

TeamNetworkNews

anno **2008**
numero **04**

in questo numero:
In this issue



*Team Engineering
And
Management®*

Teamnetwork informa

4

Teamnetwork informs

Turismo

5

Tourism

Settore industriale

6

Industrial sector

Settore immobiliare

8

Real estate sector

Progetto Sportivo & Sociale

10

Sports & social project

Giornale Teamnetwork Teamnetwork **Giornal** pag. **3**

Focus on: evoluzione mercato del cemento
Focus on: The evolution of the Cement market

Teamnetwork Informa Teamnetwork **Informs** pag. **4**

Apertura Branch Office Contimpianti Valencia
Opening of the Contimpianti Branch Office Valencia
Calendario Fiere Teamnetwork / Teamnetwork trade fair calendar

Turismo Tourism pag. **5**

Show della moda e del gusto / Fashion and flavours on show

Settore Industriale Industrial **Sector** pag. **6**

Posa della prima pietra nuovo centro a Dunkerque
Inauguration of the grinding centre in Dunkirk

Settore Industriale Industrial **Sector** pag. **7**

Relazione montaggi nuova griglia Fantrack
Fanna assembly

Attività Immobiliare Real Estate **Sector** pag. **8**

Ampliamento Caiammari / Extension of Caiammari

Attività Culturale & Eventi Cultural **Activities and Events** pag. **9**

La "stanza della Legalità" il progetto sociale di Teamnetwork
The "room of Legality", the social project by Teamnetwork

Progetto Sportivo & Sociale Sports & Social **Project** pag. **10**

Albatro, un progetto per la vita! / Albatro, a project for life!

Pagina Uморistica The **Funny Side of Things** pag. **11**

Ridicolissimo / A page of FUN

Riflessioni Reflections pag. **12**

Il vantaggio invisibile: il capitale umano / Human capital



BERGAMO | BARLETTA | SIRACUSA | CELJE | ROMA | MILANO | ZAGABRIA | MARSIGLIA | VALENCIA
www.teamnetwork.it

Giornale Team Network

Focus on: evoluzione mercato del cemento

Il mercato del cemento, a livello globale, è soggetto a tensione in due sensi opposti.

In alcune aree del mondo, la richiesta di prodotto è fortissima e gli impianti sono al limite, in altre aree la situazione di crisi ha bloccato i consumi rallentando fortemente la produzione.

I comportamenti del mercato, influenzeranno fortemente le scelte strategiche dei nostri clienti, che nel primo caso tenderanno a investire in nuove linee, potenziare e a rendere più efficienti gli impianti esistenti e nell'altro a ridurre gli investimenti sulle macchine e a guardare alla distribuzione ed alla logistica.

Noi dobbiamo leggere queste evoluzioni anticipando i bisogni del nostro mercato (le cementerie in primis).

Gli anni che abbiamo di fronte, proprio per questo scenario, tratteranno un solco, tra chi resterà rigido e chi saprà essere flessibile, tra chi avrà paura di crescere ed investire (anche se in modo agile) e chi sceglierà di aspettare tempi migliori.

Noi siamo per la prima opzione.

Dobbiamo scommettere, nel primo caso in una nostra più qualificata presenza e disponibilità a seguire i clienti in aree anche lontane dalla nostra base, declinando il concetto di partnership nell'ottica di un allargamento delle potenzialità tecnico-esecutive del cliente, nel secondo caso la partnership dovrà assumere l'immagine della condivisione degli sforzi per ottimizzare i processi di produzione.

Riduzione dei costi, ricerca di efficienze, fidelizzazione.

Il concetto di network sarà ancora una volta vincente. Tante risorse coordinate e distribuite, risultano efficienti e leggere, la nostra missione è "farci riconoscere dal mercato."

Alessandro Di Stefano

Focus on: the evolution of the cement market

The cement market, at worldwide level, is subject to tension in two opposing directions.

In some areas of the world, there is a very strong demand for the product and plants are already running at their limit, whilst in other areas the situation of crisis has blocked consumption, greatly slowing down production.

The behaviour of the market will strongly influence the strategic choices of our customers, who in the first case will tend to invest in new lines, boost and make more efficient existing plants and on the other, they will tend to reduce investments in machinery and look to distribution and logistics.

We have to interpret these evolutions by anticipating the needs of our market (cement works first of all).

The years ahead of us, precisely because of this scenario, will mark out a line, between those who remain rigid and those who are flexible, between those who are afraid of growing and investing (although in an agile way) and those who decide to wait for better times.

We are for the first option.

We have to wager, in the first case, on our more qualified presence and willingness to follow customers in areas even distant from our base, offering the concept of partnership with a view to extending the technical and executive potential of the customer, in the second case the partnership must take on the image of pooled efforts to optimize production processes.

Reduction of costs, the quest for efficiency and loyalty.

The concept of network will once again be successful. Many coordinated and distributed resources become efficient and light and our mission is "to be recognized by the market".

Alessandro Di Stefano



*Team Engineering
And
Management®*



Apertura Branch Office Contimpianti Valencia

Opening of Contimpianti Branch Office Valencia

A partire da luglio 2008 è operativo in Spagna il nuovo “Contimpianti Branch Office Valencia – BOV”

Il progetto per la realizzazione di una nuova linea di trasporto, carico e insacco cemento sfuso commissionato a Contimpianti dalla società spagnola Orionidas (Gruppo Buzzi Unicem) – linea attualmente in fase di montaggio – e nuove prospettive commerciali in terra spagnola hanno portato alla decisione di aprire una Branch. La società ha già adottato questa strategia per altri paesi stranieri: in Croazia con l’apertura nel febbraio del 2005 del “Contimpianti Branch Office Zagreb – BOZ” e in Francia dove dal novembre 2007 è attivo il “Contimpianti Branch Office Marseille – BOM”.

L’apertura di filiali all’estero rappresenta una opportunità non solo in quanto costituiscono postazioni privilegiate per l’analisi del mercato straniero in vista di un incremento del business ma anche poiché permettono una migliore gestione dei progetti in corso (possibilità di contratti con fornitori locali) e l’adempimento di tutti gli obblighi fiscali del paese stesso.

Il nuovo ufficio Contimpianti è ubicato presso il Centro REGUS nel Sorolla Business Center, in uno dei quartieri più moderni e ambiziosi di Valencia.

Ferruccio Conti

Contimpianti Branch Office Valencia
presso il Sorolla Business Center



Contimpianti Branch Office Valencia
at the Sorolla Business Center

The new “Contimpianti Branch Office Valencia – BOV” became operative in Spain in July 2008

The project for a new line of transport, loading and bagging loose cement which the Spanish company Orionidas (Buzzi Unicem Group) commissioned to Contimpianti – the line is currently being assembled – and new commercial prospects in Spain led to the decision to open a Branch office. The company has already adopted this strategy for other foreign countries: in Croatia with the opening in February 2005 of the “Contimpianti Branch Office Zagreb – BOZ” and in France where the “Contimpianti Branch Office Marseille – BOM” has been active since November 2007.

Opening branch offices abroad represents an opportunity not only as they offer privileged vantage points for the analysis of the foreign market with a view to increasing business, but also because they allow better management of the projects in progress (the possibility of contracts with local suppliers) and complying with all the fiscal obligations of the country.

The new Contimpianti office is located at the REGUS Center in the Sorolla Business Center, in one of the most modern and ambitious parts of Valencia.

Ferruccio Conti

CONTIMPIANTI BRANCH OFFICE VALENCIA presso REGUS SOROLLA CENTER

Avda. Cortes Valencianas 58, 5° • 46015 Valencia • Spagna

Tel. Centralino: +34 96 045 4225 • Tel. Diretto: +34 96 045 4226 • Fax: +34 96 045 1601

Calendario Fiere Teamnetwork

Eventi & Fiere 2008

- > PANAMA, 8 - 11 Settembre 2008
XXV CONGRESSO TECNICO FICEMAPCAC
- > LONDRA, 28 Settembre - 1 Ottobre 2008
CEMTECH
- > MONACO DI BAVIERA, 6 - 8 Ottobre 2008
EXPO REAL 2008
11° SALONE INTERNAZIONALE DEL REAL ESTATE
- > IL CAIRO, 18 - 20 Novembre 2008
XV SALONE INTERNAZIONALE ARABO DEL CEMENTO



GET A GOAL? WE GET YOU THERE!

Show della moda e del gusto | Fashion and flavours on show

Si chiude in bellezza il workshop “il meglio della Terra di Archimede” con lo “Show della moda e del gusto” che si è tenuto l’11 giugno nella stupenda cornice dell’Hotel Caiammari del Gruppo Athena Palace.

Una momento di festa insomma, espressione piena della soddisfazione degli operatori provenienti dai diversi Paesi europei che hanno avuto modo di conoscere una terra, la nostra, dalle potenzialità straordinarie. L’educational tour organizzato da Jet Travel Service – Tour Operator del nostro Gruppo, che era previsto dal workshop, li ha messi in condizioni di poter esperire la varietà naturalistica del territorio: Pantalica, Palazzolo, Noto, Siracusa. Luoghi di cultura millenaria che si intrecciano con scenari naturalistici straordinari.

Moda e gusto, dunque, in chiusura. Una sfilata di moda tutta nostra, di aziende manifatturiere del territorio che hanno presentato le rispettive accattivanti collezioni. Capi d’abbigliamento che sanno di Sicilia, che la raccontano. Il tutto accompagnato, oltre che di luci e suoni, anche da delizie per il palato, a base di prodotti sempre tutti nostri, della nostra terra, all’insegna di una tradizione culinaria semplice e superba ad un tempo.

Progetto pilota realizzato dalla Provincia Regionale cofinanziato dal Por Sicilia 2000-2006, misura 6.06 – internazionalizzazione dell’economia siciliana, che ha al suo attivo e che ancora prevede una serie di iniziative volte a mettere a sistema le eccellenze del territorio siracusano, i prodotti agricoli ed agroalimentari, artigianali e turistici rispondenti ad elevati standard di qualità. Con la suggestiva serata all’Hotel Caiammari, si è innestato un circolo virtuoso di scambi socio-economici tra produttori locali e operatori internazionali alla cui base stanno i prodotti di qualità su cui puntare e le risorse di un territorio straordinario. L’auspicio non può che essere che si sappiano raccogliere di ciò i frutti, facendo più valere una cultura dell’accoglienza per il rilancio della vocazione turistica della provincia di Siracusa.

Verena Reiterer

Sfilata presso l’Hotel Caiammari per la chiusura del workshop di internazionalizzazione dei prodotti dell’agroalimentare e del turismo



A fashion show at the Hotel Caiammari for the close of the workshop on the internationalization of food products and tourism

The workshop “The best of the Land of Archimedes” came to an important conclusion with the “Fashion and flavours on show” event which was held on 11th June against the splendid backdrop of the Hotel Caiammari belonging to the Athena Palace Group.

It was a time of celebration, the full expression of the satisfaction of the operators from different European countries that were able to discover our land and all its extraordinary potential. The educational tour organized by Jet Travel Service – Tour

Operator of our Group, which was included in the workshop, allowed them to discover the variety of the area: Pantalica, Palazzolo, Noto and Siracusa. Places of millenary culture which are entwined with extraordinary natural landscapes.

The workshop closed with fashion and flavours. A fashion show by the local manufacturing companies that presented their respective attractive collections. Clothes with the flavour of Sicily and tell its story. The show was accompanied, as well as by lighting and music, by delights for the palate, based on local products from our land, characterized by a culinary tradition which is simple and superb at the same time.

The pilot project, realized by the Regional Province of Siracusa co-financed by Por Sicilia 2000-2006, measure 6.06 – internationalization of the Sicilian economy, has already carried out and has plans for a series of initiatives aimed at showcasing the excellence of the territory of Siracusa, its agricultural and food products, its crafts and potential for tourism meeting high standards of quality. With the splendid evening at the Hotel Caiammari, a virtuous circle of social and economic exchanges has got under way between local producers and international operators, at the base of which there are high quality products on which to concentrate and the resources of an extraordinary area. The hope can only be that the fruit of all this can be gathered, giving greater emphasis to a culture of welcome to relaunch the vocation for tourism of the province of Siracusa.

Verena Reiterer



Posa della prima pietra nuovo centro macinazione cemento Nord Broyage a Dunkerque (Francia settentrionale)

Laying the first stone of the new Nord Broyage Cement grinding centre in Dunkerque (northern France)

Corsi e ricorsi storici... Dopo meno di due mesi dall'inaugurazione ufficiale del cantiere di Cap Vrac a Fos sur Mer (Marsiglia, Francia Meridionale) venerdì 13/06/2008 Paul Albrecht (Direttore Generale del Gruppo Gamma) ha ripetuto la cerimonia di posa della prima pietra del futuro centro di macinazione

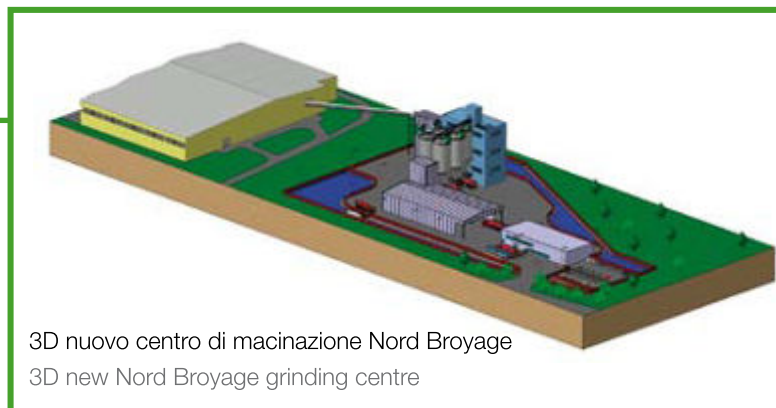
Nord Broyage a Dunkerque in presenza delle autorità Daniel Canépa (Prefetto della regione Nord-Pas de Calais), Michel Delebarre (Deputato e sindaco di Dunkerque) e Jean-Claude Terrier (Direttore Generale del Porto Autonomo di Dunkerque).

Contimpianti S.p.A. nelle persone del Dott. Alessandro di Stefano, Dott. Alfio Pattavina e del Geom. Ferruccio Conti hanno preso parte all'evento. Anche per il progetto Nord Broyage Contimpianti è responsabile di progettazione, fornitura macchine di processo, montaggio e commissioning dell'impianto.

L'obiettivo del Gruppo Gamma per l'impianto di Nord Broyage è l'importazione di clinker per nave (proveniente essenzialmente dal bacino mediterraneo) e la sua macinazione. Entro il 2010 si auspica di raggiungere una capacità produttiva di 650.000 ton cemento/anno.

Attualmente sono in fase di completamento a Fos sur Mer come a Dunkerque le opere civili sotto quota 0 (palificazioni) sub-appaltate da Contimpianti a ditte locali.

Ferruccio Conti



History repeats itself... Less than two months after the official inauguration of the Cap Vrac site in Fos sur Mer (Marseilles, south of France) Paul Albrecht (General Manager of the Gamma Group) repeated the ceremony of laying the first stone of the future Nord Broyage grinding centre in Dunkerque on Friday, 13/06/2008 in the presence of the

authorities, Daniel Canépa (Prefect of the Nord-Pas de Calais region), Michel Delebarre (Member of Parliament and Mayor of Dunkerque) and Jean-Claude Terrier (General Manager of the Port of Dunkerque).

Contimpianti S.p.A., represented by Alessandro di Stefano, Alfio Pattavina and Ferruccio Conti, was also present at the event. Contimpianti is responsible for the design, the supply of processing machinery, assembly and commissioning of the Nord Broyage plant as well. The objective of the Gamma Group for the Nord Broyage plant is to import clinker by ship (mainly from the Mediterranean) and grind it. By 2010, a productive capacity of 650.000 tons of cement / year is hoped to be reached.

Currently the civil works below ground level (piling) are being completed both in Fos sur Mer and Dunkerque, sub-contracted by Contimpianti to local companies.

Ferruccio Conti

In foto alcuni momenti salienti - The photos show some of the highlights



Posa della "première pierre"
Laying the "first stone"

Relazione montaggio nuova griglia Fantrack – Cementizillo Fanna

Durata totale lavori 15-11-07 / 29-02-08 Durata totale fermata forno 43 gg. con turni continui di 24 h

Report on assemblies of new Fantrack grate – Cementizillo Fanna

Total duration of work 15-11-07 / 29-02-08 Total duration of furnace stoppage 43 days with continuous 24 hour shifts

Il montaggio della macchina Polysius è stato articolato sostanzialmente in due fasi principali:

Prima fase

Premontaggio della lower housing, tra la seconda e la terza base del forno, su appositi pattini per la futura traslazione sul luogo di destinazione.

Durante tale fase sono state realizzate tutte le tubazioni alta pressione a bordo macchina e preparate le interconnessioni tra i due moduli e con la centralina idraulica.

Seconda fase

Traslazione dei moduli e montaggio dell' upper housing in loco.

Chiaramente quest'ultima fase è successiva a numerose altre attività lavorative come di seguito specificato:

Alla data del 12-01-08 si è dato il via alla fase di demolizione delle parti esterne del raffreddatore esistente.

Dopo 36 ore di raffreddamento si è proceduto con la demolizione vera e propria delle carpenterie della griglia e alla realizzazione dello scavo per il nuovo tunnel. Data la tempistica estremamente ridotta si è programmato di operare con mezzi meccanici di grossa stazza, dotati di cesoie in grado di tagliare travi metalliche di grosso spessore.

Terminato lo scavo si è proceduto con la realizzazione delle opere in cls consistenti nell'allungamento del tunnel, progettato con soletta di fondo e pareti gettate sul posto, mentre i solai sono stati prefabbricati fuori opera in modo da avere la maturazione adatta a sopportare il peso della nuova Politrack, anche dopo pochi giorni dalla loro posa (previo opportuno puntellamento degli stessi).

Terminate le opere edili nei 10 giorni programmati, si è proceduto con la traslazione dei moduli preassemblati in posizione finale.

A questo è seguito il montaggio dell'upper housing, il posizionamento dei ventilatori e della centralina idraulica e il montaggio delle relative interconnessioni. Nel contempo si è dato inizio all'attività allungamento del trasportatore sottostante che riceve il clinker.

Una volta montata la parte sommitaria della macchina si è dato inizio alla fase di installazione refrattario che è stato realizzato con getti lanciati per quanto riguarda il tunnel, e con getti vibrati relativamente alla zona del tino di carico e il solaio.

Infine si è proceduto con il montaggio del frantoio IKN modificato con l'inserimento del quarto rullo e con il montaggio delle relative tenute.

L'ultima fase del lavoro ha avuto inizio con il montaggio delle passerelle e i completamenti dell'impianto relativi al montaggio delle trasporti del polverino di clinker provenienti da filtro e raffreddatore.

L'impianto è stato consegnato al cliente con un giorno e mezzo di anticipo sui tempi contrattuali per le prove in bianco, che hanno dato da subito esito positivo.

Cesare Bartolotta



The assembly of the Polysius machine was basically divided into two main phases:

First phase

Pre-assembly of the lower housing, between the second and third base of the furnace, on special runners for the future transfer to the place of destination.

During this phase, all the high pressure pipes on the machine were produced and the inter-connections between the two modules and with the hydraulic control unit were prepared.

Second phase

Transfer of the modules and assembly of the upper housing in loco.

Clearly, this phase follows numerous other working activities as specified here below:

On 12-01-08 the demolition phase of the outer parts of the existing cooler started.

After 36 hours of cooling, the actual demolition of the grate started, as did the excavation for the new tunnel. Considering the extremely limited period of time, large mechanical means were used, with shears that could cut through very thick metal girders.

When the excavation was finished, the concrete works, consisting of the lengthening of the tunnel, designed with the floor slab and walls cast on-site, whilst the floors were pre-fabricated outside the works so that they would be mature enough to support the weight of the new Politrack, even a few days after they had been laid (and after being opportunely propped).

After finished the building works in 10 days as planned, the pre-assembled modules were transferred to their final position.

This was followed by the assembly of the upper housing, the positioning of the ventilators and the hydraulic control unit and the assembly of the relative inter-connections. At the same time, work was started on lengthening the underlying conveyor which is to receive the clinker.

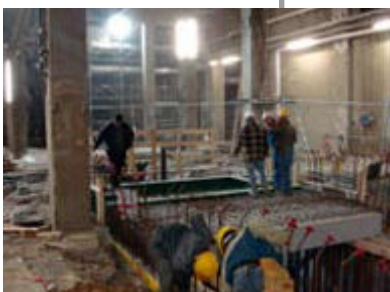
After the top part of the machine had been assembled, the fettling installation phase was started, which was done with spray casting for the tunnel and vibrating casting for the area of the loading shaft and the floor.

Lastly, the IKN crusher, modified with the addition of a fourth roller and with the relative seals, was assembled.

The last phase of work began with the assembly of the gangways and the completion of the system relative to the assembly of the transport of the clinker dust from the filter and cooler.

The system was delivered to the customer one and a half days in advance of the contractual dates for the dry-run tests, which immediately gave positive results.

Cesare Bartolotta



Ampliamento Caiammari

“Panta rei” disse un famoso filosofo greco, cioè “tutto scorre” e, quindi, si trasforma.

Questo è il motto del Teamnetwork che continua oggi la trasformazione dell’hotel Caiammari, nato nel 2001 grazie ad un sapiente lavoro di restauro di un’antica villa settecentesca e appartenente ad una nobile famiglia siciliana.

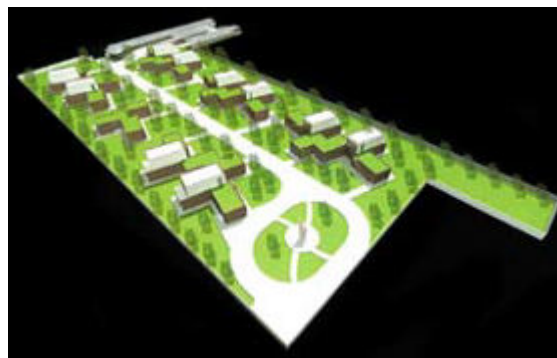
Il gruppo, infatti, sta seguendo il progetto di un ampliamento su una superficie di 26.500 mq adiacente all’attuale di 24.000 mq in cui sorge l’hotel.

Il nuovo complesso turistico-ricettivo prevede la realizzazione di 10 ville, ognuna delle quali dotata di 5 o 6 appartamenti. La concezione di base nella configurazione della futura struttura è quella di

proporre un nuovo ed integrato prodotto di apparthotel che offrirà ai turisti vari servizi, aree di parcheggio, spazi sportivi e da gioco.

Charme, eleganza, natura sono gli elementi che fanno di Caiammari una meta gradita per i turisti e uno fra i più prestigiosi alberghi della Sicilia orientale.

Filippo Pattavina



The Caiammari extension

“Panta rei” said a famous Greek philosopher, i.e. “everything flows” and therefore is transformed.

This is the motto of Teamnetwork which today is continuing to transform the Hotel Caiammari, created in 2001 thanks to the skilful restoration of an eighteenth-century villa that belonged to a family of the Sicilian nobility.

The group is following the extension project over a surface area of 26,500 square metres next to the present 24,000 square metres where the hotel stands.

The new tourist accommodation complex is to include 10 villas, each of which with 5 or 6 apartments.

The fundamental conception in the layout of the future structure is to propose

a new and integrated product of “aparthotel” which will offer tourists a variety of services, car parks and areas for sport and games.

Charm, elegance and nature are the elements that make Caiammari a delightful destination for tourists and one of the most prestigious hotels in eastern Sicily.

Filippo Pattavina

La “stanza della Legalità” il progetto sociale di Teamnetwork per Augusta

Il 3 giugno 2008 presso il Commissariato di Pubblica Sicurezza di Augusta, è stata inaugurata “la stanza della legalità”, un progetto sviluppato di concerto con diversi sponsor, tra cui Teamnetwork, volto alla realizzazione all’interno del Commissariato di Polizia di un ambiente da dedicare agli incontri con le scuole e con le associazioni di volontariato ove divulgare la cultura della legalità e il rispetto delle regole.

Il progetto sociale è l’implementazione dei “progetti scuola” che il commissariato ha portato avanti finora, incontrando le scolaresche di Augusta su temi quali il bullismo, uso e abuso di alcool e di sostanze stupefacenti e la sicurezza stradale.

Con la realizzazione della “stanza della Legalità” l’organizzazione di attività attinente la diffusione della legalità all’interno di una struttura della Polizia di Stato, ha un plus valore, un significato ancora più forte e partecipa l’immediata intenzione di voler prevenire piuttosto che reprimere soprattutto nei confronti dei più giovani.

La scelta di far partecipare la collettività alla realizzazione del progetto è frutto di una precisa scelta: il voler condividere con la società “sana” e con le associazioni la stessa realizzazione comporta la condivisione del progetto anche nella successiva prosecuzione delle attività. Il partecipare alla realizzazione e alla costruzione, costituisce il sentire come proprio il progetto che altrimenti sarebbe “calato dall’alto” e non fatto proprio.

La realizzazione della struttura è stata possibile grazie al fattivo impegno di una serie di imprese e ditte che si sono fatte carico, unitamente al Rotary club Augusta, di patrocinare il progetto. Il ruolo di Teamnetwork nel progetto è stato significativo in linea con la sensibilità aziendale nei confronti di tutti i progetti sociali ed in particolare di quelli che sono rivolti alla diffusione della “Cultura della Legalità” fra i giovani.

Verena Reiterer



The “room of Legality”, the social project by Teamnetwork for Augusta

The “room of Legality” was inaugurated on 3rd June 2008 at the Police Headquarters of Augusta. This is a project developed by a number of sponsors, including Teamnetwork, aimed at creating a space in the Police Headquarters for meetings with schools and voluntary associations where the culture of legality and respect of rules can be spread.

The social project is the implementation of the “school projects” which the Police Headquarters have been promoting to date, meeting the schoolchildren of Augusta on subjects such as bullying, the use and abuse of alcohol and drugs and road safety.

With the creation of the “room of Legality” the organization of activities relating to the diffusion of legality in a Police station has an added value and even greater significance and announces the immediate intention of prevention rather than repression, especially with regard to young people.

The choice of having the community take part in the creation of the project is the result of a specific choice: wanting to share the creation with “healthy” society and with the associations entails agreeing with the project in the following phase of activity as well. Taking part in its creation

and construction represents feeling the project as one’s own, which otherwise would have been “dropped from above”.

The structure has been created thanks to the effective commitment of a series of companies and firms which, together with the Rotary Club of Augusta, have sponsored the project. The role of Teamnetwork in the project was significant in line with the company’s sensibility on all social projects and in particular those which address the diffusion of a “culture of Legality” amongst young people.

Verena Reiterer



Albatro, un progetto per la vita!

Il progetto sociale "Mani" nasce nel 2007 all'interno dell'Associazione sportiva Albatro di Siracusa con lo scopo di congiungere l'eccellenza dello sport – rappresentata dalla serie A Elite di pallamano- con una serie di interventi rivolti alla crescita dei più giovani e allo sviluppo delle aree nelle quali il disagio è più evidente. **Sostegno, educazione, formazione e crescita** sono le quattro parole chiave del "Progetto Mani" che ruota attorno ai valori della pratica sportiva e di quella culturale.

In programma interventi mirati nelle scuole cosiddette a rischio, con attività motorie legate al gioco della pallamano ma anche diversi laboratori da quelli informatici e di recupero scolastico a quelli creativi (dall'arte, al teatro, alla musicoterapia etc.) tutti

volti alla formazione dei ragazzi con l'intenzione di seguirli nel loro sviluppo globale. L'obiettivo è quello di proporre, valorizzare e far vivere ai bambini ed ai giovani i valori morali e di vita che il gioco-sport, la cultura e l'espressione creativa possono dare come fattori fondamentali di crescita. Il "Progetto Mani" vuole essere un veicolo per i bambini ed i giovani per un'esperienza completa con la

quale conoscere se stessi, la propria autostima, lo stare e il collaborare con gli altri, imparando a gestire le proprie emozioni e ad esprimersi in qualcosa a propria misura. Infine, vi invitiamo a visitare il nostro sito internet raggiungibile all'indirizzo www.progettomani.it

Andrea Calvo

Sostegno, educazione,
formazione e crescita



Progetto "Mani"

Scuola De Amicis Siracusa
Associazione Albatro
Associazione Alimede



Albatro, a project for life!

The "Mani (Hands)" social project was created in 2007 in the sports association Albatro of Siracusa for the purpose of combining excellence in sport – represented by the A Elite league of handball – with a series of actions aimed at the growth of children and the development of the areas where hardship is very much in evidence. **Support, education, training and growth** are the four key words of the "Mani" Project that revolves around the values of sport and culture.

Specific actions are scheduled in so-called schools "at risk", with activities of movement linked with the game of handball but also various workshops, from computers and extra school lessons to creative ones (on art, drama, music therapy etc.),

all aimed at the education of the children with the intention of following their global development. The objective is to offer and promote the moral and life values that sport-game, culture and creative expression can give as fundamental factors for growth, letting the youngsters experience them. The "Mani" Project aims to be a vehicle for children and young people for a complete experience

through which to get to know themselves, their self-esteem, being and collaborating with others, learning to manage their emotions and expressing themselves in something on their own scale. Lastly, we invite you to visit our website at the address www.progettomani.it

Andrea Calvo



Integrazione Norme Contrattuale TEAMNETWORK

Non sarà più accettato il certificato medico come giustificazione di malattia.

Se si riesce ad andare dal dottore si può benissimo andare anche al lavoro.

2 - GIORNI LIBERI E DI FERIE

Ogni impiegato riceverà 104 giorni liberi all'anno. Si chiamano sabati e domeniche.

3 - BAGNO

La nuova normativa prevede un massimo di 3 minuti per le necessità personali.

Dopo suonerà un allarme, si aprirà la porta e verrà scattata una fotografia.

Dopo il secondo ritardo in bagno, la foto verrà esposta in bacheca.

4 - PAUSA PRANZO

4.1 - Gli impiegati magri riceveranno 30 minuti, perché hanno bisogno di mangiare di più per ingrassare.

4.2 - Quelli normali riceveranno 15 minuti, per fare un pasto equilibrato e rimanere in forma.

4.3 - Quelli in sovrappeso riceveranno 5 minuti, che sono più che sufficienti per uno slim fast.

5 - AUMENTI

Gli aumenti di stipendio vengono correlati all'abbigliamento del lavoratore:

5.1 - Se si veste con scarpe Prada da euro 350,00 o borsa Gucci da euro 600,00, si presume che il lavoratore stia bene economicamente e quindi non abbia bisogno di un aumento.

5.2 - Se si veste troppo poveramente, si presume che il lavoratore debba imparare ad amministrare meglio le sue finanze e quindi non sarà concesso l'aumento.

5.3 - Se si veste normalmente vuol dire che il lavoratore ha una retribuzione sufficiente e quindi non sarà concesso l'aumento.

6 - PAUSA CAFFÈ

Le macchine erogatrici di caffè/the saranno abolite.

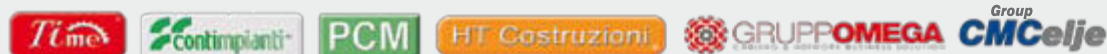
Ai lavoratori che lo richiederanno, all'inizio dell'orario di lavoro sarà messa sulla scrivania una tazzina piena di buon caffè/the caldo che potranno bersi durante la pausa comodamente seduti sulle loro sedie senza alzarsi e perdere tempo a raggiungere il distributore.

Per chi volesse anche uno snack (ingordi) vi preghiamo tornare al punto 4.

7 - STRAORDINARI

Gli straordinari non saranno più pagati...se decidete di restare in ufficio oltre l'orario di lavoro significa che non avete altro da fare a casa quindi dovrete solo ringraziarci, se non ci fossimo noi vi annoiereste fuori di qui.

Vi ringraziamo per l'attenzione e Buon lavoro!



BERGAMO | BARLETTA | SIRACUSA | CELJE | ROMA | MILANO | ZAGABRIA | MARSIGLIA | VALENCIA

www.teamnetwork.it

IL PRESIDENTE È LA
CINGHIA DI TRASMISSIONE
DELLE SINERGIE DI GRUPPO



Il vantaggio invisibile: il capitale umano

La dinamicità competitiva dei mercati caratterizzati dalla globalizzazione, oggi più che mai, richiede in maniera crescente capacità organizzative rivolte alla formazione e alla valorizzazione delle risorse umane, risorse fondate sui valori intangibili. Ed è proprio la componente immateriale che garantisce alle aziende di avere una posizione di vantaggio competitivo permettendogli così di accrescere in maniera duratura nel tempo il suo valore economico e di prolungare la sua performance sul mercato. Secondo Jonathan Low (pioniere delle tematiche degli asset intangibili e autore del libro "Invisible advantage") il peso dell'intangibile prevarrà sempre di più su quello del tangibile determinando il passaggio da un'economia basata sull'industria e sui servizi ad una economia fondata sulla conoscenza. Ed è per questo motivo che gli investimenti in conoscenza, sviluppo, innovazione e formazione delle risorse umane hanno ed avranno per l'azienda entità superiore rispetto agli investimenti in beni tangibili. Qualsiasi cosa l'azienda fa può realizzarla grazie alle persone, le persone sviluppano creatività e tecnologia. La motivazione del personale a tutti i livelli è fondamentale, così come la condivisione delle informazioni, vale a dire spirito di squadra e orientamento verso gli obiettivi. Il comportamento umano è il più difficile da amministrare. L'infinita varietà e imprevedibilità degli esseri umani fa sì che sia enormemente più difficile trarne valutazioni generali. C'è una buona dose di imperfezione. Ciò nonostante le persone sono l'unico elemento nelle aziende avente l'intrinseco potere di generare valore. Tutte le altre variabili, cassa, crediti, materiali, impianti, attrezzature etc. altro non offrono che potenziali inerti. Per loro

natura non aggiungono nulla, a meno che un essere umano liberi quel potenziale e lo mette in azione. Le persone e non la tecnologia fanno la differenza. Uno scenario che deve, gioco forza, produrre stimoli costanti, promuovere la crescita professionale e culturale delle persone in un'azienda e che deve motivarle. La società del futuro darà sempre più peso alle componenti relazionali. Oggi si assiste ad un ritorno alla centralità dell'individuo, a valorizzare la soggettività, la volontà, il gesto non meccanico, non di routine, in ogni campo del sapere e dell'azione organizzativa. Le organizzazioni sono fatte di persone che pensano, desiderano, lottano, sperano, soffrono così facendo costituiscono i destini aziendali. Le persone chiedono all'organizzazione la soddisfazione di una serie di bisogni, oltre la retribuzione soddisfacente e la sicurezza sul posto di lavoro, la necessità di sentirsi parte di un gruppo, l'ascolto delle esigenze, il diritto di sbagliare, umanità, aiuto, sviluppo della personalità, organizzazione affidabile, riconoscimenti, partecipazione, responsabilità, desiderio di vedere realizzate le proprie capacità professionali. Il lavoro per l'uomo è importante, è un fatto naturale quanto lo svago o il riposo. Quindi è fondamentale il ruolo del capo come creatore di senso e di significati nel quotidiano agire organizzativo. I suoi collaboratori possono e debbono contribuire al processo di scambio di idee ed esprimere una sorte di mente collettiva e di senso condiviso per promuovere un terreno di azione comune e gioco di squadra. Così come è importante l'apporto del singolo e anche fondamentale il risultato del gruppo. Si vince insieme non da soli.

Eleonora Di Stefano

The invisible advantage: human capital

The competitive energy of markets characterized by globalization, today more than ever, requires increasing organizational capacity aimed at training and making the most of human resources, based on intangible values. It is precisely the immaterial component that guarantees a position of competitive advantage for businesses, allowing them to increase their economic value in a lasting way in time and prolong their performance on the market. According to Jonathan Low (pioneer of the subjects of intangible assets and author of the book "Invisible advantage"), the importance of the intangible will increasingly prevail over that of the tangible, producing the passage from an economy based on industry and services to knowledge-based economy. And it is for this reason that companies are making and will make greater investments in knowledge, development, innovation and training of human resources than in tangible assets. Whatever the company does, it can do so thanks to people, because people develop creativity and technology. Motivation of personnel at all levels is sharing information, i.e. a team spirit with objective-orientation. Human behaviour is the most difficult thing to manage. The infinite variety and unpredictability of human beings means that it is far more difficult to extract general evaluations from them. There is a good dose of imperfection. Nevertheless, people are the only element in companies with the intrinsic power to generate value. All the other variables, such as cash, receivables, materials, plant, equipment etc. offer nothing but inert potential. By their very nature they do not add anything, unless

a human being releases that potential and puts it into action. People - and not technology - make the difference. A scenario that inevitably has to produce and send constant stimuli, promote the professional and cultural maturity of the people in a company, that has to motivate them. The corporation of the future will give increasing importance to relational components. Today there is a return to the centrality of the individual, to making the most of subjectivity, will, the non-mechanical gesture, what is not routine, in every field of knowledge and organizational action. Organizations are made of people who think, desire, fight, hope and suffer and by so doing, they build up the destiny of the corporation. People ask the organization to meet a series of needs, as well as to guarantee satisfactory remuneration and safety in the work place, they want to feel part of a group, they need someone to listen to their requirements, the right to be wrong, humanity, help, the development of their personality, a reliable organization, recognition, participation, responsibility and the desire to see their professional capacities gratified. Work is important for man, it is as natural as leisure or rest. The role of superior as a creator of meaning and meanings in the daily action of the organization is therefore fundamental. His staff can and must contribute to the process of the exchange of ideas and express a sort of collective mind and shared meaning to promote a terrain of common action and teamwork. Just as the contribution of the individual is important and the result of the group is fundamental. Victory is together, not alone.

Eleonora Di Stefano