

Benvenuti alla Umbra **pag 2** / Benedizione Pasquale **pag 3** / Cuscinetti: la formula di una squadra vincente **pag 4** / Umbra Cuscinetti: l'orgoglio del made in italy **pag 5** / Si chiama Qualità la scommessa sul futuro **pag 6** / Al miglioramento Continuo si produce di più "lavorando di meno" / Alle risorse umane si pensa...in rosa! **pag 7** / Quando l'esperienza promuove sul campo / Progettazione Tecnica e Te.Fa: il nuovo matrimonio dell'anno **pag 8** / Breve cronaca di una fiera **pag 9** / Un sogno diventato realtà: A350 / EMA: Tante novità per un unico sogno **pag 10** / Elezioni delle nuove Rappresentanze Sindacali Unitarie **pag 11** / Cral, passione al 100% **pag 12** / Notizie dal Kenya **pag 13** / Opinione Pubblica **pag 14** / Dentro e Fuori **pag 15**



Cari collaboratori,

abbiamo iniziato l'anno 2008 all'insegna della crescita a livello di personale e di fatturato. Infatti, a partire da Dicembre 2007 sono stati 48 i nuovi assunti e al reparto Cuscinetti il fatturato è salito al 20 % in più rispetto allo scorso anno: nel 2007 il preconsuntivo a maggio era di 13.200.000 €, mentre quello del 2008 è di 15.900.000 €. Questa crescita è supportata anche a livello di tecnologia e per questo motivo siamo in attesa di nuovi macchinari che ci permetteranno di rispondere in modo adeguato a quello che il mercato ci chiede. Ricordo che gli investimenti in nuovi impianti negli ultimi 3 anni sono stati pari a 25.200.000 € e per il 2008 abbiamo previsto 12.700.000 €. Tuttavia, non posso sottrarmi dal

dirvi che il mercato in cui operiamo si fa sempre più esigente e noi dobbiamo lavorare sempre più uniti per non farci trovare impreparati. Voglio ricordare il peso negativo che ha il cambio euro-dollaro sul profitto che potrebbe ottenere l'Umbra Group in campo aeronautico in cui tutti i contratti hanno come moneta riconosciuta il dollaro. Purtroppo, però, su questa variabile che fa parte del nostro ambiente di riferimento, non possiamo avere alcun controllo e quindi dobbiamo concentrarci su quegli aspetti sui quali possiamo agire e migliorare per compensare questo momento di crisi della valuta verde.

Azioni concrete di miglioramento possono essere portate avanti attuando progetti che mirino all'efficienza interna, cercando un mix di prodotti che prediligano quelli pagati in euro, come sono anche i Cuscinetti. Tutto ciò, deve essere realizzato in uno spirito di squadra in cui ogni singolo individuo senta di poter dare il proprio contributo o in funzione della posizione che ricopre.

Oltre ai prodotti che rientrano nella tradizione dell'Umbra Group, ce ne sono degli altri su cui stiamo puntando e sui quali stiamo sviluppando un nostro know how. Parlo degli EMA, ossia degli attuatori elet-

tromeccanici i quali possono rappresentare per l'Umbra Group una grande e positiva rivoluzione, come lo sono state le viti a ricircolo di sfera nel 1978. Alcuni dei nostri clienti, soprattutto in Austria e in Germania, li stanno già provando. Ci auguriamo che i risultati che verranno soddisfino le aspettative che derivano dall'impiegare forze ed impegno in un progetto di tale portata che potrebbe consentire alla Umbra non solo di consolidare la sua posizione nei mercati tradizionali, ma di acquisire quote anche nel campo dell'energie alternative e del biomedicale.

Per quanto riguarda il VAD, il "Best Beat" ha subito un rallentamento nella sperimentazione clinica iniziata l'anno scorso con ottimi successi. Infatti, ricordo che 5 dei 6 impianti realizzati sull'uomo hanno raggiunto il risultato prefisso. Gli ultimi mesi del 2008 saranno decisivi per il nostro "Best Beat" e per il suo futuro anche all'interno della nostra Società.

Nel frattempo la Umbra Group non si può fermare e non può non guardare avanti: in quest'ottica, la FM Elettromeccanica nei primi di agosto verrà spostata in un capannone della Paciana vicino alla Umbra Cuscinetti. Questo trasferimento ci permetterà

sia alla FM Elettromeccanica che alla Umbra Cuscinetti di poter realizzare un layout più consono e che agevoli il processo produttivo. Da come potete leggere la nostra Azienda è in continua evoluzione e anche il 2008 si delinea come un anno all'insegna della crescita. Per questo motivo, non smetterò mai di ringraziare tutti voi collaboratori, dall'ultimo assunto alla persona con maggiore anzianità aziendale. Certi obiettivi, come quelli che ha l'Umbra Group, non possono essere raggiunti con l'impegno di una sola persona, ma solo se c'è un gruppo di uomini e donne qualificati e responsabili che attraverso il proprio contributo fanno in modo che un'idea si trasformi in concretezza ed in un successo tangibile.

L'Umbra Group ha davanti a sé un futuro sfidante e non privo di ostacoli. Tuttavia, se lavoreremo ispirando il nostro comportamento alle nostre linee guida aziendali, avremo tutte le carte giuste per continuare a mantenere la nostra leadership a livello mondiale.

Valter Baldaccini
Amministratore delegato

“Benvenuti alla Umbra”

Anche quest'anno si è ripetuta alla Umbra Cuscineti l'ormai collaudata esperienza della 'cena dei nuovi assunti'. L'azienda fra Gennaio e Febbraio organizza un momento conviviale nel quale i nuovi assunti dell'anno precedente si incontrano, scambiando le proprie esperienze personali e conoscendo personalmente i vertici aziendali. Non solo: alla Umbra arrivano anche le famiglie, per conoscere da vicino la realtà nella quale i propri cari lavorano ogni giorno. Una sorta di "Family day" insomma, del quale abbiamo parlato con Valter Baldaccini, Amministratore Delegato Umbra Cuscineti. "Abbiamo fortemente voluto questo appuntamento -afferma il numero 1 della Umbra- perché l'azienda vuole avere persone motivate; per fare questo è importante anche il coinvolgimento delle loro famiglie che devono conoscere il contesto nel quale si lavora apprendendo il più possibile sull'azienda, sui suoi prodotti, sulle persone che la compongono ma anche sulle sue prospettive e minacce. Ciò si concretizza coinvolgendo le famiglie non solo in una cena, ma in un incontro in cui il Direttore di Stabilimento, Reno Ortolani, ed io, informiamo tutti i presenti sul passato, il presente ed il futuro della nostra Società; in occasione di quest' o appuntamento non è raro riscontrare atteggiamenti positivi da parte di mogli e mamme che apprezzano il luogo di lavoro di mariti e figli, anche scoprendolo con particolare sorpresa". Secondo Bal-

daccini il segreto di un lavoratore soddisfatto è anche nel decoro e nella piacevolezza dei luoghi che ne ospitano le fatiche quotidiane e parlando della Umbra confessa di avere due 'sogni nel cassetto': quello di costruire un asilo nido aziendale con educatrici di alto livello e anche un campo sportivo polivalente con palestra, campo di calcio e magari cucina per momenti di condivisione fra colleghi. Sogni perché a supportarli non esistono ancora fondi adeguati, ma guardando dalla finestra del suo ufficio indica con esattezza il luogo, oggi parcheggio, nel quale potrebbero sorgere, descrivendoli quasi come se esistessero già. "Qui non deve esistere distacco fra il cosiddetto padrone ed il resto del mondo" afferma Valter Baldaccini che spiega l'assenza di suddivisione degli assunti in classi. "Qui -diciamo- lavoriamo tutti per un obiettivo comune e io stesso conosco quasi tutti i 7 00 dipendenti alcuni dei quali sono giovanissimi e neo assunti". Capitolo a part e meriterebbe la discussione sulla seconda generazione Umbra Cuscineti in merito alla quale l'Amministratore Delegato Baldaccini auspica "Di poter fare in modo, motivandoli e formandoli, di riuscire a compensare con entusiasmo e una formazione accurata l'esperienza di chi fra i pionieri ha lasciato loro il proprio posto, facendo grande questa realtà e portandola dall'orlo del fallimento alla ribalta del panorama mondiale". Motivazione (anzi auto-motivazione



V. Baldaccini e Daniele Pompei

personale) e Formazione aziendale: ecco i due ingredienti fondamentali che Baldaccini indica per il successo, ricordando ogni giorno ai suoi dipendenti che l'Umbra è un po' di ognuno di loro. E se ne sente parte integrante e anche Daniele Pompei che quest'anno da neoassunto è stato invitato alla cena annuale, partecipando alla riunione preventiva con i vertici Umbra Cuscineti in sala conferenze dove Amministratore delegato e Direttore di stabilimento si presentano ai neoassunti ed ai loro familiari. Con Daniele, giovanissimo, c'era il padre a scoprire la nuova realtà nella quale il figlio si è introdotto dopo tre anni di esperienza nell'esercito e un periodo di lavoro come apprendist a carpentiere. Dal 27 novembre l'ingresso in Umbra al Trattamento Termico Cuscineti. Tre gli aspetti che lo hanno colpito dal suo ingresso : innanzitutto il fatto che le persone vengano informate sugli obiettivi e su come

fare per raggiungerli, rendendole consapevoli della strada verso la quale muoversi ma anche spiegando loro quale ruolo rivestono nel processo produttivo. Poi l'eccezionalità del fatto che venga creata un'occasione -come la cena dei nuovi assunti- per mettere in contatto l'Amministratore e delegato ed il Direttore di stabilimento con tutto il personale. Infine la consapevolezza che rispetto all'esercito, dove le relazioni sono molto fredde, alla Umbra è lo stesso Amministratore delegato a stringere la mano ai suoi dipendenti, interessandosi di come si trovano in azienda. Un atteggiamento che motiva e fa guardare al futuro con interesse e spirit o di miglioramento, rendendo tutti orgogliosi di appartenere a questa realtà.



Cena di benvenuto: da destra V. Baldaccini, Amministratore delegato, R. Ortolani, Direttore di stabilimento

Benedizione Pasquale



V. Baldaccini, Vescovo Bertoldo Arduino e alcuni dipendenti Umbra Cuscinetti

Il 17 marzo 2008, il Vescovo della diocesi di Foligno Bertoldo Arduino, è venuto presso la Umbra Cuscinetti per la consueta Benedizione Pasquale.

Le parole del Monsignore Bertoldo Arduino hanno avuto come tema il valore che la Pasqua ha per il mondo cattolico.

Il Vescovo ha pure ricordato come anche nella religione cattolica il lavoro sia considerato strumento di realizzazione umana, da realizzarsi in un clima positivo e di rispetto reciproco tra le persone.

L'Amministratore Delegato Valter Baldaccini ha voluto sottolineare come la passione, nel senso greco del termine, quindi il "sentire" e "il soffrire" siano stati che ogni essere umano si trova a dover affrontare nella propria vita. Così, anche nel lavoro, ci sono e ci saranno momenti negativi per cui tutto il personale, a partire dall'Amministratore Dele-

gato fino alla più recente persona assunta dovranno unirsi per affrontare i problemi che emergeranno insieme. Infatti, se l'unità è alla base del successo di un'azienda nel momento in cui quest'ultima si trova a vivere dei momenti di crescita e di sviluppo positivi, ancor di più l'unità deve esserci quando si affrontano delle sfide.

"Qualsiasi evento, positivo o negativo che coinvolga la nostra Azienda - dice Valter Baldaccini - deve essere non solo un affare che coinvolge Amministratore Delegato e Managers, ma deve essere un affare condiviso. Ancor di più quando ci troviamo ad affrontare situazioni sfidanti e non prive di minacce, dobbiamo lavorare agendo come un gruppo unito e forte, perché i problemi complessi possono essere risolti solo se ognuno sente di giocare un ruolo importante per il raggiungimento dell'obiettivo finale".

Come ricorderete, i giorni antecedenti alla Pasqua erano giorni caldi per la nostra politica italiana: erano giorni a cavallo delle elezioni. Per noi, poi, che operiamo nel settore dell'industria metalmeccanica, era stato da poco firmato il nuovo contratto a livello nazionale. Per questo, Valter Baldaccini, ha colto l'occasione per lanciare un messaggio connesso alla politica dicendo: "Non fatevi ingannare quando qualcuno dice a gran voce che il nostro è un grande paese, perché non lo è. Se ci guardiamo intorno, non poco lontano anche dalla sede della nostra Azienda, ci accorgiamo che l'Italia è vista all'estero come il paese delle vacanze e del turismo. Tuttavia, non abbiamo realtà industriali valorizzate. In questo momento storico, io mi sento orgoglioso di essere un metalmeccanico perché siamo una categoria che non vendiamo solo servizi, ma che pro-

duciamo ricchezza. Dicono che siamo quelli che percepiamo meno: si dovrebbe distinguere tra quello prima e dopo le tasse in modo da mettere in luce quello che lo Stato percepisce per coprire le inefficienze connesse alle spese pubbliche". I messaggi dati in occasione della Benedizione Pasquale sono stati molteplici: uno connesso alle nostre radici religiose cristiane e alla passione di Cristo. Passione, che nell'accezione della sofferenza, è uno stato dell'essere umano che viene sperimentato anche all'interno del lavoro quando ci sono delle situazioni nuove e non prive di minacce da affrontare. Per questo, come Cristo parla di unità e invita ogni essere umano ad un atteggiamento di fratellanza con l'altro, così in un'Azienda è necessaria la compattezza e l'aiuto reciproco tra colleghi.

Beatrice Baldaccini

Cuscinetti: la formula di una squadra vincente

A raccontarci dei cambiamenti avvenuti negli ultimi tempi al reparto Cuscinetti sono Angelo Radicioni, Direttore di produzione, e Damiana Bovo, Customer Service.

“Il fatto che ci sia stato un aumento dei volumi di produzione esponenziale - dice Angelo Radicioni - ci ha spinto a rivedere l'organizzazione del reparto Cuscinetti. Ci siamo persuasi della necessità di rivedere il modo di lavorare ed è per questo che stiamo ripetendo l'esperienza del Progetto Rubicone che ha avuto successo al reparto Viti a ricircolo di sfera. Il Progetto Rubicone prevede un modo di pianificare e programmare la produzione in modo tale che le persone abbiano chiaro l'obiettivo cui mirare e si rendano conto quotidianamente quale è la distanza dal risultato da raggiungere. Come Direttore di produzione, posso considerarmi soddisfatto dei passi che abbiamo compiuto o tutti quanti insieme, tuttavia aggiungo che non si deve abbassare la guardia. Infatti, gli obiettivi del 2008 sono molto ambiziosi ed è indispensabile che tutti, dalla persona con più anzianità aziendale al neoassunto o si adoperino per il successo finale”.

Dalle parole di Angelo Radicioni traspare chiaramente la soddisfazione di chi ha raggiunto delle tappe fondamentali ma che è consapevole di non aver varcato il traguardo. Lo stesso Radicioni si sente di dover esprimere un sentito ringraziamento alle persone storiche del reparto Cuscinetti che l'anno scorso hanno raggiunto l'età pensionabile e che hanno lavorato per “passare le consegne” alla “Nuova Generazione”. Tra questi ricordiamo: Giovanni Bagatti, Giampaolo Giuliani e Giuseppe Romagna. Inoltre, sottolinea anche come l'impegno della “Nuova Generazione” che ha raccolto la sfida di dover far fronte all'eredità lasciata sia stato continuativo e fondamentale nell'ottica del continuo miglioramento. “Non posso fare tutti i nomi per non rischiare di tralasciarne qualcuno - dice Angelo Radicioni - però la Nuova Generazione è davvero all'altezza!”.

E poi c'è chi come Damiana Bovo si sente a metà tra la “Vecchia Guardia” e la “Nuova Generazione” e dice: “Per me non è stato facile affrontare i cambiamenti avvenuti ai Cuscinetti e ho dovuto vincere quella resistenza

naturale che si ha di fronte alla necessità di dover mutare. Tuttavia, devo ammettere che oggi i vantaggi derivati dalle azioni portate avanti sono visibili perché ogni persona coinvolta ha più chiara la sua responsabilità e le attività che deve svolgere. Tuttavia, questa organizzazione oltre ad aver portato dei benefici al personale interno, è apprezzata anche dal cliente. Infatti, non dobbiamo dimenticarci, che il cliente è la nostra linfa vitale e che la sua soddisfazione è un qualcosa che ci acquistiamo giorno per giorno. Il nostro cliente Schaeffler ci continua a dar fiducia perché non ci vede come un neutro fornitore ma come un Partner capace di saper risolvere i problemi che ci pone”.

L'esperienza dei Cuscinetti realizza la filosofia alla base dell'agire dell'Umbra Group: la combinazione di uno stile di conduzione dell'azienda manageriale in un clima lavorativo familiare.

Beatrice Baldaccini



Cuscinetti: Vecchia guardia e nuove leve

Umbra Cuscinetti: l'orgoglio del made in Italy

Nello Salemmi è un ingegnere di 38 anni, originario di Cannara, il quale ha contribuito a far conoscere l'Italia del lavoro onesto e di alta qualità all'estero, in un paese come la Germania che negli ultimi anni ha visto una ripresa economica invidiata da molti paesi europei.

Nello Salemmi è da 19 anni parte del team Umbra Cuscinetti e dal 2001 opera in qualità di Commerciale e di Direttore di Stabilimento all'interno della Kuhn, filiale della Umbra Cuscinetti a Stoccarda. E' Nello Salemmi a raccontarci quale orgoglio deve essere per l'Italia avere un'unità produttiva che opera in un mercato come quello tedesco: "Avere un'unità produttiva è molto diverso dall'aver una rete vendita: la Umbra Cuscinetti, tramite l'acquisizione della Kuhn ha mostrato un grande coraggio, investendo in qualcosa di molto più solido rispetto alla semplice commercializzazione di un prodotto".

Nello Salemmi racconta in modo fiero che recentemente il Consolo di Stoccarda ha incontrato le aziende italiane che operano nella regione tedesca del BADEN WURTEMBERG, dove risiede la stessa Kuhn. La Umbra Cuscinetti ed un'altra azienda di Bologna erano le uniche realtà a vantare un tipo di attività

lavorativa che parte dalla progettazione, alla realizzazione e vendita di un prodotto. "La Umbra Cuscinetti dice Nello Salemmi- con la sua produzione di viti industriali è una mosca bianca nel mercato tedesco della macchina utensile. La Germania ad oggi mantiene ancora la leadership nel campo dell'esportazione a livello mondiale. Penetrare il mercato tedesco, acquisire i clienti e fidelizzarli ha richiesto un forte lavoro di squadra tra persone qualificate e motivate all'eccellenza". L'acquisizione della Kuhn da parte della Umbra Cuscinetti avviene nel 1996, in un momento in cui l'azienda tedesca vive una difficile crisi tanto che spinge la proprietà di allora ad effettuare un'operazione di fallimento guidato.

" Sono arrivato in Kuhn- racconta Nello Salemmi- con il compito di ricostruire la rete vendita. Ho trovato una situazione in cui il personale, se pur qualificato, non aveva un'ideale imprenditoriale che lo guidasse. Il lavoro del team Umbra Cuscinetti, di cui io rappresento solo una parte, è stato quello non solo di riposizionare la Kuhn all'interno del mercato della macchina utensile, ma motivare le persone che vi lavoravano internamente, dando loro un sogno da realizzare".



Rainer Volpp, Responsabile produzione e Giulio Bergamotto (Montaggio)



Dal basso a sinistra:
Nello Salemmi: Direttore di Stabilimento e Responsabile Commerciale.
Rainer Volpp: Responsabile Produzione
Thomas Baerlin: Responsabile Torneria
Massimo Bergamotto: Ufficio Vendite
René Volpp: Ufficio tecnico, TEFA
Alcuni dipendenti Kuhn

Nello Salemmi, insieme ad Enrico Proietti, dirigente Umbra Cuscinetti il quale oltre ad essere Direttore Amministrativo dell'azienda folignate, svolge anche la funzione di amministratore Delegato della Kuhn, sono riusciti a portare il fatturato a 5,5 milioni di euro. Gli azionisti della Umbra Cuscinetti sono molto soddisfatti dei risultati raggiunti da parte di questa controllata tedesca. L'ingegner Valter Baldaccini, Amministratore Delegato del gruppo, afferma chiaramente che in paesi sviluppati industrialmente come la Germania, essere riconosciuti leader nel settore della macchina utensile, non è semplicemente un punto d'arrivo, ma uno stimolo per tutti i professionisti che vi lavorano a mantenere questo primato.

Oggi la Kuhn, con un organico di circa 50 persone, un'età media di 40 anni, ha riconquistato una posi-

zione di prestigio ed è riconosciuta da clienti tedeschi, svizzeri, austriaci come un fornitore leader di viti industriali nel settore della macchina utensile. Il personale è composto da italiani immigrati in Germania oppure da tedeschi autoctoni, ognuno legato all'altro da un sentimento di orgoglio e fierezza, perché ci si può risollevare anche da situazioni difficili, quando in capo si hanno dei manager con solide competenze tecniche e dei valori ispirati alla capitalizzazione delle sinergie che nascono tra un gruppo di professionisti che lavorano verso un obiettivo comune e condiviso.

Beatrice Baldaccini
Articolo tratto dalla Gazzetta di Foligno

Si chiama Qualità la scommessa sul futuro

Quando Paolo Trasciatti a maggio ha avuto l'ufficialità della sua nomina a Responsabile della Qualità racconta di aver immediatamente ricevuto molte e-mails di congratulazioni. Tante attestazioni di stima provenienti da un luogo di lavoro dove domina l'atmosfera di familiarità ed amicizia lo hanno spinto a scrivere una bellissima lettera di ringraziamento che abbiamo scelto di pubblicare insieme alla sua intervista, attraverso la quale il manager dal cuore grande ammette di voler condividere i riconoscimenti con la sua squadra. Lo staff della Qualità è composto da circa 40 persone che sotto la guida di Trasciatti avranno l'obiettivo consolidare la Cultura della Qualità all'interno di tutta la Società. Prima Trasciatti era responsabile del controllo Qualità in Produzione, oggi annuncia di doversi distaccare dalla Produzione per ottemperare ad un nuovo, difficile ruolo di osservatore. Egli racconta il suo arrivo in azienda avvenuto 11 anni fa: "Nel '97 entrai in Umbra, allora unico ingegnere elettronico, assunto perché un ingegnere inglese se n'era andato. Il mio primo compito fu quello di curarmi dell'unità operatrice. Eravamo un gruppo ristretto di persone a lavorare allora. Entrai nell'Ufficio tecnico dove rimasi per 7 anni dapprima come responsabile e program manager per le unità operatrici e poi come responsabile della sala prova e banchi prove. Nel 2005 la Direzione mi chiese di entrare in Qualità, per svolgere un

lavoro di supporto a quello di Ciro Sorrentino. Allora colsi l'invito come un'opportunità ed una prospettiva allettante, sapendo che nel tempo sarebbe diventata una possibilità per il mio lavoro. Oggi sono riconoscente a Sorrentino per tutto quello che ha fatto, facendomi crescere e formandomi affinché fossi pronto a rivestire questo ruolo. Il mio lavoro è d'ora in poi puntare alla diffusione della conoscenza della Qualità in tutto il sistema Umbra ed in modo assai più spinto di quanto non lo sia oggi. In passato la Qualità è sempre stata vista come un ente che doveva gestire i problemi: per il futuro la Qualità non dovrà -paradossalmente- esistere più, ma ne dovrà essere permeata ogni azione. Un esempio su tutti: lo scorso anno ho avuto occasione di fare un viaggio in Giappone dove mi sono intrattenuto con una ventina di persone, parlando con loro proprio della Qualità salvo poi scoprire che nessuno di loro lavorava in questo settore pur essendo perfettamente in grado di sostenere la conversazione: in Giappone la Qualità è già un valore diffuso ed io punto a riuscire a realizzare questo anche alla Umbra. Oggi Qualità significa maggior efficacia ed efficienza, ma anche saper prevenire l'errore umano costruendo un sistema di produzione solido e dando gli strumenti necessari affinché ogni dipendente Umbra ne sia per primo il principale ambasciatore.

Federica Menghinella

Ringrazio la Direzione e tutte le persone della Umbra Cuscinetti che mi hanno dimostrato in questi giorni il loro apprezzamento per questo mio nuovo incarico.

Sono estremamente gratificato da questa sincera dimostrazione di stima e ricambio con profonda gratitudine e riconoscenza.

Raccolgo un'eredità importante ed impegnativa e proverò ad essere per tutti voi un riferimento di assoluta professionalità e competenza.

Spero di poter essere sempre all'altezza di questo nuovo incarico e del prestigio della nostra Azienda.

Spero che la modestia e la semplicità che mi hanno sempre contraddistinto in questi anni, possano rappresentare per tutti, un elemento di merito su cui condividere grande rispetto e collaborazione.

Cercherò e spero di poter essere la persona giusta al posto giusto per l'esercizio della mia professione e per il futuro della Umbra Cuscinetti.

Un ringraziamento speciale a tutte quelle persone della Umbra Cuscinetti con cui ho lavorato, che mi hanno aiutato nella mia formazione professionale e che insieme a me continuano e continueranno a lavorare nei prossimi anni. A tutti loro spetta il vero merito del mio lavoro.

Grazie a tutti

Nota: qualcuno di voi (un grande amico) mi ha detto: ricordati sempre da dove hai iniziato.



Ho risposto mandando questa foto

È una foto di quando lavoravo alle Unità Operatrici, ricca di significato per me stesso, per chi mi conosce, per chi avrà modo di conoscermi meglio e per tutti i giovani che lavorano in Umbra Cuscinetti.

Paolo Trasciatti



La squadra della Qualità: da sinistra M. Tozzi, M. Ceccarelli, P. Chianella, P. Trasciatti, J. Sabbatini, M. Ferri, L. Bianchini, T. Agostini

Al Miglioramento Continuo si produce di più “lavorando di meno”

Miglioramento continuo. Quello cui punta ognuno di noi nella vita di tutti i giorni. Nei rapporti con la famiglia, dentro le mura domestiche, nelle relazioni con l'altro. Ma anche rispetto ai propri obiettivi di vita e al lavoro. Recentemente alla Umbra il Miglioramento Continuo è diventato una metodologia di intervento e una nuova entità aziendale coordinata da Ciro Sorrentino, aiutato nel suo lavoro da Gaetano Mattioli. Sono proprio loro a spiegarci in cosa consiste questa novità. “Va innanzitutto chiarito che il Continuous Improvement non è un concetto di nuova generazione, bensì nato nel secondo dopoguerra e che fece suo prima fra tutti Toyota, oggi casa automobilistica dominatrice del mercato mondiale. Si tratta -spiega Ciro Sorrentino- di una filosofia, di un metodo di lavoro, di un'impostazione mentale in nome delle quali anche alla Umbra è sorta un'organizzazione strutturata che si occupa soltanto di questo, seguendo una parola d'ordine composta: LEAN SIX SIGMA. Dove LEAN significa

snello, veloce perché dal momento dell'offerta a quello della spedizione il passaggio sia il più veloce possibile grazie ad un lavoro di squadra in nome del quale gli operatori cooperino insieme per un'ottimizzazione dei tempi”. “Esempio massimo dell'attuazione di tale concetto -ricorda Gaetano Mattioli- è la squadra del cambio gomme in Formula 1 dove tutti lavorano per abbassare di un secondo i tempi di sosta dell'auto”. Il SIX SIGMA è invece un concetto di qualità in base al quale dovrebbero essere creati prodotti a difettosità tendente allo zero. Al riguardo si interviene nelle metodologie dei processi di produzione che possano diventare qualitativamente sicure. “Se finora -aggiunge Sorrentino- alla Umbra si è applicato sistematicamente il concetto LEAN ci si è accorti che talvolta si doveva tornare indietro perché alla velocità non corrispondeva la perfezione”. In cosa consisterà il lavoro del Miglioramento Continuo? “Innanzitutto -annuncia Sorrentino- avremo un approccio top-down;

l'obiettivo dell'Amministratore Delegato Valter Baldaccini è quello del risparmio e i manager faranno, ciascuno per il proprio ambito di competenza, un progetto di Miglioramento Continuo in tal senso; sotto di loro ci saranno i 'Green Belt', 16 referenti che si incaricheranno di portare nei settori dell'azienda (Produzione, Qualità ed Ufficio tecnico) le migliori necessarie. Seconda metodologia di approccio quella bottom-up, implementando la metodologia LEAN con quella delle 5S ovvero: Separare, Semplificare, Spazzare, Standardizzare e Sostenere nel tempo, cinque parole chiave finora sperimentate nel Team 1 2 filettatrici ma che verranno estese a tutta l'azienda. Altro obiettivo eliminare le perdite di tempo per attività cosiddette 'Non a valore aggiunto'. Ad esempio se un operatore perde un martello e lo cerca 30 minuti quella sarà mezz'ora persa. Perciò alla Umbra verranno standardizzate le postazioni di lavoro e il contenuto dei cassetti allo scopo di ridurre simili perdite”. Sorrentino

e Mattioli sottolineano quanto sia importante la partecipazione di tutti e se qualcuno leggendo avesse un po' di dubbi “In tempi ragionevoli -dicono- gli saranno tolti, perché ognuno verrà coinvolto in questi progetti”. Obiettivo finale: PRODUCENDO DI PIU' LAVORARE DI MENO. E c'è da credere che in molti leggendo potrebbero aver tirato proprio all'ultima riga un bel sospiro di sollievo!

Federica Menghinella



Da sinistra:

D. Padovini, L. Paracucchi, L. Campagnucci, G. Mattioli, C. Sorrentino, A. Ceccarelli

Alle risorse umane si pensa...in rosa!



Da sinistra: R. Ortolani, A. Morlupo, R. Morettini, K. Battistelli, E. Fagioli, V. Protz, B. Baldaccini, V. Baldaccini

Altra che quote rosa, al nuovo ufficio Risorse Umane della Umbra Cuscineti si dovrebbe piuttosto parlare di quote blu visto che nessun uomo è fra le 'magnifiche 6'. A comporre la squadra che orienta la selezione, la gestione e la formazione del personale Beatrice Baldaccini, Vera Protz, Katia Battistelli, Elisa Fagioli, Rita Morettini e Angela Morlupo, quest'ultima la vera e propria 'memoria storica' dell'azienda, dallo scorso anno in pensione e oggi consulente esterna. Perché tante donne? “La direzione è molto attenta a questo settore dell'azienda visto che le risorse umane sono il bene più prezioso e magari avrà creduto o opportuno affidarlo alle donne per la loro accuratezza e capacità” esordisce Rita Morettini sorridendo, cui fa eco Beatrice Baldaccini che aggiunge: “Sicuramente questa è un'impronta che si è voluta dare all'ufficio ma si tratta anche di una tendenza diffusa e presente in altre aziende”. Dovendo 'gestire' tanti uomini, si è mai verificato qualche pro-

blema? Secondo Angela Morlupo “Non c'è mai stato nessun problema, semmai la convivenza è sempre stata buona, sarà forse perché le donne sono più costanti e pazienti, abituate a 'gestire' gli uomini anche in famiglia?”. L'ufficio è nato a gennaio 2008 e sebbene ancora non ci sia una condivisione di spazi esiste una stretta collaborazione fra le donne dell'Amministrazione e delle Risorse Umane; “Non è escluso -aggiunge Beatrice Baldaccini- che presto ci si trasferisca in un nuovo ufficio comune”. In cosa consiste concretamente il lavoro delle Risorse Umane? Innanzitutto in formazione, intercettando anche fondi comunitari e preparando corsi adeguati al percorso di ogni dipendente, sinora consistenti nell'approfondimento di:

-tecnica di base
-tecnica specialistica
-soft skills
-lingue straniere

Nel versante amministrativo invece l'ufficio intrattiene i rapporti con i dipendenti dal momento della preassunzione fino al pensionamento; “Oltre alle questioni come la normalizzazione delle presenze e la gestione fiscale e previdenziale -spiega Rita Morettini- intratteniamo rapporti con enti esterni come Inps e Inail; la Umbra non ha uno studio commercialistico esterno, la contabilità e la gestione del personale sono gestite dall'azienda stessa; questo presuppone un continuo aggiornamento con corsi specifici”. Fra gli obiettivi dell'ufficio Risorse

Umane anche quello di vagliare ed analizzare i costi del personale in via preventiva o consuntiva ma anche i costi diretti ed indiretti dei progetti formativi. Risorse Umane significa però -come spiega Beatrice Baldaccini- anche valorizzazione delle persone e delle loro attitudini. I dipendenti diventano così agenti attivi, l'asset strategico che fa la differenza. Questo modo di pensare fa sì che nelle difficoltà tutti si uniscano remando verso lo stesso obiettivo; questo modo di pensare non è di certo nuovo per la Umbra Cuscineti ed è per questo che l'Amministratore Delegato Valter Baldaccini e il Direttore di Stabilimento Reno Ortolani da sempre danno la medesima importanza al dirigente come al manovale sapendo che entrambi in egual misura contribuiscono al successo della Umbra, purché ogni uomo sia chiamato a rivestire il ruolo più adatto per sé. Capacità di relazione e valorizzazione delle proprie attitudini ed esperienze: ecco i due requisiti fondamentali valutati in Umbra per ricoprire posti di responsabilità. Vera Protz mette in luce un'altra importante funzione dell'ufficio: quella del supporto alle verifiche ispettive di Enti certificatori o clienti finalizzate alla qualifica dei laboratori. Dunque organizzazione del lavoro, formazione e controllo: queste le tre funzioni fra le principali del nuovo ufficio. “Obiettivi che esistono da sempre -specifica Beatrice Baldaccini- ma il lavoro che è sempre stato eseguito si

dovrà sostenere in modo strutturato e se prima 'Facevamo secondo buonsenso' domani dovremo arrivare a 'Fare per i risultati in modo consapevole e strutturato'. Un traguardo al quale alla Umbra si punta -spiega Elisa Fagioli- seguendo ogni persona in un 'processo' formativo fin dalle sue visite aziendali in veste di studente e poi scegliendola dopo il diploma o la laurea per stage formativi (che qui non significano fare fotocopie ma essere veramente avviati ed orientati alla professione). In moltissimi chiedono di essere presi per stage o di essere assunti: sintomo che la Umbra Cuscineti è un'azienda attrattiva e questo è uno dei suoi punti di forza. Anche all'ufficio Risorse Umane si parla di investimenti. Non in denaro ma sulle persone poiché le più meritevoli diventano oggetto di corsi formativi, viaggi in Usa e corsi linguistici che oltre a qualificarli professionalmente li arricchiscono conferendo loro un innegabile valore aggiunto e donandogli un mestiere e ed una capacità di lavoro tutti da rivendere. “La cosa più importante -conclude Beatrice Baldaccini- è che chi lavora alla Umbra sappia di avere questo ufficio come punto di riferimento nel quale concentrare aspettative e richieste”. Insomma: un punto cardinale per la vita aziendale oltre che un faro che orienterà le carriere Umbra; una squadra tutta femminile attraverso il cui operato passerà il futuro dell'intera azienda.

Federica Menghinella

Quando l'esperienza promuove sul campo

Si chiamano Paolo Chianella e Davide Scerna l'esempio di come il lavoro premi davvero. Per loro sono arrivate recentemente due promozioni sul campo; Chianella e Scerna ci hanno raccontato la strada attraverso al quale è stato possibile conseguire il loro traguardo

PAOLO CHIANELLA - Caporeparto controllo dimensionale

"Lavoro in Umbra da 20 anni. Tutto è cominciato quando di anni ne avevo 23 e arrivai al Controllo Dimensionale; per due anni feci una transitoria esperienza al reparto macchine tornando al Controllo Dimensionale. All'interno del reparto è progressivamente cresciuta la mia responsabilità, arrivando all'Accettazione dei materiali dei nostri fornitori. Poi la promozione giunta a febbraio a caporeparto, dopo un anno di lavoro svolto in concomitanza con un collega, Luca Paracucchi, di riconosciuta professionalità. Con la promozione ci si accorge che le cose cambiano davvero, a cominciare dal fatto che quando non si dirige il lavoro c'è sempre qualcuno sul quale scaricare i problemi, mentre quando si diventa referenti del lavoro altrui la faccenda si ribalta e gravano sulle proprie spalle ben altre responsabilità. Il lavoro nel mio reparto consiste in un vero e proprio servizio a disposizione di tutta la Produzione: effettuiamo controlli finali affinché il pezzo sia conforme alla sua progettazione; da noi part e la delibera per mandare avanti la Produzione. Mi auguro di riuscire a creare una bella squadra, il Controllo ne ha davvero bisogno, visto che gli ultimi pezzi che

lavoriamo sono davvero complicati. Il mio è un reparto di giovanissimi, quasi tutti d'età inferiore ai trenta anni che finora hanno dimostrato grande volontà di imparare e di sacrificarsi, non tirandosi mai indietro davanti alla necessità di un sempre maggior impegno nel lavoro. Sono davvero molto contento dei miei colleghi e voglio ringraziare chi finora mi ha dato fiducia dicendogli che faremo del nostro meglio per sbagliare "il meno possibile", confermando che la scelta è stata quella giusta"

DAVIDE SCERNA - Caporeparto Trattamenti Termici Viti a riciccolo di sfere

"Arrivo a questo importante traguardo dopo 11 anni di lavoro in Umbra. Ricordo ancora con esattezza quando entrai in azienda. Era il 1° agosto 1996. Il 1° aprile 2008 sarei diventato caporeparto nel luogo, i Trattamenti Termici, in cui ho sempre lavorato. Inizialmente per 7 anni ho lavorato su macchine a controllo numerico della "Tempra ad induzione"; all'epoca il reparto era molto più piccolo e il mio vecchio caporeparto mi aveva dato modo di conoscere ogni fase del lavoro, insegnandomi a capire che ognuno di noi aveva funzioni particolari grazie alle quali portare a termine l'attività che era di un'intera squadra. Nel 2003 si passa dai due Trattamenti Termici (Cuscinetti e Viti) a un reparto solo e vengo investito del ruolo di capoturno fino al 2006 quando vengo affiancato dal caporeparto. Ad aprile 2008 la mia promozione, anche a seguito di una riorganizzazione aziendale che ha visto i due Trattamenti Termici Viti e Cuscini

netti separarsi di nuovo al fine di adeguarsi alla crescita del volume del materiale da trattare che è triplificato negli ultimi 4 anni. La mia è una squadra composta da gente di ogni età, anche di grande esperienza in Umbra, ed è bello sapere che da loro ho la fiducia e la stima necessarie ad essere investito del mio ruolo, nel quale ammetto di trovarmi bene anche dopo un percorso formativo azzecato. Probabilmente se questo traguardo lo avessi raggiunto prima non sarei stato in grado di gestirlo. Ora invece so come lavorare e punto a costituire un gruppo di lavoro motivato, unica carta vincente per lavorare con successo; oltre alle questioni di natura tecnica sul lavoro credo che la cosa più difficile sia la gestione del

personale e l'azienda ha fornito supporti formativi adeguati a chi si trova come me non solo a partecipare al processo produttivo, ma a mantenere un clima armonico tra le persone che coordina. Così ho imparato a soffiare talvolta un carattere e impetuoso e ho scoperto l'importanza del sapersi relazionare con i collaboratori che hanno caratteri diversi da valorizzare nelle loro diverse sfaccettature. Loro devono essere i primi a riconoscermi come caporeparto, cosa per la quale non basta autodefinirsi tale. Cercherò di onorare la fiducia che mi è stata data ripagandola con un lavoro motivato e serio"

Federica Menghinella



Da sinistra: D. Scerna, P. Chianella

Progettazione tecnica e Te.fa: il nuovo matrimonio dell'anno

In tempi di cambiamento alla Umbra c'è un nuovo nato che deriva dalla fusione fra le due funzioni della Progettazione, Servizio Tecnico, e dalle Tecniche di fabbricazione (Te.fa). Se un tempo in un ufficio si pensava a come disegnare un prodotto e in un altro a come realizzarlo adesso queste due menti sono unite, collaborative e in sinergia, cooperando davanti allo schermo del medesimo pc. Per-

ché nel tempo è sorta tale esigenza? A spiegarcelo Ciro Sorrentino insieme a Federico Perni e Marco Chiappa. Con la globalizzazione dei mercati tutto è diventato molto più frenetico e i committenti vorrebbero ieri ciò che è stato chiesto oggi. L'obiettivo dunque è ridurre i tempi di sviluppo cogliendo, fin dalla fase progettuale, costi e tempi d'esecuzione di un progetto: una

prontezza necessaria fin dalla fase dell'offerta, di fondamentale supporto all'ufficio commerciale. Se finora i contatti con il cliente li aveva il Commerciale, l'Ufficio tecnico e poi la Qualità oggi con il TEFA il cliente entra in contatto anche con la Produzione che potrà capire i suoi reali bisogni arrivando al conseguente abbattimento di resistenze e incomprensioni. Dopo 20 anni di gestione separata arriva dunque questo 'matrimonio' che potrebbe suscitare qualche dubbio: lo spostamento delle persone del Te.fa dall'Officina si temeva potesse nuocere alla Produzione ma i primi tre mesi di rodaggio -dice Sorrentino- smentiscono finora tale possibilità. Invece il progettista ed il metodista si parlano con molta più frequenza, infondendo uno spirito di concretezza nei disegni fin dallo stadio concettuale. In fase di avvio una serie di corsi d'addestramento base e poi

training specialistico con corsi di progettazione e tecniche di gestione per il nuovo gruppo che avrà l'obiettivo di accorciare i tempi di lavoro, economizzando in passaggi gestionali e burocratici anche arrivando, dove sarà possibile, all'eliminazione della carta poiché progettisti e metodisti guarderanno lo stesso schermo del computer. L'organigramma dei due uffici resta il medesimo e le persone che lo compongono interagiranno in modo trasversale per arrivare presumibilmente ad un risparmio del 10-15% sui tempi di progettazione e sviluppo con un nuovo ambizioso obiettivo: lavorare in sinergia per "Portare il cliente dentro la fabbrica".

Federica Menghinella



La squadra del Servizio tecnico e del Te.fa

Breve cronaca di una fiera

Sono giunta alla mia seconda esperienza in fiera, questa volta in territorio nazionale. Scenario... il nuovo complesso fieristico di Milano - Rho. Un centro espositivo futuristico di nuova costruzione, all'avanguardia da molti punti di vista, una città in stile post moderno.

Astronavi, scarafaggi giganti in alluminio... corridoi trasparenti.... E tanta gente a fare scena sul teatro delle esposizioni.

In questa occasione ho avuto l'opportunità di entrare maggiormente in contatto con il mondo degli affari, e di vedere ed intuire più profondamente com'è ingarbugliato e difficile, ma non solo. Il fattore decisivo rimane per me cercare di capire la gente, di cogliere nei vari modi di parlare, di guardare e di muoversi la persona che si ha davanti.

A volte si rimane sconcertati da quante sensazioni si possono avere e magari cogliere le intenzioni o non dei propri interlocutori, di intuire anche se solo parzialmente come la persona con cui si sta parlando è caratterialmente e quindi se interessata o meno ai prodotti, se interessata o meno di capire la funzionalità di certi macchinari, se è o meno parte

della gente semplicemente curiosa o come dico io annoiata dalla vita e cerca giusto un momento opportuno per parlare.

Ci sono stati visitatori curiosi che a causa anche di lingue e culture diverse hanno fatto raggiungere il classico accordo: " Ok ci invii il materiale per email".

Si è giunti a ciò dopo un lungo discutere ed interloquire per capire le informazioni che volevano sapere e i prodotti di loro competenza. A volte certe situazioni sono frustranti perché si nota e si intuisce che l'interlocutore è interessato ad un determinato prodotto, ma che forse anche per il fatto di non essere l'addetto ma solo un mandatario non riesce a capire bene tutte le caratteristiche tecniche e mettiamoci pure dalla sua parte un inglese strampalato con i vari chin e chan cinesi che è facile immaginarsi la scena. Situazione però dribblata perfettamente e chissà che alla fine non diventino nuovi clienti.

C'è anche chi furbamente continuava a non guardare negli occhi mentre gli si illustrava le caratteristiche della nuova linea di Elettromandri HIL, ed invece con lo sguardo si girava

attorno chissà forse per prendere spunto per nuovi progetti o semplicemente stava valutando il tutto ma senza lasciar trasparire nulla come un agente 007.

E' in questa seconda esperienza che ho avuto maggiore occasione per approfondire questi aspetti. Sia con i colleghi, che con i visitatori per il semplice motivo che tutto procedeva come al rallentatore. Non è stata una fiera caotica, non è stato un mare in tempesta, bensì un mare di gente calmo ed ordinato. La Xylexpo è stata una fiera particolare, con tempi per così dire non troppo frenetici ma momenti anche proficui.

L'operazione "Rilancio FM" iniziata nel 2006 ha dato e continua a dare i suoi frutti, grazie ad un team giovane ed intraprendente, persone che credono nel proprio lavoro, volenterose e cariche di voglia di vincere. Di ciò è testimonianza l'incontro avuto presso lo stand della Umbra Cuscinetti con l'Amministratore della ditta HOLZ-HER, Rudolf Vogl. La HOLZ-HER con i suoi macchinari per la lavorazione del legno è conosciuta in tutto il mondo ed è presente sul mercato mondiale da oltre 90

anni. L'incontro avuto con tale azienda credo sia stato uno dei momenti più importanti di quest'a manifestazione, e anche più preoccupante. Le trattative si sono dilazionate per tutto il periodo della fiera concludendosi con la firma della lettera di intenti per un accordo che porterà alla consegna di circa 450 elettromandri annui, un punto di arrivo e di partenza per il continuo sviluppo e crescita della FM Elettromeccanica. Per quanto riguarda lo stand a differenza della Emo lo spazio è stato ridotto notevolmente, ma è rimasto lo stile lineare e basilare della fiera precedente. Come detto precedentemente il team in cui mi sono ritrovata a collaborare era composto da persone piene di energia positiva, fiduciose del futuro dei nuovi progetti in corso, e sono certa che oltre agli ottimi risultati raggiunti questo settore non si fermerà e continuerà a crescere ed ad apportare e miglioramenti al fatturato dell'intera azienda.

Un grazie a tutti i miei colleghi per il supporto prezioso offertomi in questa nuova esperienza fieristica!

Jeany Sabbatini



Da sinistra: Rudolf Vogl, Amministratore della HOLZ-HER con L. Amici

Un sogno diventato realtà: A350

Di traguardi storici e contratti da sogno la Umbra Cuscinetti ne ha firmati davvero moltissimi, alcuni dei quali immortalati anche nelle foto del magazine "Noi Umbra". Per questo primo numero del 2008 il contratto dei sogni lo ha condotto Nicola Bacelli che ha portato la Umbra nell'olimpico Airbus per una fornitura destinata all'A350, modello di punta nel mercato aeronautico per i prossimi anni, quando si confronterà nello stesso segmento di mercato del glorioso Boeing 787. Circa 350 gli ordini già confermati per questo modello, più o meno 2000 le unità del velivolo nelle previsioni di vendita nell'arco della vita del programma. Ma non è tutto: per la prima volta l'azienda folignate avrà un proprio Part Number (P/N) installato anche sulla piattaforma Airbus. Che cosa significa e soprattutto quali sono le conseguenze del riconoscimento di questo numero progressivo che designerà ufficialmente i componenti Umbra? Il Part Number, assegnato dalla stessa Umbra Cuscinetti sarà visibile dall'utilizzatore finale ovvero dalle

compagnie aeree, come pure il codice del costruttore. Le viti Umbra saranno installate nell'attuatore Rockwell Collins con il quale il contratto è stato firmato il 29 febbraio 2008 per un giro d'affari stimato indicativamente in 20 milioni di euro nell'arco di 20 anni. La Umbra Cuscinetti, selezionata come fornitore unico dal sistemista Rockwell Collins (fornitore e Airbus per il THSA, Trim Horizontal Stabilizer Actuator) fornendo le proprie viti a ricircolo di sfere rompe il monopolio di un costruttore di viti a sfere francese, Ratier Figeac, lo stesso che insegnò su licenza alla Umbra Cuscinetti circa 30 anni fa, nel '78, a costruire le prime viti a ricircolo di sfere per il programma Tornado. L'allievo, mai come in quest'occasione sarebbe più giusto dirlo, è cresciuto ed ha superato il maestro. Airbus ha infatti montato sinora soltanto viti Ratier su tutti i modelli in servizio (A300/A310/A318/A319/A320/A321/A330/A340/A380) ed invece dal modello A350 la storia cambierà, comparando il P/N Umbra Cuscinetti nel Component Maintenance Ma-

nual (CMM) della Rockwell Collins. "Il nome Umbra - conclude Nicola Bacelli che in modo appassionato mi spiega questa vittoria storica per l'azienda - salirà sull'aereo destinato ad essere il velivolo di punta per i prossimi anni. Non soltanto costruiremo un componente ad esso destinato ma dovremo curare anche il "Product Support": spetterà alla Maintenance Organization Umbra la responsabilità di dare assistenza e ricambi agli utilizzatori finali". Ecco perché il contratto per l'A350 è un importante contratto OEMRO ovvero che unisce, tramite la M (Manufacturer/Maintenance) comune, l'organizzazione "Original Equipment Manufacturer" (OEM) cioè la parte di Umbra che costruisce parti originali, alla "Maintenance Repair Organization" (MRO) cioè alla parte di Umbra che esegue la manutenzione delle parti costruite (dalla Umbra o da altri produttori): due approvazioni rilasciate dall'EASA, ente europeo responsabile della sicurezza del volo che esercita la propria sorveglianza tramite l'ente nazionale ENAC. "Un sogno che diventa realtà"

conclude Bacelli ringraziando e condividendo questo traguardo con tutto il team Umbra come il risultato di molti anni di duro lavoro ed un importante riconoscimento del rispetto e reputazione che i progettisti, il TEFA la qualità, la produzione ed in generale gli uomini ed il prodotto Umbra hanno ottenuto in ambito Airbus che ha favorito la nostra selezione: titolo perfetto per la storia di un grande successo.

Federica Menghinella
Nicola Bacelli



Preliminare firma del contratto:
Da sinistra:
N. Bacelli, T. Brennan,
Ray Thomson, L. Panzolini, V. Baldaccini

EMA: Tante novità per un unico sogno

"Ora non resta che crederci fino in fondo": è così che Maurizio Miozza, Responsabile della linea EMA, concludeva una delle sue interviste e rilasciava nell'Agosto del 2006.

Sono passati quasi due anni e analizzando i dati emersi nell'ultimo Meeting del 30 Maggio 2008 sembra proprio che le parole pronunciate qualche anno fa siano state prese sul serio dal suo team.

Complice è stata la tendenza, tempestivamente avvertita, del mercato di sostituire l'idraulica con attuatori elettromeccanici di elevate prestazioni, aprendo nuove opportunità sia in campo aeronautico che industriale. Al collaudatissimo sistema OCAS per il Boeing 777, primo successo della linea EMA, si stanno così affiancando numerosi programmi già in pre-serie come ad esempio gli attuatori elettromeccanici usati nelle piegatrici di fabbricazione TRUMPF e il compatatore della Iacobucci. Una menzione particolare va ai programmi in fase di prototipazione.

Per quanto riguarda le applicazioni aeronautiche, sono in fase di sviluppo il freno del propeller dell'A400M (Airbus), lo Speed Brake del Phenom 100 e il Gust Lock del Phenom 300 (Embraer).

Per quanto riguarda il settore indu-

striale, accordi di riservatezza ci impediscono di citare clienti, tuttavia stiamo sviluppando prototipi per applicazioni non convenzionali. Il gruppo EMA ha compiuto dei passi importanti per consolidare la sua posizione sul mercato, rafforzando i rapporti con i clienti esistenti e sviluppandone di nuovi, intensando rapporti con i leader nei settori di riferimento.

Umbra sta valutando attentamente nuove potenzialità nicchie di mercato come il settore navale, biomedicale e spaziale, dove le prestazioni e la competitività dei prodotti possono fare la differenza.

La linea EMA oggi può vantare e soprattutto può contare su un organico in continua crescita supportato da una solida struttura come quella della Umbra. Attualmente, le persone impegnate negli EMA sono circa 40: chi a tempo pieno, chi con un impegno part-time.

Il meeting si è concluso con l'intervento dell'Amministratore Delegato Valter Baldaccini che ha sottolineato la chiave del successo di qualsiasi attività imprenditoriale: "È necessario credere e impegnarsi nelle sfide che si affacciano al futuro dice Valter Baldaccini - attraverso la ricerca di un certo equilibrio fra due

fattori fondamentali quali l'entusiasmo che proviene dai più giovani e l'esperienza di chi con il tempo è riuscito a maturare un proprio bagaglio culturale che può sicuramente condividere".

Al termine del Meeting come da programma ci siamo dati appuntamento all'agriturismo "Il Cicaleto" per celebrare insieme i risultati ottenuti da questo TEAM con una cena preparata da noi.

Vorrei terminare ringraziando a nome del Responsabile della linea EMA Maurizio Miozza quanti con sacrificio e dedizione hanno reso possibile tutto questo, contribuendo al successo della Umbra Group.

Alessio Ruffinelli



M. Miozza durante il meeting



Alcuni partecipanti al meeting EMA



L. Pizzoni durante la cena EMA

Elezioni delle nuove Rappresentanze Sindacali Unitarie

Nei giorni 13 e 14 maggio si sono svolte le elezioni per il rinnovo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie, RSU, meglio note come Consiglio di fabbrica.

In virtù dell'aumento di personale avvenuto negli ultimi anni, il numero delle RSU è passato dalle sette alle nove unità. Alcuni di noi sono stati rieletti, altri invece hanno deciso di non candidarsi per lasciar spazio an-

che ad altre persone di rivestire questo ruolo ed assumersi questa responsabilità.

Di seguito potete leggere l'elenco delle nuove RSU con espressa relativa Confederazione di appartenenza:

Nome	Confederazione
Bordoni Claudio	UIL
Cicio Luca	CISL
Donati Andrea	CISL
Giunti Alberto	UIL
Malossi Nico	CGIL
Piccarelli Giampiero	UIL
Soli Luca	UIL
Tamburo Luciano	UIL
Tozzi Marco	CGIL

Il 29 maggio noi RSU ci siamo incontrate con Valter Baldaccini, Amministratore delegato, Reno Ortolani, Direttore di stabilimento e Beatrice Baldaccini la quale lavora nella funzione Gestione Risorse Umane, per la presentazione ufficiale dei nuovi eletti e per il saluto delle RSU uscenti.

L'Amministratore delegato Valter Baldaccini ha ringraziato i componenti delle RSU che hanno terminato il loro mandato, sottolineando come lo spirito di collaborazione intercorso tra il Management e le RSU sia stato importante e fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Il rapporto tra RSU e Management all'interno della Umbra Cuscinecchi è stato sempre improntato al massimo rispetto e collaborazione. Questo modo di lavorare e insieme si manifesta attraverso quei principi di fiducia reciproca, responsabilità, solidarietà che dovrebbero essere alla base di

ogni società e quindi di convivenza tra le persone.

Il ruolo di noi RSU è duplice: dobbiamo, da un lato, mediare tra le esigenze espresse dalle singole persone operanti all'interno della nostra Azienda e, dall'altro, motivare le persone responsabilizzandole al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Infatti, il successo della nostra Società e la sicurezza del posto di lavoro passano attraverso la compattezza, l'unità e la collaborazione di ogni singola persona.

Saluto a nome di tutte le RSU le persone che lavorano alla Umbra Cuscinecchi e le loro famiglie e mi auguro che questo nuovo mandato ci permetta di raggiungere risultati ambiziosi che potranno portare benefici a tutti.

Alberto Giunti



Da sinistra A. donati, R. Ortolani, L. Tamburo, M. Puccini, L. Cicio, G. Piccarelli, D. Corradini, V. Baldaccini, N. Malossi, L. Soli, M. Tozzi, a. Giunti, C. Bordoni

Cral, passione al 100%

Vi viene in mente un'elezione alla quale partecipino il 100% degli aventi diritto al voto? Sarebbe uno Stato ideale quello capace di ottenere tanta affluenza alle urne. Cosa che è accaduta al Cral Umbra Cuscinetti dove gli iscritti hanno votato in massa (612 su 612) per proclamare il nuovo consiglio reintegrato di 4 elementi andati in pensione. Molti i candidati di giovane età la cui presenza passata in consiglio è accolta assai positivamente dal presidente (storico e riconfermato con largo consenso) Claudio Bordoni che commenta l'affluenza parlando del Cral come di una risorsa importante. Il 2008 si preannuncia secondo Bordoni come un anno decisivo per la presenza di 6 giovani su 9 membri del consiglio direttivo, ragazzi per i quali è stata organizzata una riunione illustrativa delle funzioni del Cral. Al primo incontro i ragazzi hanno captato i meccanismi fondamentali incentivando con il loro aiuto alcune parti dell'organismo non ottimizzate, proponendo nuove idee e dando stimoli nuovi a chi è ormai fra i veterani. Luca Paracucchi, giovane fra i neo eletti, ha portato una ventata di novità aggiornando l'offerta Cral; così al posto della settimana bianca arriverà il Capodanno in una capitale europea, evento fra cultura e divertimento accessibile anche a chi non è vicino allo sport. "Sono sorpreso dalla fiducia dei colleghi -afferma Luca- e non mi aspettavo di prendere tanti voti. Claudio è accanto a me e spero che le nostre idee facciano crescere il Cral". Guardando ai risultati della scorsa stagione impossibile non elencare la vittoria del Pesca

Club Umbra Cuscinetti che l'11 Maggio 2007 si è aggiudicato il Primo posto (Classifica a squadre) al 'Campionato italiano zonale centro di Trota Lago'. "Un traguardo -come ha voluto scrivere Claudio Bordoni in una lettera di ringraziamenti- mai raggiunto in una competizione dall'attività CRAL. Questo successo -si legge- è rimarcato dal fatto che ancora una volta il lavoro di gruppo della nostra squadra, ha saputo distinguersi per professionalità, perseveranza e umiltà in un campionato dove militano regioni agguerrite come Marche, Toscana e Lazio. Il 18 e 19 Ottobre 2008 al lago Clitunno di Casco dell'Acqua si svolgeranno le finali Nazionali dei Campionati Italiani Arci Pesca Fisa. La squadra Umbra ci sarà non solo come partecipante ma soprattutto come compagine da battere per il titolo finale di Campione Nazionale. Un vero motivo d'orgoglio anche per l'Amministratore Delegato Valter Baldaccini che ha voluto incontrare i membri del team in sala consiglio per ringraziarli d'aver veicolato il nome vincente della Umbra. "Abbiamo rinunciato all'adesione all'Unicral d'Italia -ammette con orgoglio Claudio Bordoni- creando una nostra inconfondibile filosofia che va oltre le gite, le cacciate e le pescate: vogliamo essere i migliori anche nel proporre attività ricreative e culturali. Finora i nostri successi confermano che siamo sulla strada giusta".

Federica Menghinella

I NOMI DEI VINCITORI

Campionato italiano zonale centro di Trota Lago

1	Raffaele	Anconetani	1°	classificato
2	Aldo	Passeri	2°	"
3	Marco	Rustici	8°	"
4	Fabio	Donati	23°	"
5	Tutti gli altri 20 componenti del Team.			
6	La Direzione che insieme al CRAL sponsorizza e sostiene il campionato.			



R. Anconetani, A. Passeri, M. Rustici, F. Donati



Membri consiglio Cral: da sinistra, dal basso verso l'alto, G. Scerna, M. Rancetti, G. Antonelli, D. Bovo, C. Bordoni, L. Paracucchi, A. Ruffinelli, R. Morettini, M. Ferri.

Notizie dal Kenya

La crisi era iniziata alla fine dello scorso anno. Si era votato il 27 dicembre per l'elezione del Presidente della Repubblica, tutti davano per certa la vittoria di Odinga ma a sorpresa la vittoria fu assegnata a Kibaki. La maggioranza degli osservatori internazionali ha subito segnalato gravi irregolarità nel processo elettorale e nel paese è esplosa la violenza, in particolare negli slums di Nairobi. In meno di due mesi i morti sono stati circa 1.500, 600.000 gli sfollati, i giornali hanno raccontato anche di decine di persone, donne e bambini compresi, addirittura arse vive. Le violenze sono degenerare in scontro tra diverse etnie: i Luo e altre etnie minoritarie alleati contro i Kikuyo, l'etnia più diffusa nel Kenya, alla quale appartiene anche il neoeletto presidente Kibaki. Si è poi arrivati alla mediazione di Annan, ex segretario dell'Onu, supportato da tutta la comunità internazionale, e alla firma dell'intesa di governo. I giornali dei mesi scorsi hanno spesso riportato notizie sulla crisi politica in Kenya, purtroppo sulle pagine dei quotidiani solo i politici hanno un nome, mentre le persone comuni sono solo numeri e, anche se i giornali non ne parlano, la vita di quelle persone è andata avanti tra mille difficoltà, così come sono andati avanti i nostri progetti di solidarietà. Nei mesi passati abbiamo ricevuto solo qualche notizia da Paulo Melo su quello che stava accadendo nella comunità dove stiamo portando avanti quei progetti. Oggi abbiamo chiesto a Dominic, rientrato da poco da un viaggio nel suo paese di origine, di raccontarci quello che sta accadendo nel "nostro angolo" di Kenya.

Cosa hai pensato quando hai saputo cosa stava accadendo in Kenya?

Sono stato molto sorpreso, le persone lì vivono in pace e mi sono chiesto perché fosse successo. È una domanda che facevano tutti, perché per quale motivo è successo. Nessuno ha saputo darsi una risposta, ma si è cercato di superare il problema nel più breve tempo possibile. Era volontà di tutti riportare la pace e continuare a vivere in pace come siamo stati sempre.

È stato un momento brutto per tutti, ma come sempre a soffrire di più sono stati i bambini, molti di loro

hanno visto morire il proprio padre o la propria madre. I giornali hanno pubblicato diverse testimonianze di persone che hanno subito violenze perfino dai propri vicini di casa. Come si fa a spiegare tutto questo ai bambini? Come si fa a spiegare che le persone con le quali sei cresciuto, con le quali hai giocato e studiato sono le stesse che all'improvviso ti fanno del male solo perché sei di un'altra tribù?

Pensi che il problema sia veramente risolto?

Ancora ci sono cicatrici da guarire perché quello che è successo ha lasciato il segno. Pensavamo che fosse un problema superato da un pezzo, invece è tornato fuori. Comunque quello che è successo è stata una lezione per tanti, chi ha partecipato agli scontri ha scoperto di essere stato usato da altri per uno scopo preciso e di sicuro non lo rifarà più. Si potrebbe dire che la situazione politica sembra risolta ma bisognerà aspettare anni per capire se lo è davvero.

Cosa ti aspettavi di trovare quando sei tornato nel tuo paese?

Avevo tante aspettative, era molto tempo che non tornavo a casa, non avevo visto neanche i progetti realizzati con l'aiuto della Umbra. Sapevo com'era il posto che avevo lasciato, come erano le persone, cercavo di immaginare tutti i cambiamenti che il progetto di solidarietà aveva portato e quelli che si potevano ancora fare.

Quando sei arrivato che cosa hai visto?

Sono in Italia da tre anni e mezzo e in questo periodo non ero mai tornato al mio paese, l'ho visto molto cambiato, c'è stato uno sviluppo incredibile e c'è ancora tanta voglia di andare avanti nonostante la situazione politica. C'è bisogno di sviluppare tutti i settori, sia quello agricolo sia quello industriale e poi c'è bisogno di scuole. La cosa che mi ha impressionato di più è stata il pozzo, quasi non credevo che fosse vero! Certo, avevo visto le fotografie, ma vederlo dal vero è tutta un'altra cosa. Sono andato e ho visto tanti bambini che giocavano lì intorno e per me è stato un momento davvero commovente. In questo momento sta avvenendo un grande cambiamento e le persone

ne avevano davvero bisogno. Il pozzo ha cambiato il loro modo di vivere, e dopo la crisi politica degli ultimi mesi si è cambiato anche il loro modo di pensare.

Un'altra iniziativa che sta migliorando la vita della comunità è il progetto di apicoltura Api Safari: dà lavoro a molte persone, gli addetti alla lavorazione del miele sono circa cinque, mentre la produzione è affidata a diversi apicoltori sparsi sul territorio. Il progetto è stato avviato già da qualche anno, ma ora è arrivato il pick-up che ci è stato regalato da un gruppo di persone coordinate dall'Ing. Baldaccini e le cose sono molto più facili. Le strade sono messe male, sono piene di buche e non tutte le macchine possono percorrerle, grazie a questo pick-up si riescono a percorrere centinaia di chilometri, così si possono raggiungere anche gli apicoltori più lontani. Ci sono sempre più persone che vogliono far parte del progetto e che vogliono imparare questo mestiere, è facile e non richiede un grosso investimento. Il centro di lavorazione costruisce le arnie e le consegna agli apicoltori aiutandoli a scegliere il posto in cui metterle, punti strategici dove ci sono le condizioni migliori per una buona produzione. Quando il miele è pronto per essere raccolto gli apicoltori chiamano il centro di lavorazione che li assiste in questo lavoro delicato, con le api non si scherza! Il

miele estratto dalle arnie viene portato al centro dove viene lavorato e confezionato per la vendita. Al mercato locale il miele Api Safari è un prodotto molto richiesto.

Ho visitato anche i ragazzi della scuola, abbiamo fatto le foto e loro hanno scritto delle lettere alle persone che li stanno aiutando, volevano ringraziare tutti per quello che ricevono, magari a voi sembra poco ma per loro è un aiuto grandissimo. Alcuni di loro hanno già dei progetti e delle idee precise sul lavoro che faranno una volta terminata la scuola e il nostro compito ora è quello di costruire un mondo nel quale loro possano realizzare i loro sogni.

Quando tu avevi la loro età qual era il tuo sogno?

Volevo studiare, mi piaceva molto l'elettronica e avrei voluto studiare ingegneria, poi mi sono trovato a lavorare nel settore della meccanica ed ora lavoro in manutenzione, così sono tornato alla mia passione. Mi piacerebbe impiegare le mie capacità non solo per lavorare ma anche per fare qualcosa che possa essere utile agli altri.

Elisa Fagioli



Al centro: Dominic Theuri e i bambini della scuola All Saint con dietro il pozzo realizzato dalla Umbra.



OPINIONE PUBBLICA

Francesco Alberoni, noto sociologo italiano, offre una descrizione di cosa significa puntare all'eccellenza quando una persona svolge il proprio lavoro. Poche righe che lasciano riflettere il lettore su come la volontà di far bene si traduca in azioni concrete e per un individuo il cui contributo finale non va semplicemente a vantaggio del singolo ma dell'intera società. Lasciamoci ispirare.

“Se vuoi ottenere l'eccellenza non far sconti a te stesso”

Areté, eccellenza. Per i greci era la virtù più importante. Ciascuno, nel suo campo di attività, nella sua arte, doveva prodigarsi per raggiungere la perfezione. Il vasaio realizzare i vasi più belli, lo scultore le più belle statue, il navigante e guidare con la massima perizia la sua nave, il poeta tragico scrivere le più sublimi tragedie.

Michele Ferrero mi raccontava con che passione faceva le prove e le ricerche che, alla fine, lo hanno condotto all'invenzione della Nutella. Ho seguito passo passo l'appassionante creazione di Mulino Bianco. Io stesso ho passato 12 anni a studiare e a riscrivere lo stesso argomento finché non è nato il libro "Innamoramento e Amore". E per

tutti il periodo più bello è stato quello della ricerca quando, attraverso lo sforzo, senti nascere qualcosa di cui tu stesso, ad un certo momento, sei stupito e ammira.

Oggi però la spinta dell'eccellenza viene ostacolata da una pedagogia che punta sulla felicità, la mediocrità, l'improvvisazione. Con il risultato che i ragazzi non hanno informazioni sistematiche, non sanno concentrarsi e non sanno argomentare. Mentre coloro che vorrebbero una scuola rigorosa - molti insegnati delle scuole medie e superiori e dell'università - vengono sistematicamente osteggiati.

Ma con la banalità e la mediocrità la Società non si sviluppa e l'individuo si deteriora. L'eccellenza si ottiene

solo se, ogni volta, facciamo meglio della volta precedente. Mi viene in mente una ragazza che, fin da dieci anni, ha fatto moltissimi lavori, in campagna, a vendere libri, e ogni volta era così brava che la promuovevano ad un'attività di superiore. Finché a vent'anni, non ha rilevato una piccola impresa e l'ha fatta prosperare. Ma l'abitudine a fare le cose in modo perfetto l'ha imparata da piccola, su lavori umilissimi. Solo chi è esigente con se stesso sviluppa la capacità di giudicare ciò che vale e ciò che non vale. Il bravo architetto con uno sguardo coglie la disarmonia, lo scienziato di valore identifica la contraddizione, il grande musicista si accorge anche di una sola nota sbagliata. E noi abbiamo

bisogno di gente di questo genere in tutti i campi, dagli ospedali alle discariche, alla magistratura. Abbiamo bisogno di una classe dirigente all'altezza dei difficili tempi che viviamo.

Ma tutto comincia dall'individuo, dalla sua motivazione, dal suo impegno a realizzare l'eccellenza.

Francesco Alberoni
Corriere della sera
17 marzo 2008

Dentro e Fuori

Ben trovati nella nostra Rubrica semestrale!

Da questo numero in poi non scriverò più da esterna all'azienda, ma da collaboratrice dell' Umbra Group: infatti, come credo tutti sappiate, dal 8 gennaio 2008 ho iniziato a lavorare all'interno della funzione Gestione Risorse Umane. Questo sono sicura ci permetterà di affrontare delle tematiche interessanti in quanto giorno dopo giorno ho l'occasione di conoscere sempre nuove persone che lavorano in Umbra e scoprire passioni, interessi che ognuno di voi coltiva nella propria vita al di fuori del contesto lavorativo.

Questa volta sarà la volta di Riccardo Gubbini, classe 1976, che lavora in Programmazione e che nel tempo libero ha la passione per il tiro con l'arco.

Quando inizia la tua passione per gli archi?

Da quando ero un ragazzino, precisamente all'età di 14 anni. I primi archi li costruivo da solo utilizzando i materiali più svariati, come ad esempio il bambù. Poi un giorno sono passato davanti ad un negozio di caccia e pesca e ho visto l'arco da cui non mi sono più separato.

Raccontaci un po' del tuo "inseparabile amico"?

Il Tiro con l'arco a livello agonistico include tre divisioni che prevedono per ognuna un tipo di arco diverso: abbiamo quella Olimpica che prende il nome dal suo campo di applicazione che sono appunto le Olimpiadi, dove l'arco è dotato di stabilizzatori e mirino. Un'altra è la divisione Arco nudo che per capirci è quello che si vede nel film Robin Hood, si mira con la freccia senza l'ausilio di nessun componente che agevoli la precisione del tiro, ed infine quella più avveniristica, la specialità Compound.

Quest'ultima prevede invece l'utilizzo di un arco più tecnologico ed evoluto in quanto ha una precisione ed una potenza ineguagliabili, oltre ad essere dotato di stabilizzatori e mirino prevede l'utilizzo di punti di mira con lenti di ingrandimento, per una mira più accurata e di sgancio meccanico per comandare l'uscita della freccia dall'arco.

Tuttavia, partecipare alle gare in cui viene impiegato questo tipo di arco, significa non poter sbagliare e puntare a dei livelli di precisione altissimi. Io ho scelto questo tipo di arco

perché sono un amante della precisione: se decido di realizzare qualcosa, cerco di farla nel migliore dei modi!

Quali sono le caratteristiche che un archiere deve possedere per avere successo?

Le gare cui io partecipo e che preferisco sono quelle della specialità "Hunter & Field" che in italiano sta per "Tiro di Campagna": sono competizioni che si svolgono in mezzo alla natura, in dei boschi, in cui ti trovi a percorrere un percorso dove hai 24 bersagli totali da centrare. Di dodici di questi bersagli è nota la distanza che intercorre tra il picchetto dove si trova l'arciere e il centro cui mirare (percorso Field). Dei restanti dodici non è conosciuta la distanza e spetta all'atleta in gara valutare la distanza in base ad alcuni fattori (percorso Hunter). Inoltre, i bersagli sono messi in posti insidiosi: ossia possono non essere all'altezza del tiratore, ma dislocati in ripide discese, o scomode salite, in contropendenza o in posizioni dove non sai neanche come mettere i piedi e stare in equilibrio. La distanza varia da un minimo di 10 a un massimo di 60 metri.

È importante capire quale è il contesto in cui l'arciere agisce perché dalla descrizione di questo si deducono le sue caratteristiche distintive. Non può mancare la pazienza che si realizza nelle tante ore di allenamento per arrivare preparati ad una gara. La capacità di analisi della situazione che ci si trova davanti: ad esempio, quando non è nota la distanza tra il tiratore ed il bersaglio da colpire, è importante anche studiare l'avversario e il suo tiro: dal tempo che impiega la freccia a raggiungere il centro e dalla sua velocità, puoi dedurre la distanza e quindi regolare le tue mosse. Il mio sport è tanto legato al controllo delle emozioni e specialmente dell'ansia che deriva da una situazione stressante come quella di una competizione.

Credi che queste caratteristiche che hai maturato nello sport, ti abbiano aiutato nel tuo lavoro?

Absolutamente sì. Io ho iniziato a lavorare alla Umbra nel reparto Rettifica viti, prima come operatore e poi come capoturno, e mi piaceva il mio lavoro perché coinvolgeva la precisione, l'ordine, il metodo. Ora lavoro in Programmazione, ma continuo comunque a non far mancare questo

mix di caratteristiche personali. Aggiungerei il fatto che nel lavoro cerco sempre di dare il mio contributo distintivo: ciò significa che una volta imparato dell'esperto di un certo settore, maturo la mia personale esperienza e dopo accurat e riflessioni, cerco di proporre soluzioni migliorative se ci sono.

Traspare chiaramente dalle parole ma soprattutto dal sorriso di Riccardo quanto il Pluricampione Umbro del Tiro con l'arco sia innamorato dello sport che pratica. Infatti, tanti sono stati i riconoscimenti che il nostro collega ha ricevuto nelle varie gare: quelli più recenti nel 2007 al Campionato Italiano FITA dove ha ottenuto due Bronzi a squadre, uno nella classe e l'altro negli assoluti, e quello più prestigioso al Campionato Italiano Tiro di Campagna, dove con-

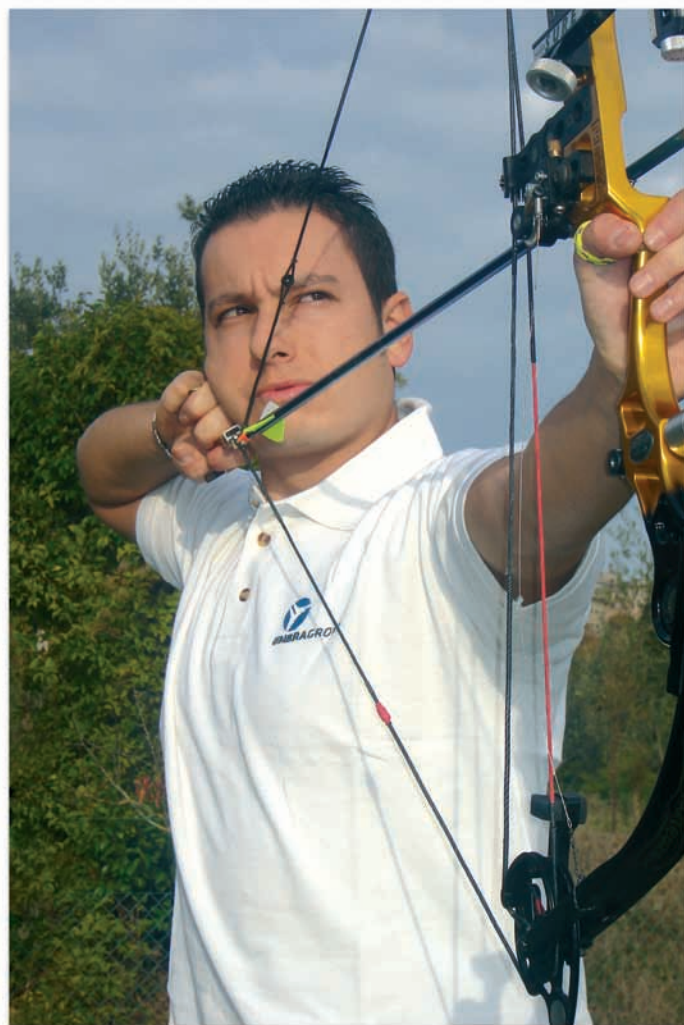
quista la medaglia d'Argento laureandosi vice-campione italiano a soli 3 punti dal gradino più alto del podio.

Noi continueremo a sostenere Riccardo in questa bella passione che ha, ispirandoci dal suo comportamento sportivo nel nostro agire lavorativo: solo con allenamento, pazienza e metodo si possono raggiungere risultati eccellenti.

Beatrice Baldaccini

Per segnalare esperienze, iniziative, eventi, potete contattarmi a:

335 7700075
bbaldaccini@umbragroup.it



Riccardo Gubbini
10.05.1976
Programmazione viti

ASSUNZIONI DICEMBRE 2007-MAGGIO 2008

1.	Nishino	Ayako
2.	Valcelli	Romano
3.	Ruffinelli	Alessio
4.	Petrocchi	Fabio
5.	Parroni	Fabio
6.	Baldaccini	Beatrice
7.	Petruccioli	Leonardo
8.	Cecconi	Mirco
9.	Cianetti	Francesco
10.	Gubbini	Gianni
11.	Petrini	Nicola
12.	Tiburzi	Antonino
13.	Chioccioni	Massimo
14.	Valentini	Roberto
15.	Emili	Francesco
16.	Micanti	Sergio
17.	Tizzoni	Simone
18.	Modesti	Jacopo
19.	Cecconi	Daniele
20.	Rossi	Marco
21.	Donati	Alessandro
22.	Placidi	Federico
23.	Angelucci	Andrea
24.	D'angeli	Nicola
25.	Mincigrucci	Antonio
26.	Petruccioli	Andrea
27.	Tacconi	Andrea
28.	Bruschi	David
29.	Scarponi Ciani	Paolo
30.	Caralla	Diego
31.	Bibi	Marco
32.	Loreti	Christian
33.	Menichelli	Luca
34.	Ciocchi	Stefano
35.	Lucante	Salvatore
36.	Perna	Paolo
37.	Vincenti	Gianfranco
38.	Coresi	Marco
39.	Laurenti	Amedeo
40.	D'Andrea	Fabrizio
41.	Germani	Alessandro
42.	Gibilterri	Nico
43.	Guidi	Gabriele
44.	Bastioli	Alessandro
45.	Catarinelli	Andrea
46.	Maselli	Angelo
47.	Masciulli	Daniele
48.	Sinibaldi	Silvio

MATRIMONI



Marchionni Fabio	Cavaceppi Silvia
Ciarletti Sandro	Minni Alessandra
Gelli Ivano	Pergolari Roberta
Sabatini Simone	Lemma Angela
Apostolico Paride	Riommi Elisa
Russo Pellagrino	Battain Tania Donna
Giuseppe Pompei	Paola Farina
Scocciolini Paolo	Bonatti Elisa
Scoconi Luigi	Sechi Cinzia
Quadrelli Roberto	Ronchetti Daniela
Benigni Gianluca	Ferri Nuala
Bonacci Luca	Cozzolino Anna
Rosati Luca	Raggi Letizia

NASCITE



Angelica Vittoria
Franquillo Daniele
Montegiani Miriam
Pallotta Giulia
Cruciani Alice
Falchi Leonardo
Cruciani Alice
Tacconi Sofia
Chiavarini Tommaso

CREDITS

Testi di: V. Baldaccini, B. Baldaccini, F. Menghinella, J. Sabbatini, N. Bacelli, A. Ruffinelli, A. Giunti, E. Fagioli **Progetto Grafico:** C. Pinti. **Realizzazione:** Studio Immagine Pubblicità. **Hanno collaborato a questo numero:** D. Pompei, A. Radicioni, D. Bovo, N. Salemmi, P. Trasciatti, C. Sorrentino, G. Mattioli, A. Morlupi, R. Morettini, K. Battistelli, V. Protz, P. Chianella, P. Scerna, C. Bordoni, L. Paracucchi, D. Theuri, R. Gubbini. **Foto:** B. Baldaccini, P. Trasciatti, C. Bordoni. **Stampa:** Tipografia Folignate.