

MY Generation

MY GENERATION edizione web del bimestrale d'informazione a cura del Coordinamento FABI Giovani. Registrazione Tribunale di Roma n. 209/2012 del 5 luglio 2012 Direttore Responsabile: Lando Maria Sileoni

Il bimestrale young di



**LA VOCE DEI
BANCARI**
FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI

a cura del Coordinamento FABI Giovani

Novembre/Dicembre 2016

giovani@fabi.it



IL PROCESSO

ATTUALITÀ

Bancari in cuffia

ATTUALITÀ

Green Jobs

MARKETING

I social. I nuovi trend
e nuove regole del gioco



SOMMARIO

Direttore Responsabile

Lando Maria Sileoni

Capo Redattore

Lodovico Antonini

Comitato di Redazione

Mattia Pari
Pierluigi Aiello
Riccardo Barabani
Wladimir Brotto
Simone Capuani
Giovanni Corsaro
Alessandro De Riccardis
Elisa Bianca Gallinaro
Roberto Inchiappa
Giorgio Isabella
Alberto Loda
Alessio Maniscalco
Simona Misticoni
Federico Mostaccio
Ludovico Paganelli
Elio Sfarra
Caterina Stramenga
Francesco Urso
Alessandra Vanoncini

Collaboratori

Flavia Gamberale
Simona Sacconi

Grafica di copertina

Silvia Catalucci

Ricerca iconografica

Giuditta Romiti

Edizione web

Marco Ammendola

Impaginazione

Orione. Cultura, lavoro
e comunicazione srl

CONTATTACI: giovani@fabi.it

- 03** **EDITORIALE**
Il processo

- 05** **ATTUALITÀ**
Bancari in cuffia. Lo studio di FABI Giovani

- 10** **ATTUALITÀ**
Green Jobs

- 12** **ATTUALITÀ**
Più crescita e stabilità
per garantire i posti di lavoro

- 13** **ATTUALITÀ**
Caro Babbo

- 15** **SCALA 40**
I giovani? Altro che latino e greco,
oggi studiano l'internet delle cose

- 17** **SICUREZZA**
La valutazione dei rischi

- 18** **WELFARE**
Il fondo pensione

- 20** **MARKETING**
Social. I nuovi trend e nuove regole del gioco

- 22** **LETTERATURA**
Paula Hawkins / La ragazza del treno

- 24** **MUSICA & CONCERTI**
Moby / These systems are failing

- 25** **CINEMA**
Money monster. L'altra faccia del denaro

- 26** **ARTE & CULTURA**
Tiziano / Rubens / Rembrandt

- 28** **SPAZIO APERTO**
Conoscere i nostri amici a quattro zampe

- 30** **SPORT**
Le mani sul futuro

- 32** **ENOGASTRONOMIA**
Topinambur

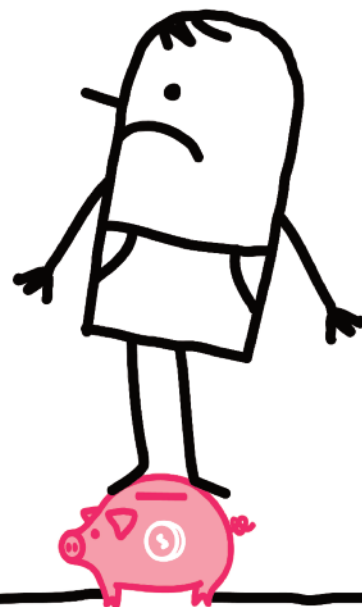
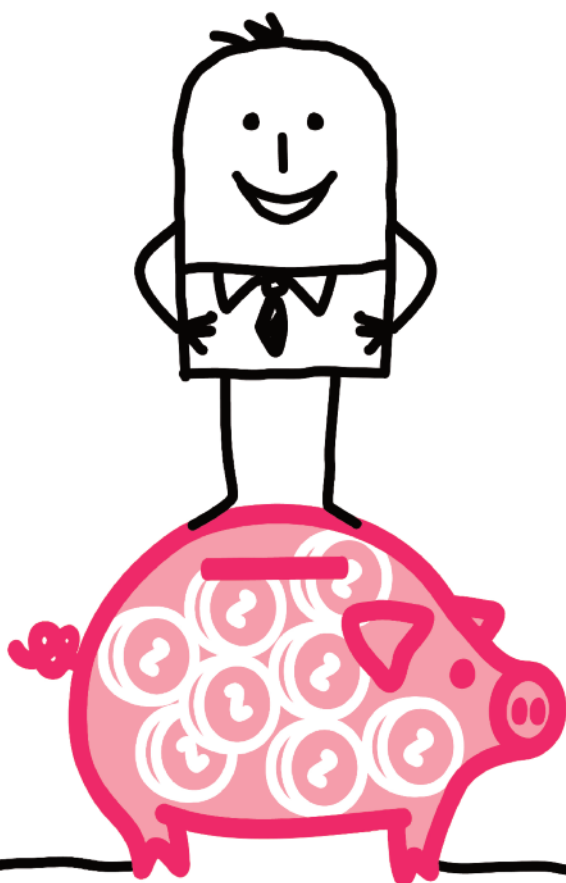
- 35** **VIAGGI**
Bretagna. Saint Malo vs Dinard

- 37** **CITAZIONI**

IL PROCESSO

NELL'ERA DEL BAIL IN, NON SOLO OCCORREREBBE METTERE MANO ALLA QUESTIONE DELLE SUPER RETRIBUZIONI DI CERTI TOP MANAGER, MA SAREBBE ANCHE UTILE INTRODURRE SANZIONI SERIE PER QUEI BANCHIERI CHE NON SI COMPORTANO CORRETTAMENTE

Nel 2015, rispetto al 2014, c'è stata una curiosa crescita nel sistema bancario: quella degli stipendi di certi banchieri. I compensi sono aumentati in media di qualche punto percentuale e, in alcuni casi, anche di oltre il 9%, una lievitazione che, secondo uno studio di Equilar e del Financial Times, supera anche quella dei maggiori Ceo bancari internazionali, che si fermerebbero "soltanto" al 7,6%. Un primato italiano che dovrebbe essere accompagnato da benefici per tutti i portatori di interesse. Invece, guardandoci intorno nel settore, l'aria che si respira non è proprio di festa. I lavoratori del comparto sono stretti nella morsa delle pressioni commerciali da una parte e da un'opinione pubblica sempre più diffidente, a causa



gli scandali che hanno colpito il settore, dall'altra. E, come se non bastasse, continuano a dover fare sacrifici con giornate di solidarietà ed esodi (volontari ed incentivati, grazie all'azione del sindacato).

Forse però non sono i dipendenti i veri destinatari degli effetti delle politiche di certi banchieri e dobbiamo rassegnarci alle teorie della scuola di Chicago e, in particolare, alla tesi di Milton Friedman secondo cui

A CHI GIOVA PAGARE DEGLI STIPENDI COSÌ ALTI A QUEI BANCHIERI CHE HANNO DIMOSTRATO DI NON ESSERE IN GRADO DI INVENTARE UN NUOVO MODO DI FARE BANCA?



“l’azienda, ha una e una sola responsabilità: sfruttare le risorse, impegnandosi in attività mirate ad aumentare il profitto”. Quindi, seppur nel rispetto del dettato legislativo e abbandonando la nozione di etica degli affari e delle relative carte importate dagli Stati Uniti agli inizi degli anni Novanta, l’unico dovere di chi gestisce un’impresa sarebbe, secondo questo enunciato, quella di remunerare gli azionisti. Tuttavia, anche da questa angolazione, i compensi dei banchieri non sembrano proprio nella corretta messa a fuoco.

Come sappiamo, molti azionisti del settore bancario si leccano le ferite e alcuni dei più noti crolli hanno schiacciato anche tanti investimenti degli stessi dipendenti del comparto e delle loro famiglie. Tra le principali ragioni di questo indebolimento del settore c’è il credito deteriorato. Tuttavia, il 70% dei finanziamenti non ripagati da famiglie e imprese, si riferisce a crediti superiori a 500 mila euro e imputabili a circa il 2,6% dei clienti “in difficoltà” degli istituti. Si tratta, quindi, di finanziamenti erogati, molto spesso, dagli stessi consigli di amministrazioni capitanati da alcuni dei banchieri super pagati. *Cui prodest?* la nota abbreviazione del passo della Medea di Seneca, che ha trovato molti sbocchi anche nei processi giudiziari, non può che rimbalzarci nella gola e la risposta provocare un imbarazzante silenzio nell’aula degli imputati. A chi giova pagare degli stipendi così alti a quei banchieri che hanno dimostrato di non essere in grado di inventare un nuovo modo di fare banca (dalla Fabi più volte dettagliatamente proposto) o che, in alcuni casi, sono addirittura i principali responsabili dei problemi?

Nell’era del bail in, non solo occorrerebbe mettere mano alla questione delle super retribuzioni, ma sarebbe anche utile introdurre conseguenze serie per quei banchieri che non si comportano correttamente. Da quest’anno in Gran Bretagna è in vigore la legge sulla responsabilità diretta dei manager, e chi di loro causerà il fallimento di una banca rischia fino a sette anni di prigione e una sanzione pecuniaria illimitata. In Islanda erano già corsi ai ripari dal crack del 2008 e alla fine del 2015, 26 banchieri erano già stati condannati ad un totale di 74 anni di carcere. Da noi, invece, si continuano a confondere i ruoli e quelli su cui vengono scaricate le maggiori responsabilità e le conseguenze sono spesso i lavoratori del comparto.

Forse, sarebbe il caso che la politica e l’opinione pubblica non lasciassero soli i bancari in questa lotta di civiltà e si impegnassero a definire limiti, controlli e sanzioni sull’operato di chi gestisce il settore; altrimenti finisce che chi rimane schiacciato da questo strano processo in corso è soltanto il povero Josef K. del noto romanzo di Kafka che, come saprete, era un bancario e non era un banchiere. ■



BANCARI IN CUFFIA

LO STUDIO DI FABI GIOVANI

UN QUESTIONARIO DISTRIBUITO
TRA GLI OPERATORI DEL SETTORE
METTE IN LUCE LE
PROBLEMATICHE PIÙ
IMPORTANTI, TRA TUTTE: SCARSE
OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED
ESTERNALIZZAZIONI.
MATTIA PARI: “COME FABI
ABBIAMO FATTO PROPOSTE PER
UN CAMBIO DI PASSO”

Detto, fatto. La FABI Giovani aveva mesi fa lanciato la proposta di un questionario da distribuire tra i lavoratori dei contact center e ora ne presenta i risultati.

I bancari in cuffia rendono uno spaccato evidente di problematiche che da anni la FABI sta evidenziando, come, in particolare, quello delle esternalizzazioni. Una condizione che dagli operatori dei contact center è particolarmente sentita.

“Quello delle esternalizzazioni è un fenomeno – ha commentato Mattia Pari, coordinatore nazionale FABI Giovani – che da tempo stiamo denunciando e contrastando, ma che non accenna a ridursi. I lavoratori di queste strutture diventano sempre più spesso strumenti con cui – certe aziende – fanno cassa nel breve termine, ma è dimostrato che portare lavorazioni all'esterno del perimetro aziendale si traduce

spesso in maggiori oneri in periodi più lunghi. In questi casi, diventano quindi scelte, per me, errate da ogni punto di vista, sia etico sia strategico”.

Nello studio portato a termine dai ragazzi FABI, i dati raccolti sono messi in correlazione con quelli pubblicati da ABILab, evidenziandone convergenze e discrasie.

Nel dettaglio, il campione ha riguardato una platea di 497 lavoratori, di cui il 58% risulta essere uomo. Tuttavia, la maggiore presenza femminile all'interno dei contact center, circa il 55%, è donna.

Molte le problematiche emerse: tra le prime, senza dubbio, la difficoltà di conciliazione lavoro/vita nel momento che ci si scontra con una realtà poco flessibile nei turni, con forti difficoltà a modificarli anche in caso di necessità particolari, quale può essere l'accudimento dei figli. E la maggiore presenza femminile, in quest'ottica, rende la situazione ancora più complessa.

Il dato, tuttavia, che più fa pensare è quello della generale demotivazione dei lavoratori.

Va detto che la popolazione bancaria dei contact center è per lo più giovane: l'operatore medio, infatti, non ha più di 36 anni. Il questionario dei giovani FABI fa riferimento ad una platea composta da persone di diverse età anagrafica: il 2% ha un'età fino a 24 anni, il 25% è tra i 25 e 29 anni, il 48% è tra i 30 e i 40 anni e il 25% ha più di 40 anni.

In questo panorama mediamente giovanile, il 74% degli intervistati



LA SCARSITÀ DI OPPORTUNITÀ PROFESSIONALI DENUNCIATE DAI LAVORATORI È MOLTO GRAVE, IN PARTICOLARE SE SI PENSA CHE SI TRATTA DI PERSONE GIOVANI CON DAVANTI UN PERCORSO LAVORATIVO ANCORA LUNGO. PRIVARLI GIÀ OGGI DI STIMOLI È UN ERRORE GRANDISSIMO...

lamenta l'assenza o la scarsità di opportunità di crescita professionale.

“La scarsità di opportunità professionali denunciate da questi lavoratori è molto grave – ha sottoli-

neato Mattia Pari – in particolare se si pensa che si tratta di persone giovani con davanti un percorso lavorativo ancora lungo. Privarli già oggi di stimoli è un errore grandissimo, che stanno commettendo le aziende. Sia questa sia la questione delle esternalizzazioni – ha concluso Pari – si possono e si devono affrontare. Su tutte e due la FABI ha avanzato proposte, a cominciare dall'idea del nuovo modello di banca, che offre maggiori opportunità e stimoli e alla necessità di rafforzare ed estendere il perimetro dell'area contrattuale”. ■



Presentati i risultati dei questionari che ha raccolto tra le persone che operano nei Contact Center bancari, dove l'età media è intorno ai 36 anni



LA DENUNCIA

LE LAVORATRICI ED AI LAVORATORI DEI CONTACT CENTER BANCARI LAMENTANO POCHE OPPORTUNITÀ PROFESSIONALI, DIFFICOLTÀ AD ESSERE ADIBITI A MANSIONI AL DI FUORI DEI CONTACT CENTER, COMUNICAZIONI ORGANIZZATIVE POCO CHIARE DA PARTE DELLE AZIENDE E UN RISCHIO CONCRETO DI ESSERE ESTERNALIZZATI O DELOCALIZZATI

METODO E PARTE ANAGRAFICA

Secundo il rapporto ABILab 2016 *“in media i contact center bancari si sono ampliati nello scorso biennio del 14,7% e del 61% dal 2008 ad oggi”*. In base a questa stima si tratterebbe di un aumento di circa 550 persone nell'ultimo anno. Pertanto, anche in considerazione dell'età media degli addetti a queste strutture che, come vedremo, è più bassa di quella del settore, abbiamo pensato che fosse una realtà meritevole di particolari approfondimenti da parte del nostro Coordinamento. Abbiamo, quindi, proposto alle lavoratrici ed ai lavoratori dei contact center bancari un questionario e, al termine della fase

di diffusione, ne abbiamo raccolti 497, da 14 diverse province italiane. Rispetto ai circa 4.000 professionisti della relazione a distanza che stima ABI nel rapporto ABILab 2016, significa che abbiamo coinvolto il 12,4% delle figure che operano in questo tipo di strutture.

Le persone che hanno compilato il nostro questionario sono per il 52% uomini e per il 48% donne; secondo ABILab il 55% degli addetti del settore sarebbe donna.

Il nostro questionario è stato compilato da persone di diversa età anagrafica: il 2% ha un'età fino a 24 anni, il 25% è tra i 25 e 29 anni, **il 48% è tra i 30 e i 40 anni** e il 25% ha più di 40 anni, confermando, quindi

anche la stessa tendenza riscontrata da ABILab, che indica l'operatore medio con una persona di **poco più di 36 anni**. Il **78% degli intervistati ha un contratto a tempo indeterminato**, il 4,5% ha un contratto a tutele crescenti, il 13,5% un contratto di apprendistato, l'1,6% un contratto a tempo determinato e il 2,4% altro tipo di rapporto di lavoro. Anche in questo caso, i nostri dati sono molto simili a quelli del rapporto di ABILab **in cui si sostiene che il 78,3% del loro campione ha un contratto a tempo indeterminato**. Rileviamo, tuttavia, come questa percentuale sia inferiore rispetto ai dati di settore, in cui ad avere un contratto a tempo indeterminato sarebbero circa il 98% dei lavoratori.

L'89% delle persone che hanno compilato il nostro questionario sono appartenenti alla categoria delle Aree Professionali, il 9% a quella dei Quadri Direttivi e al 2% sarebbe applicato un diverso CCNL.

Il 64% delle persone che abbiamo intervistato lavorano in un contact center da meno di 5 anni, il 25% da più di 5 e fino a 10 anni e soltanto l'11% da più di 10 anni.

Il 43% delle persone che hanno partecipato alla ricerca è iscritta FABI, il 30% ad altro sindacato e il 27% a nessun sindacato. L'iniziativa è stata pertanto utile anche per coinvolgere persone (il 57% degli intervistati), che non hanno già come riferimento la nostra organizzazione sindacale e cogliere ulteriori spunti da parte di lavoratrici e di lavoratori che normalmente non si rivolgono direttamente alla nostra sigla. **Il tasso di sindacalizzazione delle persone coinvolte ammonta, quindi, al 73%** (43% + 30%), sostanzialmente in linea con quello del settore. Degli intervistati, il 22% si dichiara disponibile a svolgere attività sindacale e il restante 78% non interessato.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Dai questionari è emersa una realtà molto più variegata di quello che potevamo immaginare. Le esigenze riscontrate dai lavoratori sono, spesso, anche molto diverse da singole strutture. Nonostante questo, è possibile individuare alcune tematiche che hanno un trat-

to comune molto chiaro. Tra queste, c'è il problema delle **opportunità di crescita professionale** che, secondo gli intervistati, non ci sono (32%) o sono molto poche (42%), quindi, complessivamente il 74%. Soltanto il 20% ritiene che ci siano e il 6% ha segnalato altro. Ulteriore tratto comune riguarda la **possibilità di essere ricollocato in un perimetro professionale diverso da quello del**

contact center: il 71% ritie-

ne che sia difficile e soltanto il 18% che sia facile; nel 2% dei casi si

tratta, invece, di aziende che non prevedono

altre attività e il 9% ha indicato altro. In mate-

ria, ABILab segnala, invece che, dopo più di quat-

tro anni (in media) i colleghi

possono andare a lavorare in altre

strutture della banca (il job rotation sarebbe dell'11%).

Anche il tema della **comunicazione delle scelte organizzative** riveste un problema comune nelle realtà coinvolte nella nostra analisi: il 47% pensa che

l'azienda comunichi in maniera generica e poco chiara e il 31% che non sia mai chiara (quindi ben il 78% ha un parere negativo), soltanto il 17% pensa che l'azienda comunichi in maniera sempre corretta e il 5% ha

segnato altro.

A confermare che esistono, invece, tratti organizzativi che cambiano radicalmente da una realtà ad un'altra, c'è il fatto che il 51% degli intervistati ritiene soddisfacente l'organizzazione del lavoro contro il 49% che la pensa esattamente all'opposto.

Una divisione netta che viene confermata dal fatto che il 49% ritiene che ci vorrebbe più tempo tra una telefonata ed un'altra, mentre il 44% pensa che sia sufficiente e soltanto il 7% non svolge attività telefonica.

Altra affermazione di questa distinzione così marcata si riscontra sulla formazione dove il 42,5% ritiene che sia approfondita, il 36,5% superficiale e il 9% scadente (quindi, il 45,5% ha un parere negativo). Infine, il 12% ha segnato altro, indicando per lo più una formazione adeguata o sufficiente.



Le pressioni commerciali sono frequenti per il 38,5%, normali per il 37,5%, assenti per il 10%, poche per l'11% e il restante 3% ha indicato altro.

Merita un particolare approfondimento il problema dei turni di lavoro. Il 67% delle persone che hanno compilato il questionario non ritiene che i turni siano pesanti, rispetto al restante 33% che segnala il problema opposto. Tuttavia, anche questo tema va calato nella realtà di riferimento. Infatti, **la gran parte dei lavoratori non contenti dei turni, evidenzia problemi comuni come: orari notturni, spesso poco flessibili ed evidenzia grandi difficoltà a modificarli anche in caso di necessità (con particolare riferimento a chi deve accudire dei bambini).**

SICUREZZA SUL LAVORO

Sul versante della sicurezza sul lavoro, il 47% segnala di avere problemi alla voce (gola secca, irritata, ecc...) a fine giornata, rispetto al 53% che non segnala questa difficoltà. Il 60% evidenzia di avere "mal di testa" al termine della prestazione lavorativa (il 40% no).

Il 58% dei colleghi intervistati pensa che il lavoro nei contact center sia particolarmente stressante, il 29% che lo sia nella stessa misura di altre attività lavorative. Soltanto il 13% non pensa che sia un'attività stressante. Esattamente la metà delle persone che hanno compilato il questionario (50%) ritiene di vivere in un ambiente di lavoro confortevole. L'altro 50% segnala problemi di rumorosità (23%), illuminazione (9%), sbalzi termici (23%), scarso ricambio d'aria (28%), troppo affollamento (12%) e altro il 5%.

ESTERNALIZZAZIONI

Questione particolarmente delicata è rappresentata dalle esternalizzazioni e delocalizzazioni. Infatti, in materia di outsourcing, ABILab, segnala che all'interno del loro campione, "appena il 12,5% dei

rispondenti non affida all'esterno alcun tipo di attività, a fronte del 75% che lo fa in via continuativa". Inoltre scrive che "il numero di operatori in outsourcing, di cui si avvalgono i contact center che esternalizzano, corrisponde in media a quasi 60 FTE, che rappresentano un incremento della forza lavoro dei contact center interni pari al 29% delle risorse in organico, con un incidenza media sulle singole realtà anche molto diversificata".

Nel nostro questionario, il 18% degli intervistati ha evidenziato che l'azienda o il gruppo nel quale lavorano ha esternalizzato attività e persone in altri settori, il 13% ha esternalizzato soltanto le attività e non le persone, il 12% ha delocalizzato attività in altri Paesi e soltanto il 7% ha internalizzato attività e persone da altri settori o da altri Paesi. Infine, l'11% non ha rilevato nessuna variazione e l'1% ha segnato altro. **Occorre, tuttavia, anche una profonda riflessione da parte nostra, come sindacato, per creare una maggiore consapevolezza su questi temi, visto che ben il 38% degli intervistati ha risposto che non sa se l'azienda o il gruppo nel quale lavora ha intrapreso una scelta organizzativa nei termini sopra indicati.**

Come già segnalato in un'ampia ricerca elaborata dalla FABI su chi paga il conto della crisi del sistema bancario, negli ultimi 6 anni il 3,6% dell'attuale popolazione bancaria è stato esternalizzato. Conseguentemente sono usciti dall'organico dei lavoratori delle banche.

Tra questi lavoratori ci sono spesso colleghi che operano in strutture di contact center. Quest'ultimo dato, ci dovrebbe ancora più preoccupare visto che ABILab segnala nel suo rapporto che la tendenza futura in materia di outsourcing è per "un mantenimento o l'aumento degli attuali livelli".

Resta, quindi, prioritaria la richiesta FABI di un nuovo modello di banca che riporti lavorazioni all'interno del settore e il presidio/rafforzamento dell'area contrattuale.





GREEN JOBS È UN PROGETTO DELLA FONDAZIONE CARIPLO, IN COLLABORAZIONE CON ASSO LOMBARDA, CAMERA DI COMMERCIO E CONFCOMMERCIO, DESTINATO AD ACCRESCERE L'OCCUPABILITÀ DEI GIOVANI CON PROFILI "GREEN" E DIFFONDERE L'INSERIMENTO DI COMPETENZE AMBIENTALI NELLE IMPRESE E NELLE ORGANIZZAZIONI NONPROFIT

In occasione del convegno *Green Jobs: Che Impresa!*, svoltosi presso il Centro Congressi di Confcommercio a Milano, i dati che sono emersi dall'analisi dello scenario sulle professioni "verdi" affidata dalla Fondazione Cariplo al Gruppo Class, hanno acceso una speranza: la formazione per le professioni della *green economy* procurerà 1 milione di posti di lavoro nei prossimi cinque anni.

Un trend in crescita determinato da due componenti: la crescita dei settori green e l'aumento delle competenze green nei settori tradizionali. A stimolare la crescita di questa domanda sono diversi fattori, tra cui le innovazioni tecnologiche, le politiche ambientali, le conseguenze dei cambiamenti climatici e le nuove abitudini di consumo. I settori economici più coinvolti saranno i servizi avanzati di supporto alle imprese, i servizi formativi, l'agricoltura e la pesca, le costruzioni, i trasporti e le *public utilities* (energia, gas, acqua e ambiente). Saranno maggiormente richiesti i lavoratori con livelli di istruzione più elevati, in particolare laureati nell'area economica: si renderà infatti sempre più necessario coniugare equilibrio economico, utilizzo delle risorse e salvaguardia ambientale. Ma vi sarà anche un incremento della domanda di ingegneri civili e ambientali, architetti e urbanisti territoriali.

Il mercato del lavoro richiede figure professionali con competenze in ambito Green, ha dichiarato il presidente della Fondazione Cariplo Giuseppe Guzzetti. Per questo, la nostra Fondazione ha avviato, lo scorso anno, un progetto che punta a generare opportunità di impiego e formazione adeguata per i giovani. Il progetto Green Jobs, in pochi mesi ha dato risultati concreti; insieme ad altre iniziative, come Cariplo Factory e Neetwork, fa parte dell'impegno che ci siamo presi di contrastare la disoccupazione giovanile, partendo dalla formazione. Con Green Jobs abbiamo coinvolto 3.500 ragazzi e

abbiamo supportato nuove idee imprenditoriali a consolidarsi, alcune delle quali hanno generato nuove imprese. Ovvio che la formazione non basta, occorre accompagnare questi ragazzi verso il mercato del lavoro, creando contatti con le imprese.

E il lavoro svolto grazie al progetto *Green Jobs* ha già dato i suoi primi frutti. Infatti, in Lombardia, 3.500 studenti e 170 classi liceali sono stati impegnati in percorsi di orientamento, formazione all'autoimprenditorialità e alternanza scuola lavoro; 150 tirocini extracurricolari in 85 aziende; 280 colloqui orientativi a giovani in cerca di una occupazione "verde". Il merito di questo lavoro è da attribuire anche ad una partnership siglata tra l'Ufficio Scolastico Regionale della Lombardia, Assolombarda Confindustria Milano Monza e Brianza, Camera di Commercio di Milano, Confcommercio Milano Lodi Monza e Brianza, Fondazione Garrone e alla collaborazione di ACTL-Sportello Stage, Città dei Mestieri, Junior Achievement e InVentoInnovation Lab.

D'altra parte la percezione della *green economy* italiana a livello internazionale stenta a collimare con i dati riscontrabili a livello europeo. Infatti, nonostante le nostre aziende abbiano conquistato, rispetto a Paesi come Germania, Francia, Regno Unito e Spagna, diversi primati

in Europa (rinnovabili, riciclo dei rifiuti speciali, emissioni pro capite nei trasporti e nei prodotti agroalimentari certificati), l'immagine ambientale del nostro Paese, complice anche l'incertezza delle scelte politiche, resta prevalentemente negativa, penalizzando in tal modo le prospettive di crescita e le speranze di occupazione. Perché abbiamo una così scarsa reputazione green all'estero? *Perché noi stessi*, afferma Edo Ronchi, presidente della Fondazione per lo sviluppo sostenibile, *comunichiamo poco e male, con scarsa convinzione, le tante cose buone che si fanno in Italia e comunichiamo, invece, con grande enfasi quelle negative che purtroppo non mancano e che dovremmo impegnarci di più a eliminare.* ■

**L'IMMAGINE AMBIENTALE
DEL NOSTRO PAESE,
COMPLICE ANCHE
L'INCERTEZZA DELLE
SCELTE POLITICHE, RESTA
PREVALENTEMENTE
NEGATIVA, PENALIZZANDO
IN TAL MODO LE
PROSPETTIVE DI CRESCITA
E LE SPERANZE DI
OCCUPAZIONE**



PIÙ CRESCITA E STABILITÀ PER GARANTIRE I POSTI DI LAVORO



Alla luce dei dati economici diffusi recentemente da Istat, Bankitalia e BCE, si evince quanto il contesto economico e sociale del nostro Paese e di tutta l'area Euro appaia ancora precario, incerto e fragile.

In questo scenario l'Italia si dimostra ancora una volta come il malato più grave: la ripresa economica stenta a decollare, così come l'inflazione e il credito a famiglie e imprese. I crediti deteriorati affliggono le banche e pesano come macigni sui bilanci. Secondo le ultime rilevazioni disponibili, ad agosto 2016 i crediti verso debitori insolventi pesavano per il 10,4% del totale di quelli concessi, e per il 12,2% del reddito italiano di un anno.

Ma non solo. In assenza delle necessarie riforme più volte sollecitate dal regolatore, le politiche economiche e monetarie poste in essere dal Governatore Centrale Mario Draghi potrebbero rivelarsi poco incisive o addirittura inefficaci

per conferire quello stimolo tanto auspicato e finalizzato alla crescita di investimenti e consumi. Tutto a beneficio di una ripresa della redditività delle banche nell'interesse dell'intero Paese, perché maggiore redditività significa maggiore capacità di generare capitale per via interna e, quindi, accrescimento delle potenzialità di erogazione di credito all'economia.

Se da qui al prossimo biennio non ci sarà una crescita decisa e decisiva, che vada ben oltre l'aumento di pochi decimali in termini di PIL, il panorama occupazionale che potrebbe aprirsi nei prossimi anni nell'ambito del settore bancario rischia di essere assai preoccupante.

Sì, perché accanto a tale instabilità economica, che ormai perdura da oltre sette anni, si sono via via aggiunti altri fattori che, inevitabilmente, influenzeranno la tenuta dei posti di lavoro. Se da un lato ci sono le sopra menzionate politiche monetarie della Banca Centrale Europea, che secondo noti economisti danneggiano la redditività delle banche con l'adozione dei tassi negativi sui depositi, dall'altro, con l'introduzione della vigilanza unica bancaria, le normative sempre più stringenti messe in atto dal regolatore e finalizzate all'incremento dei patrimoni, impongono enormi vincoli di bilancio a carico degli Istituti stessi. E poi ci si mette anche la Borsa: secondo una stima



del Fondo Monetario Internazionale, ogni crollo del 20% del prezzo di Borsa degli Istituti provoca in media un calo del 4% dei livelli di credito all'economia, perchè le banche finiscono per assumere misure di protezione e concentrano di conseguenza tutto il loro impegno alla risoluzione dei problemi interni, con il rischio reale di mettere in discussione il posto di lavoro dei propri dipendenti.

Alla luce di tali considerazioni, appare evidente quanto il contesto socio economico attuale stia profondamente segnando le abitudini e il modo di lavorare del bancario, col rischio di compromettere quel solido legame con il sindacato, che da sempre rappresenta un punto di riferimento nel mondo del lavoro. Tale situazione incide,, inevitabilmente, sulle condizioni di vita delle persone e delle famiglie, acuendo il fenomeno del disagio sociale in ampi strati della popolazione.

Probabilmente anche per questi motivi il Segretario Generale della FABI, Lando Maria Sileoni, ha salutato con soddisfazione la nascita del terzo polo bancario del Paese a seguito della fusione tra Banca Popolare di Milano e Banco Popolare, approvata dalle assemblee dei due istituti lo scorso 15 ottobre. Un'operazione importante non solo per il futuro delle due banche, ma anche per la credibilità dell'intero sistema. Secondo Sileoni si tratta di "un'operazione sana, che crea stabilità, un'operazione sana, che crea stabilità e i presupposti per la crescita". ■



CARO BABBO

Mi è capitata per caso tra le mani una lettera che avevo scritto a Babbo Natale nel 2014 e, rileggendola mi è sembrata forse più attuale di allora, probabilmente perchè quelle situazioni sono giunte a maturazione ed oggi la tensione sta raggiungendo livelli altissimi. Per questo mi sento di riproporvi questa lettera scritta assieme ad un gruppo di giovani bancari del trevigiano

«**C**aro Babbo Natale, visto che la nostra lettera dell'anno scorso si è concretizzata in un nulla di fatto, ci siamo permessi di ritenere che, da parte tua, ci sia stato un netto peggioramento dei processi decisionali e produttivi, che ti hanno impedito di gestire e soddisfare le tonnellate di richieste arrivate alla tua attenzione, fra le quali la nostra.

Noi sappiamo che tu esisti e sei buono, ergo il problema deve essere in chi lavora con e per te. Pertanto, abbiamo deciso che quest'anno il regalo te lo facciamo noi, donandoti una breve lista di consigli che – crediamo – ti aiuteranno a ritornare ai tuoi straordinari livelli di efficienza storica:

■ Le renne sono animali di corporatura robusta, dalla fibra indistruttibile e geneticamente predisposti a sopportare il freddo e ma- ▶

cinare chilometri. Queste considerazioni ci portano a credere che un taglio del 20/25% della loro spesa alimentare non sortirà alcuna diminuzione apprezzabile del loro rendimento, anzi quella leggera sensazione di fame le spingerà a correre di più per finire il turno e andare ad addentare la loro cena. E poi il *global warming*... oramai lo dicono tutti che le temperature stanno aumentando!

■ Gli gnomi sono preziosi: hanno esperienza, *know-how* da vendere, ma non sarà che soddisfare miliardi di persone ogni anno abbia intaccato le loro motivazioni? Per far sì che

■ Capitolo welfare aziendale... no, non ci siamo: polizze sanitarie, contributi complementari e accantonamenti previdenziali! Ah, dimenticavamo: si chiamano mensilità perché vanno corrisposte una volta al mese, massimo 13 volte l'anno, le tue assomigliano più a delle settimanalità. Ma siamo impazziti? Uno stipendio ogni 3 settimane? Per rimediare all'evidente

facciamo il passo più lungo della gamba.

A questo punto ti starai chiedendo come spendere tutti i soldi che questi interventi ti farebbero risparmiare. Una gran parte ti servirà per pagare delle società di consulenza, che ti aiuteranno a mettere in piedi il piano stesso (a questo punto il discorso può sembrarti un po' tautologico, ma vedrai che è solo una sensazione passeggera). La parte che ti rimane libera potresti usarla per ampliare il tuo parco slitte, ammodernare la tua immagine comprando spazi pubblicitari su internet e riviste specializzate, assumere un fiscalista degno di questo nome, che sappia indirizzare il tuo patrimonio in paesi dove il carico fiscale non è alto come nella tua Lapponia e, soprattutto, a intestarti un bel conto anonimo in Svizzera per toglierti quegli sfizi che meriti dopo una lunga vita di duro lavoro.

La vita è breve, caro Babbo Natale, smettila di pensare al bene degli altri, il capo sei tu. E poi prova a immaginare cosa succederebbe se fosse la Befana a ristrutturare l'azienda prima di te. Sempre disponibili ad approfondire le questioni trattate. Con infinito affetto»

Un Gruppo di Giovani



... LA VITA È BREVE, CARO BABBO NATALE, SMETTILA DI PENSARE AL BENE DEGLI ALTRI, IL CAPO SEI TU. E POI PROVA A IMMAGINARE COSA SUCCEDEREBBE SE FOSSE LA BEFANA A RISTRUTTURARE L'AZIENDA PRIMA DI TE ...

ritornino all'entusiasmo iniziale potresti fare tabula rasa di quello che è stato e ricominciare, facendoli ripartire tutti dallo stesso livello. Come farai? Semplice: demansionamento. O ancora più semplicemente, attendi gennaio e qualcuno lo farà per te (non stiamo parlando della tua concorrente). I più volenterosi emergeranno e sarà allora che capirai su chi puoi contare davvero;

anacronismo del tuo modello di lavoro ti proponiamo di mettere tutti gli gnomi a partita IVA e le renne a progetto (dopotutto lavorano una sera l'anno), e di monitorare mensilmente il loro operato attraverso budget personalizzati.

Il passo successivo potrebbe essere quello di esternalizzare la loro attività a società di comodo appositamente costituite (da te), ma non

Progetto Cisco - Fondazione Mondo digitale

I GIOVANI?

Altro che latino e greco, oggi studiano l'internet delle cose

Studenti a lezione di Internet delle cose. Il progetto si chiama "Iot alla palestra dell'innovazione" e coinvolge circa 20mila allievi degli istituti superiori italiani. Grazie a una partnership tra la Fondazione Mondo digitale e Cisco, da adesso fino al 2019 un team di professionisti che lavorano nel campo del design digitale faranno tappa nelle scuole del nostro Paese per spiegare ai ragazzi le potenzialità del settore e insegnare loro i rudimenti dei linguaggi di programmazione che consentono di mettere in comunicazione gli oggetti.

"L'obiettivo", spiega Alfonso Molina, Direttore scientifico della Fondazione mondo digitale, "è stimolare curiosità attorno a questo mondo che nei prossimi anni creerà sempre più opportunità di lavoro".

E che il digitale sarà una fucina di nuovi mestieri e non solo il cimitero di quelli attuali lo sostengono in molti. Secondo lo ▶

PARTE LA SFIDA DELLA SCUOLA ITALIANA A INNOVARE LE COMPETENZE. CISCO E LA FONDAZIONE MONDO DIGITALE HANNO DATO VITA A UN PROGETTO SPERIMENTALE CHE PORTERÀ NELLE SCUOLE ITALIANE SVILUPPATORI E PROGRAMMATORI ESPERTI PER INSEGNARE AI GIOVANI I RUDIMENTI DELLA ROBOTICA E DEL LINGUAGGIO COMPUTAZIONALE. OBIETTIVO? CREARE INTERESSE ATTORNO A UN MONDO CHE NEI PROSSIMI ANNI PRODURRÀ NUOVE OPPORTUNITÀ DI LAVORO



Progetto Cisco - Fondazione Mondo digitale



studio internazionale Tomorrow Jobs, nel 2020, grazie all'innovazione tecnologica, il 65% degli studenti di oggi farà un mestiere che ancora non esiste.

Industria 4.0 e Internet delle cose richiederanno, infatti, nuovi e qualificati specialisti in grado di programmare e di sviluppare software con algoritmi complessi, visto che sempre entro il 2020 ci si aspetta che 20 miliardi di oggetti siano connessi tra loro.

**IN LABORATORIO:
TRA PIATTAFORME
E LEARNING E
AULE INTERATTIVE**

Il progetto si svilupperà in questo modo: agli studenti delle scuole che aderiscono sarà data l'oppor-

tunità di seguire le lezioni sia nelle proprie aule scolastiche con dei coach specializzati sia nei locali della Palestra dell'innovazione, l'hub creato a Roma dalla Fondazione Mondo digitale, nella quale sarà allestita la Cisco Academy. Qui i ragazzi potranno partecipare per una giornata intera ai laboratori informatici e apprendere come si realizzano i software di virtualizzazione e di robotica. "Durante le lezioni saranno forniti i rudimenti di programmazione, che poi potranno successivamente essere approfonditi dai giovani con percorsi di studio mirati. Dopo aver partecipato a questi workshop, i ragazzi potranno già realizzare dei primi progetti semplici, dai misuratori di temperatura o rilevatori di presenza", dice Luca Lepore, Networking Academy Manager di Cisco. Oltre alle lezioni frontali nelle scuole e nella sede della palestra dell'innovazione, gli studenti potranno avere libero accesso anche alla piattaforma e learning di Cisco.

CISCO E LA SFIDA DEL DIGITALE NELLE SCUOLE

Il progetto "Tot alla palestra dell'innovazione" beneficia in parte dei fondi stanziati da Cisco per i progetti di formazione digitale. Complessivamente nel triennio 2016-19 la multinazionale Ict ha messo sul piatto 100 milioni di dollari. Del resto, è ormai opinione che il mondo scolastico e accademico debbano puntare di più sul 4.0 per formare professionisti in linea con le aspettative del mercato. "C'è grande fermento", rivela Molina, "nell'ultimo anno è cresciuta la consapevolezza nella scuola italiana che c'è bisogno di un'innovazione e di un cambiamento della didattica. Già oggi abbiamo una rete di oltre un centinaio di scuole che "frequitano" la nostra palestra dell'innovazione". ■

LA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il datore di lavoro è obbligato ad effettuare la valutazione di tutti i rischi (Art.17 del D.l.g.81/08) con la conseguente elaborazione del documento (DVR) previsto dalla legge, dove vengono elencati tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra questi anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato. Tutto questo deve essere svolto in collaborazione col Responsabile dei servizi di Prevenzione e protezione (RSPP), con il medico competente e con la preventiva consultazione dei Rappresentanti e lavoratori per la sicurezza (RLS).

Alla valutazione di tutti i rischi viene conseguentemente elaborato il DVR (documento di valutazione dei rischi) il quale viene custodito presso l'azienda oppure l'unità produttiva a cui fa riferimento.

Questo documento si basa su tre diverse fasi:

- Censimento di tutti i pericoli (consiste nell'individuare tutte le fonti di potenziale pericolo per la salute e la sicurezza, presenti nell'attività lavorativa);
- Effettuare una valutazione preliminare: si tratta di valutare i pericoli individuati sotto l'aspetto qualitativo e quantitativo relativi ai valori soglia stabiliti dalla legge, tutto questo al fine di individuare le varie situazioni di pericolo (rischio) che richiedano una eventuale valutazione più approfondita;
- La valutazione approfondita consiste in un'analisi più dettagliata dei rischi, al fine di individuare le misure di prevenzione messe in atto o da adottare per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori e gli adempimenti di legge conseguenti.

Il datore di lavoro sceglie i criteri per la stesura di tale documento. Tenendo conto della semplicità, compren-

sibilità deve garantire piena completezza del DVR, quale mezzo operativo di pianificazione degli interventi aziendali di protezione.

Il DVR deve avere data certa ed indicare i criteri utilizzati, le misure adoperate ed il futuro programma per migliorare le misure di sicurezza.

La valutazione dei rischi deve, ad esempio, essere aggiornata:

- Se ci sono stati dei cambiamenti nel processo produttivo oppure nell'organizzazione del lavoro significativi ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- In relazione al grado di avanzamento della tecnica, della protezione e della prevenzione;
- Se si verificano infortuni gravi;
- Quando la sorveglianza sanitaria ritiene giusto intervenire.

In questa fase, dove vengono individuate le misure di sicurezza da adoperare oppure da migliorare, il RLS può esprimere il proprio parere e proporre integrazioni o cambiamenti al fine di migliorare le condizioni di protezione e prevenzione relative alla salute e alla sicurezza di tutti i lavoratori ed è importante che gli RLS vigilino per una sempre migliore applicazione della legge, che conduca ad una maggiore tutela fisica e psichica dei lavoratori



IL FONDO PENSIONE



IN QUESTA RUBRICA
APPROFONDIAMO ALCUNI
IMPORTANTI ASPETTI CHE
RIGUARDANO IL WELFARE ED IN
PARTICOLARE QUELLE TEMATICHE
CHE INTERESSANO NOI GIOVANI.
**CHIUNQUE VOLESSE PROPORCI
DELLE ARGOMENTAZIONI DA
TRATTARE PUÒ FARLO SCRIVENDO A
giovani@fabi.it**

**UNA VOLTA IN PENSIONE, POTRÒ
RITIRARE LA MIA POSIZIONE
NEL FONDO SOTTO FORMA
DI CAPITALE IN MODO
DA RIPRENDERMI INDIETRO
IL MIO TFR?**

Dipende. Se si è "vecchi iscritti", e cioè iscritti ad una forma previdenziale complementare ante 28/4/93, esiste la possibilità di ritirare l'intera posizione maturata. I cd. "nuovi iscritti" e cioè gli iscritti post 28/4/93 hanno facoltà di richiedere la liquidazione della prestazione pensionistica sotto forma di capitale nel limite del 50 per cento della posizione individuale maturata. Nel computo dell'importo complessivo erogabile in capitale





sono detratte le somme erogate a titolo di anticipazione per le quali non si sia provveduto al reintegro. Va segnalata, tuttavia, una significativa eccezione a tale regola, introdotta dal legislatore con l'intento di evitare la messa in pagamento di rendite di importo esiguo. La legge, infatti, prevede che, qualora l'importo che si ottiene convertendo in rendita vitalizia immediata annua senza reversibilità a favore dell'aderente il 70 per cento della posizione individuale maturata risultasse inferiore

al 50 per cento dell'assegno sociale, l'aderente può optare per la liquidazione in capitale dell'intera posizione maturata. In pratica, tale situazione si produce qualora lo "zainetto" finale (quello rimanente "in mano" al fondo dopo aver effettuato eventuali anticipazioni) sia inferiore ad una soglia all'incirca di 80.000 euro lordi (non possiamo essere più precisi perché tale parametro varia da un fondo pensione all'altro in base alle "convenzioni" in essere, all'età e al sesso. In caso di necessità di verifica consigliamo di rivolgersi agli uffici del fondo, eventualmente con l'assistenza del proprio sindacalista FABI).

effettuato eventuali anticipazioni) sia inferiore ad una soglia all'incirca di 80.000 euro lordi (non possiamo essere più precisi perché tale parametro varia da un fondo pensione all'altro in base alle "convenzioni" in essere, all'età e al sesso. In caso di necessità di verifica consigliamo di rivolgersi agli uffici del fondo, eventualmente con l'assistenza del proprio sindacalista FABI).

HO SENTITO PARLARE DI "TASSO DI SOSTITUZIONE". CHE COS'È?

Il tasso di sostituzione è il rapporto fra la prima pensione e l'ultima retribuzione; indica l'importo della pensione in percentuale dell'ultima retribuzione percepita.

Tale indicatore viene utilizzato per lo più per valutare l'adeguatezza o meno della prestazione pensionistica rispetto al reddito precedentemente percepito.

A titolo di esempio, dire che un lavoratore ha un tasso di sostituzione del 70% equivale a dire che la pensione sarà pari al 70% dell'ultima retribuzione. ■



SOCIAL



I nuovi trend e nuove regole del gioco

SI TRASFORMANO E CAMBIANO PELLE CON GRAN VELOCITÀ E PER “STARE AL LORO PASSO” SERVE UN AGGIORNAMENTO CONTINUO: PARLIAMO DEI SOCIAL MEDIA. MA COME STANNO EVOLVENDO E QUALI SONO LE PROSPETTIVE FUTURE? JEFF BULLAS, ESPERTO DI DIGITAL MARKETING, NEL SUO BLOG PARLA DELLE PRINCIPALI EVIDENZE DEL SETTORE

Esistono solo da pochi anni, eppure sembra che abbiano sempre fatto parte della nostra esistenza e che la rappresentazione della nostra vita, intesa come quella di privati e aziende, non ne possa fare a meno: parliamo dei social media. Tuttavia, come tutto ciò che è *digital*, anche i social media si trasformano, cambiano pelle. Evolvono con un impatto di velocità di gran lunga superiore a tutto il resto e, per “restare al passo”, non basta acquisirne i fondamentali una volta per tutte, serve piuttosto un aggiornamento continuo.

Ma come evolve oggi questo particolare mercato? Quali sono i principali *trend*? E soprattutto cosa dobbiamo aspettarci nel prossimo futuro? Jeff Bullas, blogger, nonché esperto di *digital marketing*, nel suo blog offre, tra i vari spunti una panoramica sull'evoluzione del social media marketing, evidenziando alcuni *trend* in atto e di cui sentiremo parlare dal prossimo anno.

Di seguito un'estrazione di quelli più interessanti:

1. La diretta riscrive le regole del gioco

Il video, si sa, ha sempre avuto un impatto molto forte, in termini di attenzione dei target di riferimento e di esperienza. You Tube per primo ne ha sfruttato appieno le potenzialità, facendone il suo





di Nettuno



3. La corsa alle acquisizioni

Come avviene per aziende appartenenti ad altri settori, anche i social media stanno conoscendo la fase della trasformazione: dalla frammentazione verso una crescente concentrazione nelle mani di grandi player. Diversi gli esempi: Facebook con l'acquisizione di WhatsApp, Instagram con quella di OculusRift, Twitter con Periscope. Non ultimo LinkedIn, recentemente acquisito da Microsoft.

4. I like non bastano più, occorre metter mano al portafoglio

All'inizio la visibilità dei brand sui social passava attraverso il numero di like su Facebook o il numero di follower dell'account Twitter: più erano i like e i follower, più la visibilità dei contenuti delle aziende era garantita. Oggi le regole stanno cambiando e sui social, così come sui media tradizionali, occorre "mettere mano" al portafoglio. Bullas sostiene che bisogna ritornare ai fondamentali del digitale. Come? Riproponendo le strategie iniziali di promozione, come per esempio lavorare sull'ottimizzazione dei siti per figurare tra i primi risultati di ricerca di Google o riportare di nuovo l'attenzione sull'email marketing. Mai come oggi serve una strategia multicanale. ■

COME EVOLVE OGGI QUESTO PARTICOLARE MERCATO? QUALI SONO I PRINCIPALI TREND? E SOPRATTUTTO COSA DOBBIAMO ASPETTARCI NEL PROSSIMO FUTURO?

valore aggiunto. Ma oggi sembra quasi superato. Il fenomeno in ascesa, invece, grazie soprattutto alla diffusione dei dispositivi mobile, è quello del video in diretta, racconta Bullas. La diretta sui social è in grado ancor più di catturare l'emozione, perché in grado di riprendere l'espressione autentica dei fatti, delle esperienze, dei racconti. La diretta coinvolge, "direttamente" appunto, gli utenti sulla base della spontaneità del momento e, anzi, per i brand, diviene un modo nuovo di raccontare e caratterizzare le loro storie.

2. I chatbot e la nuova conversazione con gli utenti

I *chatbot* sono dei software realizzati per simulare una conversazione intelligente con gli esseri umani. Nell'ambito social media sono stati introdotti da Facebook, attraverso l'applicazione Messenger, e sono

comunemente usati da moltissime aziende per interagire con i propri clienti, e rispondere alle loro domande in maniera automatica, senza l'intervento di persone fisiche e fornendo in tempo reale informazioni su prodotti, servizi, etc... Secondo Bullas il futuro vedrà la diffusione di queste piattaforme di messaggistica basate su intelligenza artificiale, proprio perché, tra l'altro, presentano evidenti vantaggi in termini sia di marketing sia assistenza clienti.

PAULA HAWKINS LA RAGAZZA DEL TRENO



È uno di quei romanzi che ti tiene col fiato sospeso, che non ti lascia andare a dormire, perché vuoi leggere ancora una pagina, una soltanto... poi arrivi all'ultima per sapere come va a finire. Lo stile di Paula Hawkins in *La ragazza del treno* è avvincente, scorrevole. Una partenza un po' lenta, che serve per delineare una figura della protagonista, Rachel, a tutto tondo.

Bugie, verità, colpi di scena in quella che sembra la tranquilla realtà di una ragazza senza amici, che ogni mattina prende lo stesso treno che dalla periferia di Londra la porta in città per lavoro.

Quel viaggio, il treno, la sua routine, sono il fulcro inaspettato della vicenda. Ogni mattina Rachel dal finestrino vede una coppia fare colazione in veranda: li osserva e immagina la loro vita, fantastica sulla loro storia, fino a quando non vede qualcosa... È qui che il romanzo cambia volto e diventa quel thriller che ha fatto balzare il libro in vetta alle classifiche di vendita.

È un libro leggero, per tutti. Non ha grandi pretese, ma è scritto bene ed ha un buon risvolto psicologico. Per sapere cosa ha spezzato la monotonia di Rachel basta sfogliare le pagine di questo libro. Magari sul treno.

BIOGRAFIA

Classe 1972 per questa scrittrice nata in Zimbabwe e figlia un professore di economia e giornalista finanziario.

Arrivata a Londra all'età di 17 anni, Paula Hawkins studia filosofia, politica ed economia all'università di Oxford per lavorare poi come giornalista del Times e pubblicare un libro di consulenza finanziaria per donne, *The Money Goddess*.

Come Amy Silver ha scritto romanzi rosa tra cui *Tutta colpa del tacco* e *Il bello delle amiche*. Fino a qui, era praticamente una sconosciuta. È, infatti, con *La ragazza del treno* che raggiunge il vero successo. Best seller in Gran Bretagna e negli Stati Uniti è stato tradotto in 40 lingue.



LA RAGAZZA DEL TRENO
PAULA HAWKINS

2016, Editore Piemme
pp. 306, € 19.50



MOBY THESE SYSTEMS ARE FAILING

Richard Melville, in arte Moby, nato ad Harlem 51 anni fa, famoso per avere lavorato come dj nei club più importanti del mondo, conosciuto per i suoi trascorsi di abusi d'alcol e droga, ritorna sulla scena della musica elettronica con un nuovo lavoro "These systems are failing". Il nuovo disco si presenta con un sound aggressivo e veloce. Nel video della nuova canzone, da cui prende il titolo lo stesso album, vengono toccati vari argomenti, e lo si vede bene nel susseguirsi di immagini del video. Dai temi sociali, dalla politica al consumismo sfrenato, dal disboscamento delle foreste alla guerra in Medio Oriente, da Chernobyl ai diritti degli animali, di cui il musicista è fermo sostenitore da quasi trent'anni. Lui stesso descrive in un'intervista un ritorno alla dance new wave, ispirata a "new order" e "Depeche Mode". In una recente intervista afferma che le band di oggi fanno musica per arricchirsi e girare il mondo; lui suona semplicemente perché ama la musica e attraverso questa riesce a parlare delle problematiche che gli stanno a cuore. Come si può non essere d'accordo con lui. *Chapeau!*



FILM DA NON PERDERE

MONEY MONSTER L'ALTRA FACCIA DEL DENARO

“La sola funzione delle previsioni in campo economico è quella di rendere persino l'astrologia un po' più rispettabile”. Questa celebre battuta del grande economista J.K. Galbraith nasconde un fondo di tragica verità. Previsioni errate, infatti, stanno alla base delle peggiori crisi economiche dell'ultimo secolo ed è attorno ad una previsione sbagliata che ruota la trama di *“Money Monster - L'altra faccia del denaro”* (USA 2016 - 98”), pellicola firmata da Jodie Foster con due star del calibro di George Clooney e Julia Roberts in gran spolvero.

Lee Gates (Clooney) è l'eccentrico conduttore di uno show televisivo, che si occupa di finanza, commenta l'andamento della borsa e consiglia investimenti, il tutto in un clima leggero e scherzoso, fatto di siparietti con le ballerine in paillettes e jingle al limite del volgare. In fondo, dei soldi che possono guadagnare o perdere i telespettatori, a Gates non importa nulla. Almeno fino a quando un giovane investitore, Kyle Budwell (interpretato da Jack O'



Connell), che ha perso tutto quello che aveva, seguendo proprio un consiglio del programma, irrompe in trasmissione, si barrica nello studio durante una diretta, gli punta una pistola alla testa e lo costringe a indossare un gilet imbottito di esplosivo. Da quel momento, quel giorno, parte un programma diverso da quello di tutti gli altri giorni, in cui la sola possibilità che il vacuo Gates ha di rimanere in vita è legata al fatto di dare delle risposte all'attentatore, di capire con lui, e con la regista Patty Fenn (Julia Roberts), che lavora dietro le quinte per salvarlo, cos'è accaduto e chi ne è responsabile. Il film è montato con un ritmo serrato e il susseguirsi degli eventi si svolge quasi in real-time.



Si identificano due precisi messaggi, quasi due facce della stessa medaglia contorta e marcia: da una parte la follia che ha ormai raggiunto la finanza, governata non più da persone in carne e ossa, ma da “algoritmi” elaborati chissà dove e sulla base dei quali vengono manipolate le sorti di individui, di organizzazioni e fin’ anche di interi paesi. Dall'altra parte il ruolo dei media che non sono più “il mezzo” attraverso il quale osservare la realtà, ma – ad un certo punto – di costruirla (una, ma anche più di una...) a loro uso e consumo. Mass-media e techno-finanza, quindi, si avvitano in una spirale sempre più ripida che - nella maggior parte dei casi - finisce per impattare sulle vite di noi tutti, come abbiamo ormai drammaticamente imparato dal crack di Lehman Brothers in avanti.

Il film è confezionato molto bene, la regia della Foster (ormai al suo sesto lungometraggio) è molto solida e la recitazione è convincente. A tratti sembra di assistere ad una puntata di *“The Newsroom”* la pluripremiata serie scritta da Aaron Sorkin e, forse, è proprio questo uno dei limiti della storia narrata: si ha come la sensazione di *deja-vu*, manca il classico colpo di scena da thriller e perfino il finale è assolutamente scontato. Comunque, un bel prodotto di intrattenimento con il quale trascorrere una piacevole serata.

La pellicola è stata presentata fuori concorso al festival di Cannes 2016 contemporaneamente all'uscita nelle sale lo scorso maggio. È disponibile in tutti i circuiti di home video. Interessante direi. ■



TIZIANO / RUBENS / REMBRANDT

L'immagine femminile tra Cinquecento e Seicento

TRE
CAPOLAVORI
DALLA SCOTTISH
NATIONAL
GALLERY DI
EDIMBURGO

Occasione ghiotta quella offerta dal ventesimo anniversario di attività di “Linea d’ombra”, in cui Marco Goldin, trevigiano doc, ha voluto rendere omaggio all’immagine femminile tra Cinquecento e Seicento.

Tre sole tele, raffiguranti la *Venere che sorge dal mare* di Tiziano, il *Banchetto di Erode* di Rubens e *Una donna nel letto* di Rembrandt,

che provengono tutte dalla Scottish National Gallery di Edimburgo.

Tre capolavori assoluti, che brillano per oggettiva bellezza.

Per il ritorno nella sua città, Goldin non poteva non proporre un omaggio a Tiziano. A Treviso, nella Cappella Malchiostro del Duomo, è infatti conservata l’*Annunciazione* dipinta dal maestro cadorino attorno al 1520, forse entro il 1523.

“Cercavo – annota Goldin – un segno nella mia città, per ricominciare. L’avevo trovato nel ricordo di questa grande tavola, nella quale la Madonna si dispone quasi timorosa, compresa nel segreto dell’anima, davanti all’angelo annuncian-



B



C

TREVI
MUSEO DI SANTA CATERINA

**TIZIANO
RUBENS
REMBRANDT**

Aperta sino al 17.4.2017

Mostra ideata e curata da
Marco Goldin

“IL MIO DESIDERIO NON ERA SOLO QUELLO DI POTER ESPORRE, COME ‘CAPOLAVORI OSPITI’, TRE DIPINTI CELEBERRIMI NELL’INTERA STORIA DELL’ARTE MA ANCHE, E SOPRATTUTTO, COMPRENDERE I MOTI DI ANTICIPAZIONE DEL RITRATTO FEMMINILE DEGLI IMPRESSIONISTI, DA MANET A RENOIR A FANTIN-LATOURE”

te. Allora ho pensato a come avrei potuto ricominciare da qui, da quel rosso della veste che si spande nello spazio reso spirito. Da quell’immagine di donna all’aprirsi del Cinquecento. Ci ho pensato per un po’ e alla fine ho deciso”.

Come un regalo di compleanno, Goldin ha chiesto a uno dei musei che racchiude una straordinaria collezione, una delle maggiori in Europa, di prestare i tre straordinari capolavori.

Il dipinto di Tiziano che, se andate a Edimburgo, campeggia sulla copertina del libro con i capolavori del museo, è la *Venere che sorge dal mare*, da lui realizzata, guarda caso, negli stessi momenti in cui il canonico Broccardo Malchiostro gli commissionava l’*An-nunciamento* del Duomo di Treviso.

A Pieter Paul Rubens, *Banchetto di Erode*, 1635-1638, circa olio su tela, cm 208 x 264. Edimburgh, Scottish National Gallery.

B Rembrandt van Rijn, *Una donna nel letto*, 164[?], olio su tela, cm 81,1 x 67,8. Edimburgh, Scottish National Gallery.

C Tiziano Vecellio, *Venere che sorge dal mare*, 1520 circa, olio su tela, cm 15,8 x 57,6. Edimburgh, Scottish National Gallery.

Quale migliore occasione, quindi, di legare un Tiziano, che da secoli sta in città, a una celeberrima tela, che soltanto nel 2003 il museo di Edimburgo ha acquistato dalle favolose collezioni del Duca di Sutherland?

Legare, nella visione tizianesca del mondo femminile, l’immagine sacra e spirituale di Maria con l’altra immagine, quella di *Venere che sorge dall’acqua* entro i confini di una bellezza diversa.

Ma poi la storia prosegue con il *Banchetto di Erode* (1635/1638) di Rubens e *Una donna nel letto* (1647) di Rembrandt.

“Il mio desiderio non era, quindi, solo quello di poter esporre, come ‘capolavori ospiti’, tre dipinti celeberrimi nell’intera storia dell’arte – continua Marco Goldin – ma anche, e soprattutto, comprendere i moti di anticipazione del ritratto femminile degli impressionisti, da Manet a Renoir a Fantin-Latour”.

A cominciare, infatti, da Tiziano – e il quadro con la *Venere che sorge dal mare* lo esprime con tutta la chiarezza possibile – grande fu l’influenza di questi artisti sui pittori francesi del XIX secolo, nel momento in cui si trovarono a dipingere ritratti e figure. ■

Spazio aperto

CIAOO-BAUU È UN PROGETTO PROPOSTO DA UN'ASSOCIAZIONE DI VOLONTARIATO DELLA REGIONE EMILIA ROMAGNA, DESTINATO ALLE SCUOLE DELLA PRIMA INFANZIA CON BAMBINI DAI 3 AI 6 ANNI

Le attività saranno condotte da Veterinari Ufficiali dell'Azienda Usl di Ferrara con la collaborazione di Operatori dell'Associazione coinvolta e alla presenza dei loro cani, i quali sono adeguatamente preparati per l'attività da svolgere. L'aumento del numero di animali da compagnia che vivono in famiglia ed in generale in ambiente urbano



PROGETTO "CIAOO-BAUU" CONOSCERE I NOSTRI AMICI A QUATTRO ZAMPE

accentua sempre di più la necessità di stabilire un corretto approccio nei confronti dell'animale, al fine di permettere una convivenza serena e costruttiva.

Il primo passo è l'acquisizione delle conoscenze relative alla modalità di comunicazione degli animali da compagnia e delle conseguenti tecniche da eseguire per approcciarsi ad essi.

L'obiettivo principale, quindi è quello di insegnare ai bambini a relazionarsi correttamente con il migliore amico dell'uomo, attraverso la consapevolezza delle sue esigenze e capacità, al fine anche di prevenire episodi che potrebbero essere un pericolo per se stessi e per il cane.

OBIETTIVI GENERALI DEL PROGETTO

Comunicare è molto importante per l'essere umano: alla comunicazione è affidata la possibilità di partecipare alle situazioni sociali influenzando, quindi, sul senso di appartenenza, la condivisione delle esperienze, la possibilità di fare amicizia, il consolidamento della propria identità.

La comunicazione con il cane è più complessa di quella tra umani ed è spesso dotata di caratteristiche molto particolari e affascinanti; è svincolata da un mezzo necessariamente verbale e si esplica attraverso un tipo di dialogo che comprende gestualità, gestione degli spazi, mimica e posture specifiche, che spesso sono



poco conosciute e sottovalutate. La conoscenza delle basi della comunicazione dei nostri amici a quattro zampe permette non solo la possibilità di "dialogare" con loro in maniera corretta, ma anche di farlo in modo consapevole.

Gli obiettivi generali pertanto sono:

1. conoscere la multiformità del mondo animale e le diverse prospettive specifiche attraverso degli approfondimenti sulla sensorialità degli animali e sull'interpretazione del loro linguaggio;
2. imparare a comunicare secondo codici semiotici differenti in base all'osservazione dei segnali che ci invidia l'animale.

Apprendere il corretto approccio all'animale conosciuto e sconosciuto

COME SI SVOLGERANNO LE ATTIVITÀ

1. Preparazione di un cartellone con una grande sagoma di cane su cui i bimbi devono individuare le parti del corpo del cane con "l'aiuto" di un peluche di grandi dimensioni, successivamente sulle varie parti anatomiche si procederà attaccando un tessuto, che simula la differente morbidezza del pelo (i bambini lo noteranno successivamente negli incontri con i cani);
2. Preparazione di un cartellone con impronte di manine e piedini dei bimbi e dei genitori/maestre, che evidenzierà le diverse dimensioni; questo cartellone sarà affiancato ad un altro con le impronte e sagome dei cani (a grandezza naturale), che parteciperanno al progetto. In questo modo i bimbi saranno consapevoli del tipo di cane che incontreranno. Saranno sentite anche registrazioni della voce dei cani per preparare i bimbi ed evitare che si spaventino se abbaiano;
3. Cosa fa il cane? Le attività del quotidiano in parallelo con quelle dei bimbi: mangiare, lavarsi, dormire, giocare ecc, utilizzeranno ingrandimenti di foto che ritraggono i cani mentre svolgono queste azioni, ai bimbi faranno vedere, provare e toccare sul peluche gli oggetti di uso abituale dei cani, come, ciotole, guinzagli, pettorine, spazzole, palline ecc;
4. I bimbi dovranno preparare dei cuscini a loro scelta (verranno fornite federe che saranno decorate con pezzetti di stoffa che porteranno i bimbi) per far dor-

- mire i cani. In quest'ultimo incontro, prima dell'arrivo dei cani, si preparerà tutto l'occorrente per accoglierli, così da creare l'aspettativa per il prossimo incontro;
5. Finalmente arrivano i cani!! Si inizierà con attività statiche di conoscenza in modo che i bimbi possano sperimentare tutto ciò di cui si è parlato negli incontri precedenti, per entrare in confidenza con i cane. I bimbi saranno invitati a toccare tutte le parti anatomiche del cane: naso, bocca, orecchie, occhi, piedi e mani, pancia e gambe; li spazzoleranno, coccoleranno e daranno loro cibo e acqua;
 6. Incontro dedicato ai giochi. I bimbi saranno suddivisi in gruppi ai quali verrà assegnato un cane con cui

Favorire la convivenza uomo-animale e prevenire gli incidenti nell'interazione con gli animali

OBIETTIVI SPECIFICI DEL PROGETTO

1. aumentare la conoscenza di nozioni di base sul comportamento dei cani e l'interpretazione di posture e segni del corpo;
2. istituire un linguaggio di comunicazione diverso, dove all'importanza della parola si sostituisce quella del tono e del gesto;
3. sviluppare il valore del rispetto dell'animale: il riconoscimento che l'animale ha una propria personalità, prova gioia o sensazioni negative non solo fisiche;

sperimentare giochi dinamici, come il riporto della pallina e giochi di ricerca olfattiva; si effettueranno anche giochi statici come il problem solving per cani;

7. Incontro dedicato ai genitori: comunicazione dei cani tra loro e con le persone; come capire cosa sta dicendo il cane e, quindi, come imparare a rispettarlo e non incorrere in reazioni apparentemente immotivate ed eccessive. Il tutto sarà supportato da immagini e video. In base alla disponibilità dei genitori possono essere fatte prove pratiche di approccio ai cani. ■

Fonti: Dipartimento di Sanità Pubblica Unità Operativa Attività Veterinarie www.ausl.fe.it; Vola nel cuore Onlus.



LE MANI SUL FUTURO

La novità più intrigante di questo primo scorcio di serie A viene sicuramente dal Milan e dalla sua "rivoluzione verde", Locatelli, Calabria, Niang, Romagnoli, sono nomi che stanno diventando familiari anche tra i non addetti ai lavori. In un campionato come il nostro, dove tradizionalmente tutto deve essere sacrificato al "dio risultato", è davvero inedito vedere tanti ragazzi, giovanissimi e titolari (chi più chi meno) di una delle squadre più importanti d'Italia e d'Europa. Squadra che vorrebbe uscire dalla crisi societaria e di risultati che l'ha colpita in questi ultimi anni.

E la crisi, probabilmente, è il motore scatenante di questa ondata verde. Senza le difficoltà economiche di questi anni, culminate nella cessione ad una cordata ci-

nese, difficilmente il Milan avrebbe spinto per una così massiccia entrata di ragazzi, di talento sì, ma da svezzare e far crescere in prima squadra. La mancanza di soldi per acquisti mirabolanti ha spinto, tuttavia, in questa direzione, quasi autarchica, che potrebbe rivelarsi vincente, se supportata da adeguate dosi di pazienza e lungimiranza, specialmente da parte della nuova dirigenza. Simbolo di questa rivoluzione

è il portiere nonché il più giovane della cucciolata: Gianluigi Donnarumma.

Il ragazzo (compirà 18 anni il 25 febbraio 2017) è un predestinato, prodotto del vivaio del Milan; esordisce in serie A il 25 ottobre 2015 a poco più di 16 anni e diventa titolare fisso, pochi mesi dopo, nel vittorioso derby vinto contro l'Inter 3-0 (si diceva del destino...).



Segue una crescita continua, dove il talento puro viene affiancato da una dose non comune di grandi qualità professionali che, vista la giovanissima età, lasciano stupiti gli addetti ai lavori. Il tutto avviene in anni in cui i risultati del Milan non sono entusiasmanti, ma Donnarumma non si fa travolgere dal momento negativo della squadra e, grazie alla sua calma olimpica e ad un forte senso del lavoro, fa presa su società e tifosi, per i quali, in quegli anni, è comunque uno dei pochi simboli di speranza per il futuro.

Si arriva così alla stagione in corso, Donnarumma è affiancato da altri giovani talenti ed il 1° settembre arriva anche uno dei riconoscimenti più importanti per un calciatore, l'esordio in Nazionale maggiore. Entra al posto di una leggenda vivente, Buffon che, come lui, esordì giovanissimo (17 anni) nel Parma di Scala, e che, forse per questo, a lui viene sempre più spesso avvicinato con la speranza che ne sia l'erede. Il difficile verrà adesso: avere le stimate del predestinato aiuta, ma poi bisogna confermarsi, senza bruciarsi. Un compito arduo, in un mondo dove è incredibilmente facile dimenticare le cose buone fatte e mettere alla gogna chiunque per un errore commesso.

Non possiamo sapere come sarà il futuro, ma ci piace citare il capitano azzurro Gianluigi Buffon che parla così del suo erede designato: "È riflessivo, intelligente, ha delle qualità straordinarie, ha tutto per fare la storia del ruolo. Bisogna solo aspettare 20 anni e tirare le somme".

Buoni prossimi 20 anni, caro Gigio! ■

"È RIFLESSIVO, INTELLIGENTE, HA DELLE QUALITÀ STRAORDINARIE, HA TUTTO PER FARE LA STORIA DEL RUOLO. BISOGNA SOLO ASPETTARE 20 ANNI E TIRARE LE SOMME"



TOPINAMBUR

Passeggiando in campagna, lungo i sentieri di collina o semplicemente ai margini di una strada o di un fossato, capita spesso di imbattersi in una pianta a fusto lungo che, in estate e in autunno, regala belle fioriture a capolino di un colore giallo oro, simili a grandi margherite, ma dal portamento così eretto da essere difficilmente confondibile con altre specie simili. Il suo aspetto ricorda il girasole, così come il comportamento eliotropico dei fiori, che tendono cioè a rivolgere il capo sempre in direzione dei raggi solari. Questa pianta, così diffusa nella nostra penisola è talmente rustica e tenace da diventare quasi infestante; pro-

Le proprietà ed i benefici che non ti aspetti

duce un tubero commestibile che un tempo veniva consumato come sostituto delle patate: il topinambur.

Il topinambur (nome scientifico *Helianthus tuberosus*), detto anche rapa tedesca o carciofo di Gerusalemme per via del sapore delicato e dolciastro che ricorda quello del carciofo, è una pianta appartenente alla grande famiglia delle Asteraceae. Il suo nome generico (*Helian-*

thus) deriva da due parole greche "helios" (sole) e "anthos" (fiore), in riferimento alla tendenza di alcune piante di questo genere a girare sempre il capo verso il sole. Il nome specifico (*tuberosus*) indica una pianta perenne, il cui organo di sopravvivenza è un tubero.

Il fusto del topinambur può arrivare fino a un massimo di 3 metri di altezza. Durante la stagione avversa non presenta organi aerei e le

IL TOPINAMBUR SI PUÒ CONSUMARE CRUDO IN INSALATA, TAGLIATO A FETTINE E CONDITO CON OLIO, LIMONE, SALE E PREZZEMOLO

gemme si trovano in organi sotterranei chiamati tuber, organi di riserva che annualmente producono nuovi fusti, foglie e fiori. Questi organi si sviluppano tardivamente a fine stagione e in molti casi in inverno. Il tubero è commestibile, per

questo è anche chiamato patata topinambur. Il suo aspetto è variabile, ma generalmente buffo: si presenta, infatti, come una piccola patata bitorzoluta di colore bianco o violaceo e dalla forma irregolare che può essere raccolto proprio come una patata sia in inverno sia in autunno, dopo che la pianta è seccata. Quella del topinambur è come detto una pianta perenne che fiorisce alla fine dell'estate (tra agosto e ottobre). Terminata la fioritura la pianta si secca, ma in primavera dai tuber nasceranno i nuovi getti. La fecondazione avviene fondamentalmente tramite l'impollinazione dei fiori, che viene effettuata dagli insetti (impollinazione entomogama). I semi cadendo a terra sono

successivamente dispersi soprattutto da insetti, come ad esempio le formiche.

Il topinambur è una pianta originaria del Nord America (Canada in particolare). Dato l'alto grado di diffusione spontanea della pianta non è facile definire quale fosse la sua distribuzione originale. Il nome topinambur deriva dal francese *topinambour*, che significa tubero e ricorda che la sua scoperta è stata ad opera di un francese, Samuel de Champlain, che lo assaggiò per la prima volta in America nel 1605, importandolo poi in Europa. In Italia è ovunque presente (a parte la Sardegna). È una pianta molto vitale, quasi infestante, che predilige terreni umidi e conquista terreni vicini a corsi d'acqua. Sui rilievi queste piante si possono trovare fino a 800 m. s.l.m.

Le varietà di topinambur sono due: la *bianca precoce*, che troviamo disponibile in commercio da fine agosto, e la *bordeaux*, che troviamo invece in commercio da ottobre fino ad inizio primavera.

Consumato per decenni e poi gradualmente abbandonato, negli ultimi tempi l'uso del topinambur in cucina è stato riscoperto sia per il suo sapore gradevole, per le sue proprietà e caratteristiche organolettiche sia per la grande versatilità, che lo rende un ingrediente base per la preparazione di moltissime ricette. Il topinambur si può consumare crudo in insalata, tagliato a fettine e condito con olio, limone, sale e prezzemolo. Per consumarlo cotto è necessario privarlo prima della sottile pellicina da cui è rico-



perto. In Piemonte è considerato una delle migliori verdure da intingere cruda nella bagna cauda. Infine, può anche essere fritto allo stesso modo delle patate o ridotto in purea. Per quanto riguarda la cottura, ridotti a cubetti richiedono una cottura di circa 10 minuti se cotti a vapore. Dopo cotti si possono condire con burro e prezzemolo. E per una conservazione ottimale, si consiglia di riporlo in un luogo

fondamentale nella dieta dei diabetici. A differenza delle patate, infatti, il topinambur non contiene amido. Particolarmente indicato per chi vuol perdere peso e riattivare l'intestino pigro, il topinambur è in grado di abbassare il livello di assorbimento degli zuccheri e dei grassi da parte dell'intestino, tenendo così sotto controllo i livelli glicemici e il colesterolo. L'inulina favorisce poi la motilità intestinale, previene la formazione di gas, riequilibra la flora intestinale e favorisce la

strato che il consumo di topinambur favorisce la produzione di latte nelle donne in gravidanza.

Se vi venisse la curiosità di scoprire in quanti e quali modi il topinambur può essere degustato vi consigliamo una visita al paese di Carignano, in provincia di Torino. Qui da diversi anni si svolge la "Sagra del Ciapinabò", nome dialettale con cui i piemontesi indicano il nostro protagonista di oggi.

Mille nomi, un unico ortaggio: ecco come il silenzioso topinambur ri-



IL TOPINAMBUR È UN ORTAGGIO POCO CALORICO. 100 GRAMMI DI TOPINAMBUR CRUDO APPORTANO AL NOSTRO ORGANISMO CIRCA 73 CALORIE. È COSTITUITO DA UNA BUONA QUANTITÀ DI ACQUA E SALI MINERALI

fresco e buio oppure in frigorifero, avvolto in un sacchetto di carta.

Il topinambur è un ortaggio poco calorico. 100 grammi di topinambur crudo apportano al nostro organismo circa 73 calorie. È costituito da una buona quantità di acqua e sali minerali e, soprattutto, è una preziosa miniera di inulina, un polimero glucidico che può diventare

digestione. Cosa ancora più importante, il topinambur non contiene glutine ed è, quindi, consumabile anche da chi soffre di celiachia. È ricco di vitamina A e B e di arginina, che aiuta il fegato e la cicatrizzazione dei tessuti. Essendo un alimento dalle spiccate proprietà energetiche, infine, è indicato nella dieta di anziani, bambini e sportivi e in generale delle persone convalescenti. Recenti studi, inoltre, hanno dimo-

sulta essere un tubero molto presente nella nostra tradizione culinaria.

Se ne avete la possibilità, provate a coltivare il topinambur nell'orto o in vaso. La coltivazione del topinambur è semplice e simile a quella delle patate e in questo modo lo potrete avere a disposizione a costo zero. ■



BRETAGNA

SAINT MALO *vs* DINARD

Aspra l'una e raffinata l'altra; patria di corsari anti-inglesi la prima e ricca di fascino british la seconda. Una popolana e ribelle; l'altra aristocratica e quieta. La prima orgogliosamente indipendentista e arroccata sui bastioni; la seconda internazionale, aperta e curiosa. L'una ricca di monumenti, è oggi meta del turismo di massa; l'altra, scoperta in tempi recenti, possiede un fascino stravagante che non tutti colgono. Sono Saint-Malo e Dinard, le "Gemelle diverse", due tra le località più visitate della Bretagna, così vicine e così lontane, con poche affinità e molte differenze, a cominciare da quelle storiche.

La prima adagiata sulla riva destra della Rance, la seconda a sinistra del fiume, separate da qualche centinaio di metri e a dividerle solo la linea tracciata dall'estuario del fiume prima di confluire nell'oceano. Ed è proprio vista da Dinard che Saint-Malo de l'Isle – questo è il nome col quale era in nota nel passato, trattandosi di un'isola, poi diventata penisola – si erge in

tutta la sua maestosità. Una grande roccia protetta dai bastioni. Uno skyline disegnato da dimore con facciate di granito, al centro del quale svetta la cattedrale di Saint Vincent. Un luogo dalla bellezza severa, che ogni estate richiama 200mila visitatori. Molti, forse troppi, per una cittadina che non supera i 50mila abitanti, compresi quelli che vivono fuori dalle mura, nei quartieri di Panamé (con la spiaggia di Sillon), di Rothéneuf (una zona residenziale con qualche villa del XIX secolo) e di Saint-Servan, sito gallo-romano noto col nome di Aleth. In realtà i visitatori affollano esclusivamente la zona fortificata, dove si fa il tour classico dei bastioni, ignorando che il 90 per cento dell'odierna Saint-Malo è un falso d'autore, frutto di una filologica ricostruzione, dato che nel 1944 case, mura e porto vennero distrutti dai bombardamenti americani.

D'estate, per apprezzarne le atmosfere, meglio attendere il calar del sole: la folla sciamata e le luci del tramonto conferiscono un alone magico al gioco delle ma-

ree. È a quest'ora che la cittadina dischiude i panorami migliori e mostra la sua realtà, sintetizzata dal motto della gente di qui: "Non sono né francese né bretone, bensì malouin". Essere *malouin* significa essere molto attaccati alle proprie radici e la vocazione indipendentista è ancor oggi molto sentita dai pochi superstiti degli antichi corsari e dei vecchi clan che ancor oggi custodiscono la memoria del luogo. Visto da Saint-Malo, dunque, il passo dalla Francia alla Nouvelle France è breve, nonostante ci sia un oceano di mezzo. E allora vale la pena di recarsi sul bastion de la Hollande per rendere omaggio alla statua del navigatore. Da quest'angolo lo scorcio sulla baia è sorprendente. E quando la marea è bassa è possibile raggiungere a piedi la spiaggia di Dinard, dove è custodita la tomba di una locale gloria del Romanticismo francese, il politico

incondizionatamente riti e abitudini, che dalla seconda metà dell'Ottocento s'innamorò di questo ex villaggio di pescatori, che oggi ha circa 11 mila residenti. Per chi proviene da Saint-Malo, il suggerimento è di raggiungere la città via mare: nelle belle giornate, i dieci minuti di battello tra la Rance e l'oceano, sono un piacere supplementare. Una volta approdati, poi, ci si accorge subito, che tutto o quasi, parla la lingua di Shakespeare e che è stata nel passato passerella di teste coronate e aristocratici, celebrità e artisti: dall'archeologo e agente segreto Lawrence d'Arabia, allo statista Wilson Churchill, a Paul Signac e Picasso. Non è difficile farsi sedurre dal paesaggio di Dinard. Un anfiteatro naturale, che protegge alcune tra le spiagge più belle di Francia. Prima di tutte l'écluse, paradiso dei surfisti: 700 metri di spiaggia fine, tende bianche e blu che evocano il tur-

rismo di inizio Novecento e una targa per festeggiare il centenario dell'arrivo dei primi cittadini del Regno Unito (1836-1936). Alle spalle della spiaggia sorgono il casinò, gli hotel e la rue Yves Verney, dove si da appuntamento la gioventù locale, presente prevalentemente in estate. Ricca, mondana, ma vecchiotta è al tempo stesso città aperta e cosmopolita, che accoglie bene gli stranieri e non può essere certo tacciata di snobismo. Inoltre, Dinard vanta un record importante: è stata una delle prime in Francia a mettere sotto tutela il patrimonio

scrittore François René de Chateaubriand. Grazie alla posizione strategica sulla Manica, la "Venezia senza Dogi" (come la chiamano alcuni abitanti del luogo) è stata sempre al centro di lotte e conflitti, soprattutto tra il Sette e l'Ottocento, con gli inglesi, che consideravano la città abitata dai corsari, un "nido di vespe". Dinard, la sofisticata, ha una storia quasi da fiaba. È chiamata la "piccola Nizza del Nord" e deve la propria fama alla buona società britannica, di cui ha sposato

architettonico, salvando oltre quattrocento ville Art Decò. E per immergersi totalmente nelle atmosfere inglesi, la cappella di Saint Batholomew, prima chiesa anglicana dell'Ovest della Francia, rappresenta un angolo di Inghilterra sospesa fra spazio e tempo. All'interno vi si possono ammirare tra le altre, un prezioso organo dipinto e l'immane angolo del tè. Ma il consiglio è assistere ad una delle funzioni domenicali. L'effetto straniante sarà assicurato. ■



*“Solo quando è buio
riusciamo a vedere le stelle”.*

Martin Luther King



www.fabi.it
TUTTE LE RISPOSTE IN UN CLIC.