIZZATI A STRUPPA, MOLASSANA E STAGLIENO



Via al nuovo sistema integrato ed evoluto per la raccolta differenziata dei rifiuti in media Valbisagno

IL PROGETTO

A inizio marzo AMIU ha dato il via al nuovo sistema di raccolta differenziata bilaterale di prossimità ad accesso controllato a Genova, sia per le utenze domestiche che per le utenze non domestiche.

Lo scopo del nuovo sistema è raggiungere nel tempo, anche grazie all'indispensabile collaborazione di tutta la cittadinanza, una percentuale della raccolta differenziata tra le più alte in Italia.

La prima parte del progetto si svilupperà fino a metà giugno e a livello logistico vedrà il posizionamento di 1500 nuovi contenitori nei quartieri di Struppa, Molassana e Staglieno. Un piano che entro l'anno interesserà anche i quartieri di Marassi, Foce e Albaro. Il sistema è costituito da cassonetti per la raccolta differenziata di nuova generazione, con cubatura più ampia e forma e caratteristiche utili a evitare depositi non consentiti. I contenitori sono inoltre rivestiti di infografiche anteriori e posteriori con indicazioni utili al corretto conferimento dei rifiuti. Un rinnovamento ampio, che prevederà anche l'utilizzo di automezzi di nuova generazione.

Per le utenze domestiche l'apertura dei contenitori sarà inizialmente regolata dalla semplice pressione del pulsante di attivazione, la cui individuazione è facilitata da una freccia. Nei prossimi mesi, e dopo opportuno avviso, le modalità di apertura dei contenitori cambieranno e per conferire i rifiuti sarà

necessario l'uso di una tessera che verrà consegnata per tempo. Per le utenze non domestiche i contenitori sono invece già apribili esclusivamente dagli utenti abilitati tramite una tessera elettronica, che AMIU distribuisce gratuitamente agli interessati. Sarà inoltre possibile aprire i cassonetti utilizzando la app digitale dedicata.

LA COMUNICAZIONE

AMIU ha inoltre attivato la campagna informativa sull'avvio della nuova raccolta per i residenti di Struppa, Molassana e Staglieno, circa 24.500 famiglie. In 1300 portoni e nelle cassette della posta i cittadini potranno trovare l'avviso del nuovo servizio, una brochure sulla raccolta differenziata e tante altre informazioni utili legate al riciclo e al corretto conferimento dei rifiuti. Ulteriori informazioni potranno essere trovate sul sito amiu.genova.it e sui canali social di Amiu. Grazie alla collaborazione con le associazioni di consumatori, nella prima fase di posizionamento dei contenitori sarà anche prevista la presenza di personale a presidio delle postazioni: gli operatori illustreranno ai cittadini il funzionamento dei nuovi cassonetti, sensibilizzando inoltre al corretto conferimento dei rifiuti secondo le regole della raccolta differenziata.

Questo importante investimento messo in campo dalla municipalizzata del Comune di Genova fa parte

Luciano M. Gandini

*Relazioni Esterne
e Comunicazione
di Gruppo AMIU*

Lo scopo del nuovo sistema è raggiungere nel tempo, anche grazie all'indispensabile collaborazione di tutta la cittadinanza, una percentuale della raccolta differenziata tra le più alte in Italia

Con l'introduzione del nuovo sistema di cassonetti inizia una nuova stagione della raccolta differenziata nella nostra città

del Piano Industriale che Amiu sta portando avanti, piano reso possibile grazie al Contratto di Servizio firmato con Città Metropolitana nel corso di questo ciclo amministrativo: l'azienda ha quindi finalmente risorse e strumenti progettuali utili a raggiungere gli obiettivi che i soci azionisti le hanno affidato.

«AMIU Genova è nelle condizioni di poter fare quegli investimenti che il territorio attende da anni – ha spiegato Pietro Pongiglione, presidente AMIU–. AMIU sta facendo la propria parte e rivolge un appello alla cittadinanza affinché ognuno dia il proprio contributo: l'obiettivo di aumentare in maniera importante la raccolta differenziata dev'essere un impegno condiviso. Chiediamo quindi a tutti di organizzarsi già nella propria abitazione per fare la raccolta differenziata: basta davvero poco impegno per ottenere un grande risultato».

«Con l'introduzione del nuovo sistema di cassonetti inizia una nuova stagione della raccolta differenziata nella nostra città – ha spiegato il sindaco di Genova,

rato nuovi ecopunti in Via Giustiniani, Vico Bottai e Vico Brignole, che hanno consentito di rimuovere 58 cassonetti dai vicoli. Gli ecopunti sono già 37 e supereranno il traguardo dei 40 entro l'anno. Nelle prossime settimane ne saranno inaugurati di nuovi, nel percorso del miglioramento del decoro, dell'igiene e della differenziata: infatti i dati ci dicono che questo sistema consente di raggiungere percentuali di raccolta differenziata importanti.

La raccolta differenziata passa anche attraverso la sensibilizzazione della cittadinanza.

Per questo motivo a marzo è stato firmato un protocollo d'intesa per un nuovo e più efficace rapporto di reciproca collaborazione in materia ambientale con la comunità ecuadoriana, al fine di incrementare la raccolta differenziata e la diffusione dei servizi offerti sul territorio da AMIU. Alla base del protocollo d'intesa la volontà di creare un sistema virtuoso tra informazioni, sensibilizzazione e coinvolgimento di tutti i cittadini ecuadoriani che vivono e lavorano a Genova negli aspetti correlati al miglioramento della raccolta differenziata, all'insegna della trasparenza e per una maggiore valorizzazione ambientale e tutela dei quartieri dove le diverse comunità risiedono. La comunità ecuadoriana è la più numerosa tra quelle straniere presenti a Genova. Con queste premesse le parti coinvolte intendono stabilire una proficua collaborazione attraverso l'organizzazione di incontri per approfondire le tematiche del corretto conferimento dei rifiuti e della raccolta differenziata, a cui aggiungere la distribuzione di materiali di sensibilizzazione e di comunicazione bilingue rivolti specificamente alla comunità ecuadoriana genovese. Come già succede per altre organizzazioni di volontariato e non, saranno promosse giornate ecologiche che uniranno messaggi di educazione ambientale ad attività sul campo come la pulizia delle spiagge e dei boschi o iniziative di sensibilizzazione alla corretta separazione e conferimento delle diverse frazioni di materiale. A ciò si vorrebbero aggiungere momenti di confronto e diffusione di best practice con le principali città dell'Ecuador – come già avviene con altre città europee, spesso nell'ambito di progetti europei mirati ai temi ambientali – per lo scambio di esperienze nel campo dell'educazione ambientale e della sensibilizzazione al corretto conferimento dei rifiuti. ■



Gustavo Palacio Urrutia
 Console Ecuador a Genova
 Matteo Campora
 Assessore all'Ambiente
 Pietro Pongiglione
 Presidente AMIU GENOVA

Marco Bucci -. È un impegno da parte dell'amministrazione, ma è più che mai necessario l'impegno da parte dei cittadini. È fondamentale fare una sempre una più corretta e attenta raccolta differenziata: per l'ambiente, ma soprattutto, per le nuove generazioni».

LE ALTRE INIZIATIVE PER INCREMENTARE LA RACCOLTA DIFFERENZIATA

Non solo "cassonetti intelligenti", l'impegno di Amiu procede su molti fronti.

In questi primi mesi del 2022 è andato avanti il piano "Ecopunti" nel centro storico. Gli Ecopunti sono ex magazzini a piano strada che ospitano i contenitori per la raccolta dei diversi materiali, videosorvegliati e ad accesso controllato, e sono utili per togliere i cassonetti dei rifiuti da zone di pregio e dagli itinerari turistici, creando spazi dedicati alla differenziata anche nei vicoli. Da inizio anno Amiu ha inaugu-



ORGANICO: DOVE LO BUTTO? LE REGOLE PER UNA CORRETTA DIFFERENZIATA

Forse non tutti sanno che oltre il 30% dei rifiuti delle famiglie è composto da **rifiuti organici**, cioè scarti alimentari e avanzi di cibo sia crudi che cotti, frutta, verdura, fogliame, piante recise, erbacce e così via. **Per riciclare l'organico** occorre conferire questa tipologia di rifiuti nei contenitori di colore marrone. Per un recupero di qualità, è necessario che le regole della raccolta differenziata siano ben osservate per evitare che materiali estranei finiscano nei contenitori marroni.

UN IMPEGNO CONDIVISO

L'obiettivo di aumentare in maniera importante la raccolta differenziata dev'essere un impegno condiviso. In questo senso ogni singolo cittadino ha un ruolo importante e può fare la sua parte in modo semplice ed efficace, organizzandosi già nella propria abitazione: per differenziare correttamente i rifiuti organici occorre procurarsi un contenitore traforato, mettere da parte solo i sacchetti compostabili che distribuiscono i supermercati o acquistare solo quelli dedicati e seguire alcune semplici regole per una corretta differenziata. Insomma un piccolo impegno per ottenere un grande risultato.

CONTENITORI MARRONI E CONTENITORI GRIGI: FAI ATTENZIONE

Quando parliamo di rifiuti organici è bene aver presente una grande diffe-

renza: più si separa, meno materiale va a finire nel contenitore grigio (rifiuti non riciclabili) e di conseguenza in discarica. Tracciamo dunque un utile vademecum.

COSA BUTTO NEL CONTENITORE MARRONE (RIFIUTI ORGANICI)?

Avanzi di cibo, bucce, semi, torsoli e noccioli, formaggi, frutta, verdura; pane, pasta, farina, riso; fondi di caffè, buste di the e tisane; fiammiferi, tappi di sughero, segatura; gusci di frutta secca; carne, piccole ossa, pesce, lische di pesce, chele di crostacei, conchiglie di molluschi (purché provenienti da attività di ristorazione; macellerie, pollerie e pescherie devono avviare la carne e il pesce di scarto alla filiera di recupero dei sottoprodotti di origine alimentare); gusci d'uovo, peli, piume; tovaglioli e fazzoletti di carta sporchi; fogliame, piccole piante, fiori recisi; alimenti avariati o scaduti. Fai attenzione: nel contenitore marrone non inserire borse e sacchetti di plastica, usa solo sacchetti compostabili o di carta.

COSA BUTTO INVECE NEL CONTENITORE GRIGIO?

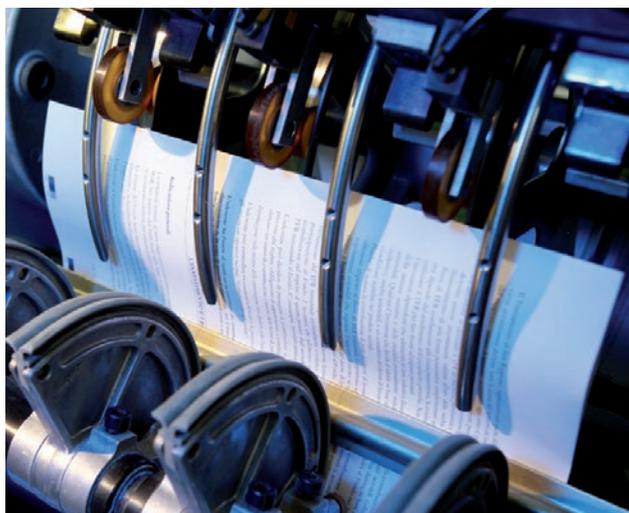
Qui occorre conferire tutto ciò che non è recuperabile e non è imballaggio: lettiere per animali, giocattoli e oggetti in plastica, porcellane, terracotta, ceramica, CD, DVD e VHS, lamette e rasoi monouso, mozziconi di sigarette, scontrini, pannolini e assorbenti.

LO SAI CHE?

I rifiuti organici raccolti sono destinati a impianti di trattamento che producono fertilizzante naturale per le coltivazioni e consentono di recuperare energia rinnovabile mediante la produzione di biogas.

Scopriamo qualche dato: il biodigestore di Cairo Montenotte, ampliato a ottobre 2021, per esempio è in grado di trattare 60mila tonnellate all'anno di Frazione Organica dei rifiuti (FORSU) e 20mila tonnellate all'anno di verde (sfalci e patate). Un perfetto esempio di economia circolare: attraverso il trattamento della frazione organica dei rifiuti, mediante il processo di digestione anaerobica, il biodigestore è infatti in grado di produrre annualmente 6 milioni di metri cubi di biometano da immettere nella rete Snam, mentre tramite un processo di digestione aerobica il materiale organico viene trasformato in compost di alta qualità destinato a diversi tipi di culture e aziende agricole. La produzione annua di compost è di 10mila tonnellate (un quantitativo utile a fertilizzare circa 500 ettari di terreno), che vengono consegnate a diverse aziende agricole in Liguria e Piemonte.

Dati che certificano come differenziare correttamente anche l'organico significhi ridurre la produzione di rifiuti, rispettare l'ambiente, utilizzare sempre meno le discariche e aiutare il pianeta.



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
● ● ● ●

PARTE SECONDA - 1991, L'INNAUGURAZIONE DEL NUOVO TEATRO



Il Teatro Carlo Felice: attualità, storia e curiosità

di Barbara Sénès



Raimondo Sirotti
la reinterpretazione
de La Pastorale
del Grechetto

Eccoci finalmente alla ricostruzione del Teatro Carlo Felice. Nel 1981 fu bandito un altro concorso-appalto che si concluse nel 1984 con il progetto degli architetti **Aldo Rossi, Ignazio Gardella, Fabio Reinhart**. Questa volta la parte esecutiva del progetto ebbe fortunatamente seguito con la posa, il 7 aprile 1987, della prima pietra del nuovo teatro e nel 18 ottobre 1991 la struttura venne infine inaugurata. Sono due le esigenze tenute in considerazione dagli architetti nella realizzazione del nuovo Teatro Carlo Felice: da una parte la necessità di ricostruirlo dov'era e dall'altra quella di voler dotare la nuova struttura della più avanzata tecnologia. Così il mantenimento del pronao dorico e del portico in pietra di promontorio, decorato con i bassorilievi originali, e la trasformazione in piazza coperta della zona dietro al pronao, in continuità viaria tra Piazza De Ferrari e Galleria Mazzini, sono stati affiancati da un'imponente torre scenica, alta circa 63 metri, che contiene il palco, le relative macchine di scena, i camerini e le sale di prova e consente di allestire quattro scenografie contemporaneamente, grazie a una piattaforma mobile.

L'interno si presenta algido, con un'ambientazione di balconcini alla genovese prospicienti il palcoscenico, comunque molto ammirato proprio in virtù della sua particolarità, per le dimensioni come anche per l'ottima acustica. Apprezzato dai critici e dai melomani è anche il posizionamento del golfo mistico, che rende visibile al pubblico il direttore d'orchestra.

Se il nuovo teatro ha recuperato ciò che rimaneva delle antiche strutture, risulta invece del tutto nuovo negli interni, per i quali furono banditi concorsi finalizzati all'apparato decorativo e artistico per la parte relativa al foyer.

Nel 1991 il compianto pittore ligure **Raimondo Sirotti**

(uno dei più quotati e apprezzati artisti del panorama pittorico contemporaneo) venne incaricato di fornire i bozzetti dei cartoni per creare due grandi arazzi per il teatro che riproducono con la notevole capacità cromatica tipica del *Maestro* di Bogliasco una reinterpretazione contemporanea di due dipinti ora custoditi nel *Museo dell'Accademia Ligustica di Belle Arti*, istituzione di cui Sirotti era presidente: *La Pastorale* del **Grechetto** e il bozzetto del perduto affresco per la *Chiesa di San Domenico* di **Bernardo Strozzi**, gloria pittorica del Seicento genovese.

La statua del *Genio dell'Armonia* dello scultore **Giuseppe Gaggini**, posta nel 1829 alla sommità del pronao - che una delle prime immagini fotografiche disponibili del teatro ci mostrava intatta, con il monumento equestre a **Giuseppe Garibaldi**, eretto a fine 1800 - venne sostituita da un calco. L'originale della statua restaurata venne collocata all'interno della *chiesa di Sant'Agostino* in Sarzano risalente al 1260, oggi sconosciuta e sede del Museo Sant'Agostino e caratterizzata da una guglia policroma in maiolica, *unicum* nell'architettura ligure del periodo.

Nell'ambito della ricca bibliografia relativa al Teatro Carlo Felice, occorre ricordare **Roberto Iovino**, musicologo e docente di Storia della Musica, già direttore del **Conservatorio Paganini**, come anche la storica dell'arte **Ida Maria Botto**, coautrice del progetto museale del Museo Sant'Agostino, già membro di *Zonta International Genova II* (associazione che ha come obiettivo quello di valorizzare la posizione giuridica, politica e professionale della donna), scomparsa qualche anno fa e ricordata con una targa alla *Biblioteca Berio*.

Dal punto di vista impiantistico, è la **Fondazione Carlo Felice** che gestisce gli interventi di riqualificazione e adeguamento normativo, attraverso il servizio di conduzione e manutenzione degli impianti tecnologici speciali.

A seguito
della posa
della prima pietra
del 7 aprile 1987,
nel 18 ottobre 1991
inaugurato
il nuovo teatro

I numeri del Teatro sono più che notevoli, tra volume totale, superficie del palcoscenico principale e del palcoscenico dorsale, superficie totale del sottopalco e altezza al piano grigliato; duemila sono i posti a sedere, tre i palcoscenici intercambiabili e uno girevole, 18 i camerini, 17 le sale prova tra orchestra, coro e corpo di ballo, oltre che un auditorium da duecento posti. Dal 2010 il teatro si è inoltre attrezzato anche per la diretta streaming, con uno studio interno dedicato. Varie vicende mi legano al Teatro Carlo Felice: vivido è il ricordo del seminario di attività formativa *Visita Tecnica al Teatro Carlo Felice* organizzato dall'Ordine degli Ingegneri di Genova, tenutosi nel 2014. Molto mi aveva colpito il constatare come alcune norme relative a *Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro* possano risultare di complessa applicabilità in rapporto alle esigenze sceniche.

All'interno del teatro ricordo l'interessante presentazione del libro *Al calar della notte. Luce e tenebre nel teatro di Mozart* di **Marco Jacoviello**, libro che ha contribuito a rafforzare le mie competenze sulla *Trilogia Mozart-Da Ponte*. Alcuni tra i numerosi spettacoli cui ho assistito rimangono poi stagliati in ricordi personali, tra cui un *Don Giovanni* di **W.A. Mozart** a dicembre 1993 con mia figlia Camilla, come anche il concerto di ottobre 2010, nel quale l'**Akademie für Alte Musik Berlin** ha proposto l'integrale dei *Concerti Brandeburghesi* di **J. S. Bach**, cui ho assistito con mio figlio Federico, pianista specialista nel repertorio. Ricordo poi come magica la *prima* della *Traviata* di **Giuseppe Verdi**, a dicembre 2016, con una cornice festosa e spettacolare di fuochi d'artificio in Piazza De Ferrari, sulle note delle principali pagine dell'opera. Intenso è il ricordo dello *Schiaccianoci* di **Čajkovskij** a dicembre 2018, balletto dalle atmosfere fantastiche, con musiche eleganti e al tempo stesso colorate di timbri suggestivi, sicuramente uno dei balletti più amati di tutti i tempi.

L'emozione più grande è stata poi quella di cantare al Carlo Felice! A ottobre del 2017, in occasione dei 500 anni della *Riforma Protestante* nell'Auditorium del Teatro, ci siamo esibiti come **Schola Cantorum S. Stefano**. Entrare dall'*Ingresso degli Artisti* del Teatro, avere a disposizione i camerini e altro ancora sono state esperienze totalizzanti, viste finalmente da dentro, oltre che da fuori, dell'ambito teatrale.

Ma torniamo a parlare del **trentennale** dell'apertura del Teatro Carlo Felice nell'attuale veste, celebrato con una stagione in grande spolvero, con appuntamenti musicali in scena a Genova ma non solo.

Per il cartellone di *Opere e Balletto*, di particolare interesse l'intermezzo buffo *La Serva Padrona* del settecentesco **Giovanni Battista Pergolesi**, geniale compositore, tra i massimi rappresentanti della scuola musicale napoletana, che, pur morendo a soli 26 anni, ha saputo donarci quel pilastro della storia della musica che è il suo struggente *Stabat Mater*. Per quanto riguarda i **Concerti sinfonici**, questi hanno impegnato l'Orchestra del Teatro Carlo Felice in un vasto repertorio.

Per la **Giovine Orchestra Genovese**, in scena accanto ad altre grandi esecuzioni: il più volte rimandato causa Covid ritorno del grande **Grigory Sokolov**, pianista dotato di una tecnica magistrale e capace di trasformare di volta in volta la voce del pianoforte, noto anche per la sua prodigalità riguardo ai bis, uno dei concertisti più amati e seguiti dalla platea genovese, così come anche **Uto Ughi** (che avevo avuto modo di ascoltare per la prima volta nel 1984), che è stato festeggiato il 17 gennaio dal presidente della GOG **Nicola Costa** per i suoi 63 anni dal suo primo concerto genovese.

Tanti altri sono gli eventi che ha visto il Teatro dal 2021 e che sono in programma fino alla primavera 2022, fra cui il concerto che vedrà esibirsi il vincitore del *Premio Paganini* **Giuseppe Gibboni** e l'atteso concerto di **Benedetto Lupo**, che si impose all'attenzione del mondo musicale con l'affermazione, nel 1989, al prestigioso *Concorso Internazionale Van Cliburn*, nell'edizione vinta da **Alexei Sultanov**.

Non si vuole certo sminuire l'importanza di altri eventi non parlandone in queste poche righe, ma ci vorrebbero ben altri spazi per una trattazione dettagliata che li possa abbracciare tutti.

Così come troppo ancora bisognerebbe poter dire del Teatro Carlo Felice, in merito al quale ho sicuramente

Tanti altri
sono gli eventi
che ha visto
il Teatro dal 2021
e che sono
in programma
fino alla primavera
2022



trascurato alcuni aspetti a favore di altri.

Mi fermo dunque qui, sul volgere al termine delle rappresentazioni di *Anna Bolena* di **Gaetano Donizetti**, tragedia lirica su libretto del nostro illustre **Felice Romani**, considerata uno dei più grandi capolavori del Belcanto.

Con l'augurio di un proseguimento di un anno ricco di buona musica, vi aspetto con un nuovo *viaggio* musicale nel prossimo numero. ■

Giovanni Giustiniani Longo L'ultimo difensore di Costantinopoli



Giovanni Giustiniani Longo

di **Fatima Poscia**

Era rampollo
di una famiglia
che aveva raggiunto
un ruolo di primo piano
nella vita politica
ed economica
di Genova

Giovanni Giustiniani era figlio di Bartolomeo di Antonio, nato da uno dei due matrimoni del padre. Non si sa se la madre fosse Novellina di Raffaele Giustiniani Arangio, oppure Eleonora di Valerano Spinola. Anche la sua data di nascita è sconosciuta: si presume che sia nato nel 1418.

Era rampollo di una famiglia che aveva raggiunto un ruolo di primo piano nella vita politica ed economica di Genova, grazie al prestigio personale e al patrimonio accumulato dal nonno Antonio, soprattutto impegnato nella Maona di Chio, che era un'importantissima società commerciale di proprietà dei Giustiniani per lo sfruttamento delle risorse dell'isola del Mare Egeo. Fin dall'adolescenza Giovanni dovette svolgere il suo apprendistato alla professione di mercante del padre e per questo visitò tutte le colonie genovesi in Oriente, Caffa, Pera e naturalmente Chio. Secondo la tradizione rimase sotto la tutela del padre anche oltre i 25 anni d'età, ma l'insofferenza verso questo stato di cose si manifestò ben presto.

È del 1443 il primo debito da lui contratto e il numero dei creditori crebbe in maniera esponenziale, nonostante l'intervento del padre per limitare i danni. Tre anni dopo fu lo stesso padre a rivolgersi al doge Raffaele Adorno perché ordinasse la confisca dei beni che Giovanni aveva accumulato a Pera, in modo da

soddisfare gli incalzanti creditori. Ciò creò una frattura definitiva nei rapporti fra padre e figlio, al punto che questi abbandonò la fazione in auge degli Adorno a favore di quella in esilio dei Fregoso.

Benché dettata da spirito di vendetta, la scelta si rivelò felice perché il 30 gennaio 1447 Giano Fregoso con ottantacinque armati si impadronì del potere e costrinse gli Adorno alla fuga. L'appoggio di Giovanni fu ricompensato in modo tangibile, diventando uomo di fiducia del nuovo doge e prendendo in moglie Clemeza Fregoso, sorella di Giano. A ciò nel 1448 si aggiunse come ulteriore ricompensa il consolato di Caffa per la durata di un anno. In questa veste diede prova della sua abilità sia come amministratore, sia combattendo la corruzione dilagante. Strinse inoltre ottimi rapporti con l'imperatore di Trebisonda Giovanni IV Commeno e curò gli interessi della Repubblica presso l'Impero bizantino, promettendo il proprio appoggio contro il vecchio sultano Murad II.

Il 16 dicembre dello stesso anno Giano Fregoso, che fu un doge serio e corretto, morì a causa di una grave malattia. Gli succedette l'incompetente cugino Lodovico, che in primo tempo rinnovò il mandato a Giustiniani, salvo poi ritirarlo subito dopo. Giovanni si diede allora alla pirateria, dimostrando anche in questo una notevole abilità.

Lodovico fu deposto l'8 settembre 1450 a causa della sua inettitudine, ma anche per la sua corruttibilità. Fu eletto nuovo doge Pietro Fregoso, fratello di Giano e della moglie del Giustiniani, che lo stimava.

Frattanto la Cristianità intera era in allarme a causa delle sempre più evidenti manovre di guerra del giovane sultano Mehmet II contro Costantinopoli, l'ultimo baluardo cristiano in oriente. Pietro Fregoso inviò a Giovanni una missiva il 18 luglio ed una seconda il 23, con cui lo richiamava in patria per affidargli il comando delle due navi cariche di armi e viveri, il cui invio era stato sollecitato personalmente dal pontefice. Dimostrando attaccamento ai valori cristiani, Giovanni aveva accettato l'incarico ed era ritornato in oriente, anche se durante il viaggio non rinunciò all'attività piratesca.

Al comando di un manipolo di settecento soldati ben preparati, forti ed audaci, genovesi, veneziani, greci, cretesi, catalani e persino rinnegati turchi arruolati dallo stesso Giustiniani, perché attirati dal suo carisma e dalla fama del suo coraggio, il 26 gennaio 1453 sbarcò a Costantinopoli con un grande carico di provviste e munizioni. Fu accolto con tutti gli onori dall'imperatore Costantino XI Paleologo, che conosceva la sua abilità militare e perciò gli affidò il comando della difesa della città nominandolo *protostator* (e forse anche promettendogli l'isola di Lemno). Giovanni si attestò con i suoi uomini a difesa della porta di San Romano, la parte più debole della cinta muraria e quindi quella più a rischio. Per quasi due

esterno, sormontato da un secondo parapetto alto 7 metri e protetto da poderose torri quadrangolari a 30 metri l'una dall'altra. Seguiva il muro interno alto 18 metri e di uno spessore incredibile, rafforzato da novantasei torri alte fino a 20 metri poste a 55 metri l'una dall'altra. Dodici porte si aprivano nelle mura. Se il tratto della porta di San Romano, affidata a Giovanni Giustiniani, era certamente il più vulnerabile, anche i valli non erano in condizioni migliori. Il problema principale era lo scarso numero di difensori della città – meno di cinquemila più duemila soldati stranieri – che non era sufficiente a coprire bene i ventidue chilometri delle mura e concentrato per lo più sulla cinta esterna, così lunghi tratti restavano senza controllo. Le mura che costeggiavano il mare erano meno poderose, ma più facili da difendere. Il Corno d'Oro era bloccato da una grossa catena di ferro tesa fra due torrioni.

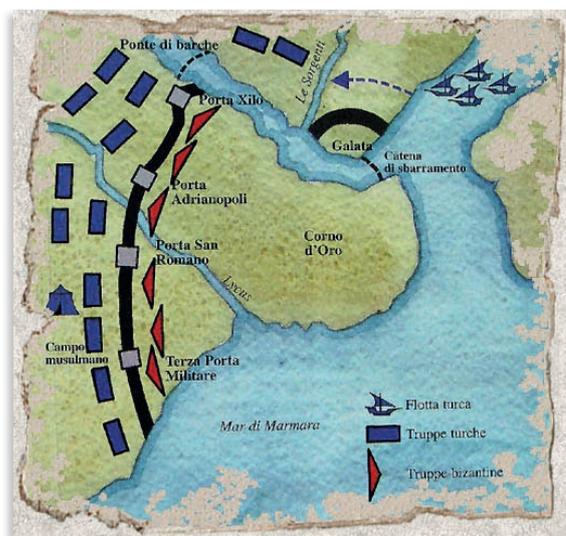
I Bizantini pensavano comunque di essere al sicuro dietro le loro mura inviolate da almeno mille anni, in attesa degli aiuti dell'Occidente, ma in realtà il mondo cristiano aveva piantato in asso Costantinopoli, considerata la capitale di un impero ormai in disfacimento, e solo il papa aveva inviato alcune navi con un centinaio di armati.

In più Mehmet II era in possesso di un cannone straordinario, progettato da Urban di Transilvania, un ingegnere e fonditore ungherese di origine tedesca. Questi in primo tempo aveva offerto la sua "creatura" all'imperatore Costantino, che si era visto costretto a rifiutare perché le sue casse erano vuote, in una città spopolata ed impoverita. Allora lo spregiudicato ungherese si rivolse a Mehmet e in cinque mesi costruì per lui una formidabile bocca da fuoco, pesante 48 tonnellate, con una canna di 3,5 metri ed una bocca di 90 centimetri. Per trasportarla davanti alle mura della città, preceduta da un corpo speciale di duecento genieri e pontieri, furono necessarie sessanta coppie di buoi condotte da duecento serventi.

Oramai il sultano, che aveva a lungo studiato le tecniche d'assedio su testi italiani e tedeschi e preparato accurati piani d'attacco, con la collaborazione di esperti occidentali (sic!) ed in possesso del poderoso mezzo d'artiglieria noto come il "mostro di Urban", era pronto a muoversi alla conquista di Costantinopoli. Il 5 aprile vi giunse con il suo formidabile esercito e predispose l'assedio secondo un accurato piano da lui stesso elaborato. Mandò un ultimatum all'imperatore Costantino XI, la resa in cambio della vita per sé e per i suoi sudditi e nessun saccheggio, che l'imperatore respinse. Il giorno dopo iniziarono i bombardamenti contro il tratto di mura lungo il fiume Licino, considerato il più vulnerabile. Proprio il tratto affidato alla difesa di Giovanni Giustiniani e dei suoi uomini, che combatterono con grande determinazione, ricostruendo via via le brecce nelle mura provocate dal "mostro di Urban" e distruggendo le gallerie sotterranee scavate dagli Ottomani per cercare di entrare in città. Giovanni respinse sdegnosamente anche il



Il Sultano Mehmet II



mesi si battè come un leone contro le preponderanti forze terrestri e navali degli Ottomani, un esercito di circa 160.000 uomini, divenuti 400.000 verso la fine dell'assedio.

Costantinopoli contava per la sua difesa su una formidabile tripla cerchia di mura che, nonostante le moderne tecniche di artiglieria, veniva ancora considerata inespugnabile. All'esterno c'era un fossato largo 20 metri, che si poteva riempire d'acqua, seguito da un primo basso parapetto e poi dal vallo

tentativo di Mehmet di corromperlo, dichiarando che mai avrebbe tradito la Cristianità ed il giuramento di fedeltà fatto all'imperatore. Giustiniani combatté valorosamente, ispirando con il suo estremo coraggio tutti i difensori della città e suscitando il rispetto dello stesso sultano.



Sopra:
Le schiere Ottomane
con il "Mostro di Uurban"

A sinistra:
L'assedio di Costantinopoli

Dopo oltre un mese e mezzo di assedio, il sultano sospese le ostilità per tre giorni, preparandosi all'assalto finale.

L'imperatore chiese allora al cardinale Isidoro di celebrare un'ultima volta la messa a Santa Sofia, con la partecipazione di tutta la cittadinanza disperata. Costantino tenne un breve discorso in cui, dopo aver ringraziato tutti coloro che si erano battuti per la difesa della città, in particolare lodava il valore di Giovanni Giustiniani Longo e dei suoi settecento soldati che avevano combattuto con tanto coraggio e lealtà, ed invitava la cittadinanza ad affidarsi a Dio e alla Vergine Celeste, perché solo un miracolo ormai poteva salvarli.

Giustiniani, ritornato alla porta di San Romano, fece riparare e rinforzare per l'ennesima volta le mura danneggiate dall'artiglieria ottomana e scavare un fossato dietro le mura dove trincerarsi per un'ultima resistenza. Fu grazie al suo carisma se i Bizantini riuscirono a resistere così a lungo contro forze nemiche tanto schiaccianti.

Le cronache di allora riportano che Giustiniani ebbe un violento alterco con il Megas Dux (Grand'Ammiraglio) e Primo Ministro bizantino Loukas Notaras, che non riusciva, o non voleva, procurargli la promessa polvere da sparo per l'uso dei cannoni. Allora gli gridò: "Chi mi trattiene, o traditore, dall'ucciderti con la mia spada?". E Notaras forse traditore lo era davvero in quanto, da fervente ortodosso, è famoso per aver esclamato: "Meglio il turbante musulmano che la tiara papale!" quando nel 1452 la chiesa di Costantinopoli si era riunificata con la chiesa di Roma.

Martedì 29 maggio 1453, prima dell'alba, ebbe inizio la battaglia decisiva per le sorti della città.

Seppur stremati da sei lunghe ore di combattimento i difensori continuavano a respingere gli assalti. Allora il

sultano mise in campo la sua "arma segreta", le feroci truppe scelte di giannizzeri composte da rinnegati cristiani convertiti all'Islam, che dopo una dura lotta riuscirono ad entrare da una kerkoporta, una postierla nelle mura lasciata aperta per dimenticanza o forse per tradimento. Scalati i bastioni vi issarono i loro stendardi e la situazione si fece convulsa.

Nonostante una prima ferita di freccia ad un braccio ed una seconda ad una gamba, Giustiniani continuò a combattere e soprattutto ad infondere coraggio nei difensori. Una terza grave ferita al torace, un colpo di colubrina al petto che gli causò la frattura dello sterno, lo mise ko. Purtroppo, non c'era un secondo capace e rispettato come lui che lo potesse sostituire al comando. I suoi uomini superstiti lasciarono le postazioni e, caricatolo su di una barella, lo trasportarono in fretta e furia su una nave abbandonando la porta di San Romano al suo destino. A quella vista Costantino XI capi che tutto era perduto e, spogliatosi delle insegne imperiali, si gettò nella mischia dove trovò la morte. A mezzogiorno tutto era finito e gli Ottomani avevano il controllo totale della città.

Intanto la nave genovese sulla quale si trovava il ferito Giustiniani era riuscita ad arrivare all'isola di Chio, ma ogni tentativo di soccorso fu inutile e Giovanni Giustiniani Longo morì il 1° agosto successivo. La notizia giunse a Mehmet, che nutriva grande ammirazione per il nostro condottiero che a suo parere



"da solo valeva più di tutte le forze bizantine messe insieme". Il sultano volle che il solenne funerale fosse celebrato a Costantinopoli, considerandolo l'unico degno avversario avuto durante la conquista della città. Fu sepolto a Chio, nella chiesa di San Domenico del villaggio di Pyrgi, ma la tomba andò perduta nel terremoto nel 1881.

Molti vollero attribuirgli la colpa della capitolazione di Costantinopoli e dell'Impero Romano d'Oriente. Fu accusato addirittura di essere fuggito in preda al panico e fingendosi ferito, offuscando il coraggio e la determinazione dimostrati. Sappiamo che non fu così, tanto più che i suoi principali detrattori erano veneziani che volevano volontariamente gettare discredito sulla sua memoria. ■

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

bil | benessere interno lordo

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

NUOVI ORIZZONTI MANAGERIALI

SUPERARE IL GENDER GAP:
FACCIAMO GOAL PER RIPARTIRE

