



Quanto contano le persone?

La cultura aziendale che punta alla felicità delle persone può contribuire al successo di un'impresa

IL LADRO NON PAS

Pas, lo scorrevole anti-intrusione facilissimo da manovrare

SYSTEM PARTNER MAICO

Una rete di professionisti per il foro finestra

DIMENTICARSI DI CHIUDERE

Ci pensa la serratura a far scattare la mandata

Editoriale

QUANTO CONTANO LE PERSONE?

Finalmente qualche notizia positiva: lo *spread* scende sotto ai 250 punti, la primavera si avvicina e le aziende che mettono al centro le persone crescono. Anche in tempo di crisi.

Tecnogramma è stato definito da noi della redazione «*la rivista di Maico che vuole dare risposte, far circolare idee, stimolare, interessare, coinvolgere e animare*». Proprio per questo abbiamo voluto dare il nostro piccolo contributo alla diffusione di una nuova cultura aziendale che ruota attorno alle persone, dedicandole il primo articolo del 2013.

Questa crisi ha indubbiamente messo in crisi modelli e certezze affermatesi in Occidente nel secolo scorso: la visione dell'uomo come esecutore, le cui prestazioni si misurano sulla base delle ore trascorse in azienda (tante ore = tanto bravo), sta iniziando a mostrare la corda e qualcosa sta cambiando. Negli ultimi anni sono stati sviluppati nuovi metodi di valutazione del benessere economico (alcuni Stati stanno mettendo a punto il "FIL", indice che misura la Felicità Interna Lorda). Ci sono aziende innovative che non perseguono più solo il profitto, ma stanno iniziando a valutare anche l'impatto che la propria attività ha sui collaboratori, sulla comunità e sull'ambiente che le ospita. Così l'uomo torna al centro.

Le esperienze che raccontiamo nelle prossime pagine dimostrano che valorizzare le persone, dare loro il modo di esprimersi e portare avanti le proprie intuizioni al di là della scala gerarchica, paghi. Un collaboratore sereno e gratificato tende a identificarsi con l'azienda, è più propositivo ed efficiente e porta risultati migliori. L'azienda ne beneficia e i numeri sono lì a dimostrarlo.

Una cultura aziendale che metta i collaboratori nelle condizioni migliori per esprimere il proprio talento non va etichettata semplicemente come "filantropia". Si tratta di un approccio nuovo che non esclude, anzi, persegue più efficacemente l'utile aziendale.

Pensateci. Provateci davvero. E lasciatevi stupire.

MICHELE BERNARDI
direttore editoriale ■



POWER TO THE PEOPLE

Ci sono aziende che mettono al centro le persone. Così aumenta il benessere ma anche la redditività

Sommario

PAGINA 4

Magazine



PAGINA 6

Emilia Romagna: una mano per ripartire



PAGINA 8

Date retta al cuore

Valorizzare le persone migliora il clima di lavoro e la produttività. Parola delle "aziende dove è più bello lavorare". Con il test per scoprire che tipo di capo sei. ⌚ 16'

Ogni giorno ci si conosce un po' di più, pag. 24

Il caso Maico: l'amministratore delegato e l'importanza dei collaboratori. Intervista. ⌚ 7' 30"



PAGINA 30

Una sfera contro i segni del tempo

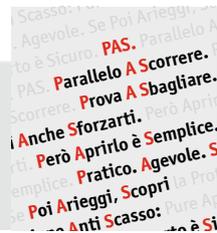
Stop all'invecchiamento delle porte in PVC e alluminio. Grazie a una sfera dentro la cerniera. ⌚ 3'



PAGINA 36

PAS. Parallelo A Scorrere

Sarà lo scorrevole più amato da chi lo usa, perché le posizioni della maniglia corrispondono alla finestra. E perché protegge dai ladri anche quando è aperto. ⌚ 4'



PAGINA 42

Hai chiuso la porta a chiave?

Basta preoccupazioni: ci pensa la Serratura Autobloccante a far scattare la mandata. ⌚ 5'



PAGINA 48

Il foro non fa più paura

Per la posa in opera i costruttori di serramenti possono appoggiarsi a una rete di professionisti attivi in tutta Italia. Che lavorano con prodotti e qualità Maico. ⌚ 6'



PAGINA 58

Salviamo la persiana

Non rinunciare alle persiane quando c'è il cappotto termico. Le soluzioni per il montaggio. ⌚ 6' 30"



Magazine

SPECIALE HS: PRODOTTI

Nuove guarnizioni in silicone

Per aumentare le prestazioni di tenuta all'acqua e all'aria degli alzanti scorrevoli HS Standard sono disponibili nuove guarnizioni non più in TPE, ma in silicone. Questo porta a diversi vantaggi.

Il primo riguarda la resa estetica. È possibile scegliere la guarnizione nel colore che più si adatta al profilo in legno (i colori sono bianco, rustical, nero e grigio antracite). Inoltre il silicone viene sottoposto a vulcanizzazione negli angoli, raggiungendo una forma ottimale che facilita l'inserimento della guarnizione nel profilo. I due lati della guarnizione sono studiati per svolgere al meglio la loro funzione: sul lato cremonese la guarnizione ha labbri più lunghi per una maggiore tolleranza, mentre sul lato soglia ha una geometria ridotta per evitare lo strisciamento in fase di apertura. Il silicone garantisce un ritorno ottimale ed elasticità elevata.



SPECIALE HS: SERVIZI

Cascading legno-alluminio

Novità per i clienti che hanno certificato tramite procedura di cascading Maico i propri alzanti scorrevoli HS Performance e HS Standard in legno: riceveranno in automatico le certificazioni relative anche ai profili in legno-alluminio. Maico ha infatti sottoposto a test i maggiori sistemi utilizzati in Italia, ottenendo le relative certificazioni. Si completa così la panoramica delle certificazioni in cascading offerte da Maico. Per chi volesse aderire ora al programma, valgono le procedure utilizzate sinora: per gli scorrevoli HS Performance è necessario frequentare un corso tenuto dagli esperti Maico e produrre un campione per le prove di riferimento (permeabilità all'aria e tenuta all'acqua). Per le versioni HS Standard la prova di riferimento è facoltativa, ma sottoporre il proprio serramento ai test permette di controllarne le effettive prestazioni, scoprendo eventuali possibilità di miglioramento.

SPECIALE HS: PRODOTTI

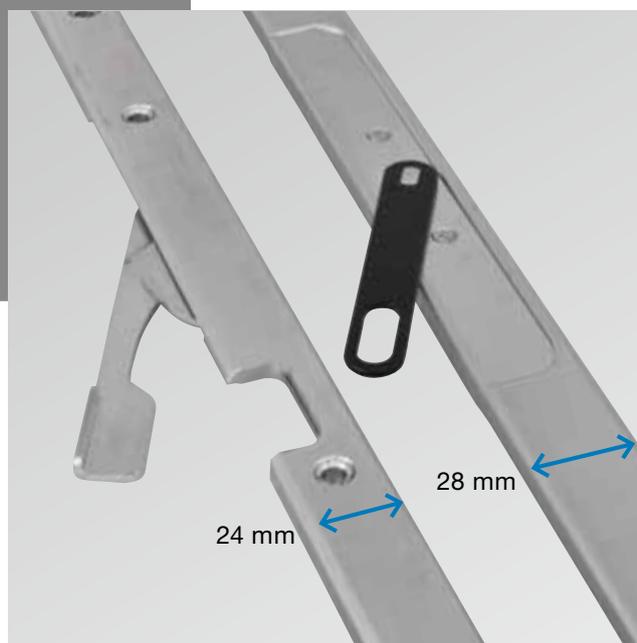
Listelli di tenuta termici

Sono disponibili nuovi listelli di tenuta per il nodo centrale, destinati ad alzanti scorrevoli in legno e legno-alluminio. Realizzati in materiale isolante, concorrono a migliorare le prestazioni del serramento: non vi sono ponti termici e non si crea condensa superficiale. Semplicissimo il montaggio, grazie alle clip da fissare in precedenza al profilo. Per aumentare la sicurezza antieffrazione è possibile anche avvitare il listello. In questo caso il risultato è ugualmente perfetto dal punto di vista estetico: le viti non si vedono poiché sono coperte dalla guarnizione in silicone.

**PRODOTTI**

Su misura per ante snelle

Per realizzare una seconda anta apribile su porte in legno, ora è disponibile una nuova asta a leva nella larghezza ridotta di 24 mm (che si aggiunge alla precedente versione da 28 mm). Così non è necessario intervenire con fresate sull'anta, poiché l'asta a leva si appoggia perfettamente alla battuta da 24 mm. Disponibile per serratura automatica scrocco-punzone, serratura gancio-punzone e serratura auto-bloccante meccanica ed elettrica. Nessun rischio di incidenti e danni al serramento grazie alla maniglietta di apertura che si incassa sotto il frontale a U dell'asta. Ottima anche la sicurezza, garantita dal puntale robusto con uscita 20 mm.

**MAGGIORI INFORMAZIONI**

Per contattare l'agente Maico della propria zona, visitare la pagina internet www.maico.com/agenti

Emilia Romagna: una mano per ripartire

29 maggio 2012, ore 9

Medolla, in provincia di Modena, è vicinissima all'epicentro della seconda forte scossa (magnitudo 5,8) del terremoto che colpisce l'Emilia. Tra gli edifici danneggiati c'è anche la scuola materna. Nei mesi successivi i bambini andranno all'asilo in un container.



Meno di un anno dopo

A tempo di record, grazie alle donazioni di denaro e di materiali edili, l'associazione onlus "Rock no war" coordina i lavori per la costruzione di un polo antisismico che unisca materna e nido. Accoglierà 120 bambini.



FOTO ROCK NO WAR (TUTTE)



È una catena: Maico partecipa, e tu?

Maico ha fornito i meccanismi per le finestre, la struttura Libra per posare serramenti e oscuranti, i sigillanti e gli isolanti. L'energia che il polo scolastico riuscirà a risparmiare – grazie all'isolamento e ai pannelli fotovoltaici – sarà messa a bilancio del Comune e trasformata in donazioni alle scuole del Terzo Mondo.

Su www.rocknowar.it si può seguire l'avanzamento dei lavori via webcam. Sul sito ci sono anche le coordinate bancarie per le donazioni: per completare la costruzione della scuola mancano gli ultimi fondi. ■

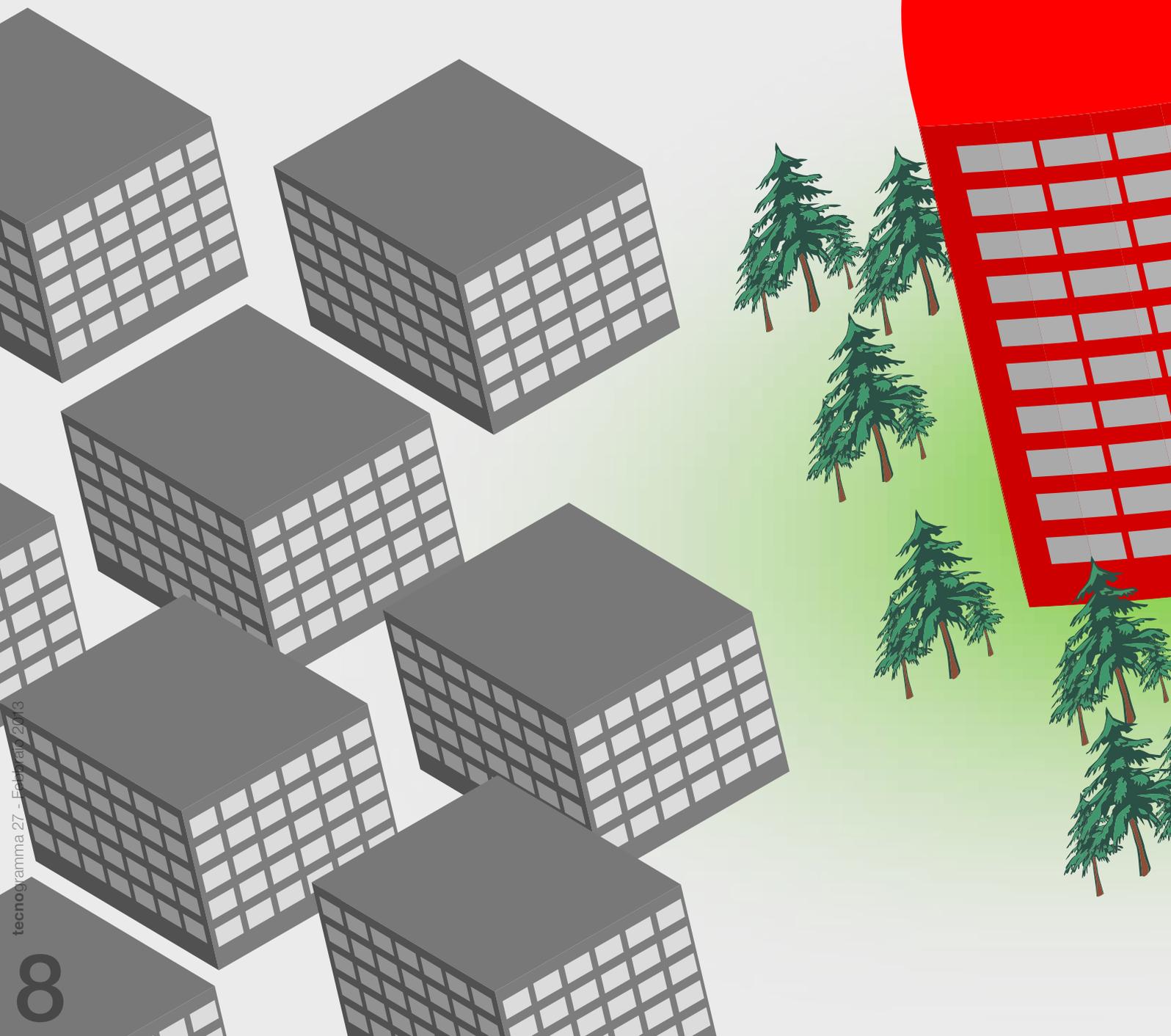
ROCK NO WAR!
ONLUS

Date retta al cuore

■ DI ROBERTA SODA

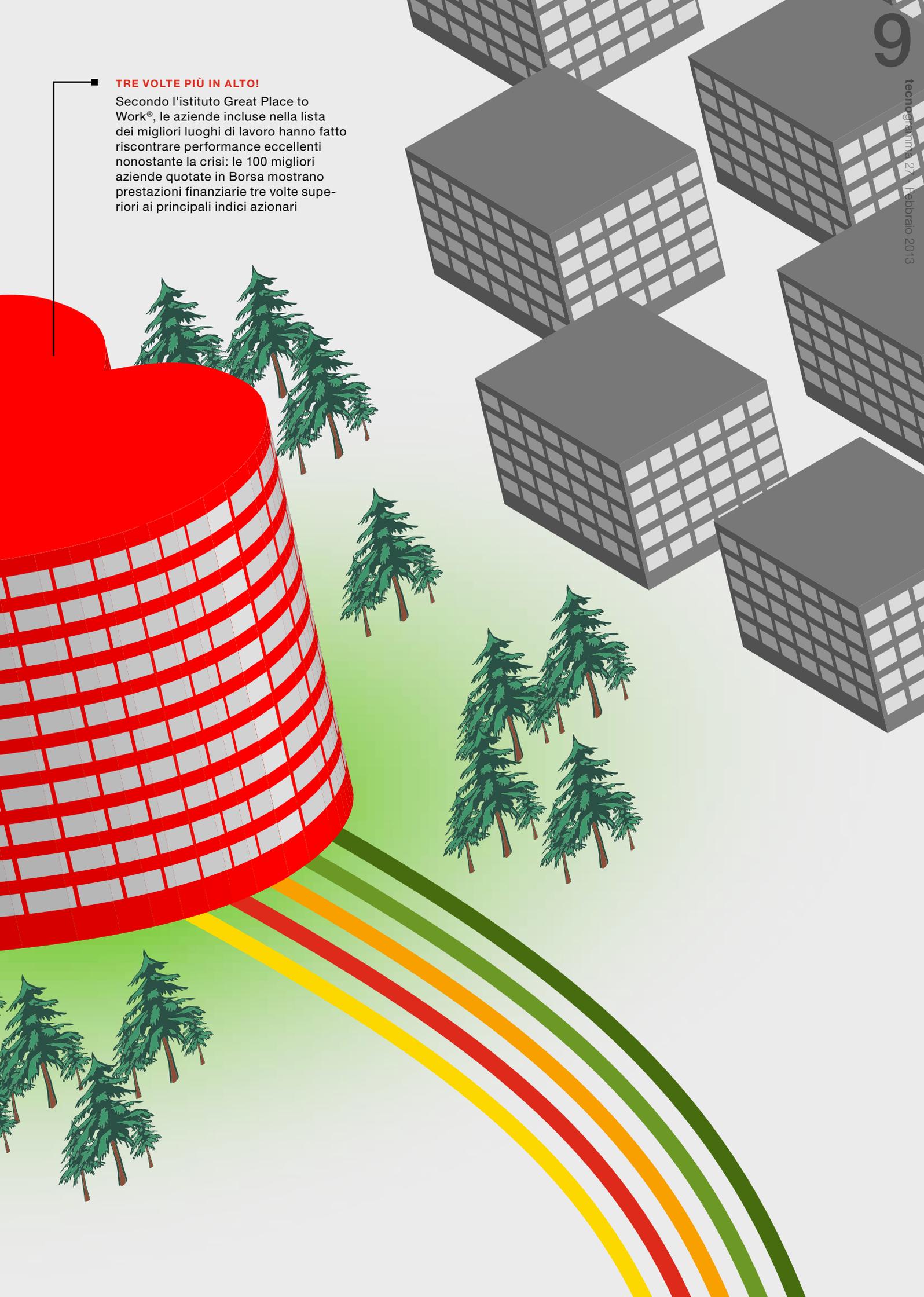
■ TEMPO DI LETTURA: 15'

Siamo in tempi crisi. Lo sentiamo ripetere ogni giorno. Ci troviamo ad attraversare un periodo di incertezza, instabilità, recessione economica. Come non accorgersene? Eppure non tutti hanno le stesse difficoltà. Ci sono aziende che non perdono quote di mercato, clienti, collaboratori. Vi sono delle realtà imprenditoriali in cui il lavoro continua. Che proseguono la loro strada, riuscendo meglio di altre a gestire la crisi. Come fanno? Qual è il loro segreto? Ascoltano il loro cuore.



TRE VOLTE PIÙ IN ALTO!

Secondo l'istituto Great Place to Work®, le aziende incluse nella lista dei migliori luoghi di lavoro hanno fatto riscontrare performance eccellenti nonostante la crisi: le 100 migliori aziende quotate in Borsa mostrano prestazioni finanziarie tre volte superiori ai principali indici azionari



»» La crisi ha qualcosa di positivo. Ci fa ripensare i modelli tradizionali, il lavoro, il suo valore e il suo significato

Una premessa

Tutte le aziende dicono: il nostro cuore sono le persone. Va bene. Ma lo sono davvero? Rappresentano realmente la cosa più importante? E viene dato loro ascolto? Oppure si seguono i consigli che vengono dall'esterno, i modelli basati su numeri e dati, le strategie che partono dalla testa? E, soprattutto, può un'azienda avere fatturato in crescita e dipendenti soddisfatti? Secondo le indagini e gli studi dell'istituto Great Place to Work®, non solo ciò è possibile, ma è la vera chiave di volta per il successo a lungo termine di un'azienda. Questo articolo vuole essere una riflessione. Uno spunto, un'idea per chi vuole ri-caricarsi e migliorare. Con l'augurio che non ci si fermi a un mero esercizio di lettura, ma che sia un modo per ripensare al nostro lavoro, alla nostra quotidianità, a ciò che veramente ci sta a cuore.

Scopriamo ciò che conta davvero

Grazie a questi momenti di difficoltà, stiamo scoprendo che i veri fattori competitivi, quelli che assicurano a un'azienda vantaggi e stabilità rispetto alla concorrenza non sono solo i prodotti, le tecnologie, i prezzi o le iniziative di marketing: la vera risorsa strategica sono le risorse umane. Le persone. Le aziende che hanno puntato sul loro sviluppo si trovano ora in acque ben più tranquille di chi invece si è concentrato unicamente sulla battaglia dei prezzi e sul taglio dei costi. Chi ha investito – e continua a investire – nelle persone, dimostra di poter resistere anche alle crisi. Qualsiasi sia il loro modello organizzativo o stile dirigenziale, queste realtà hanno in comune una cosa: la cultura aziendale orientata al collaboratore. Mettono al centro le persone. E le ascoltano davvero.





La forza delle persone

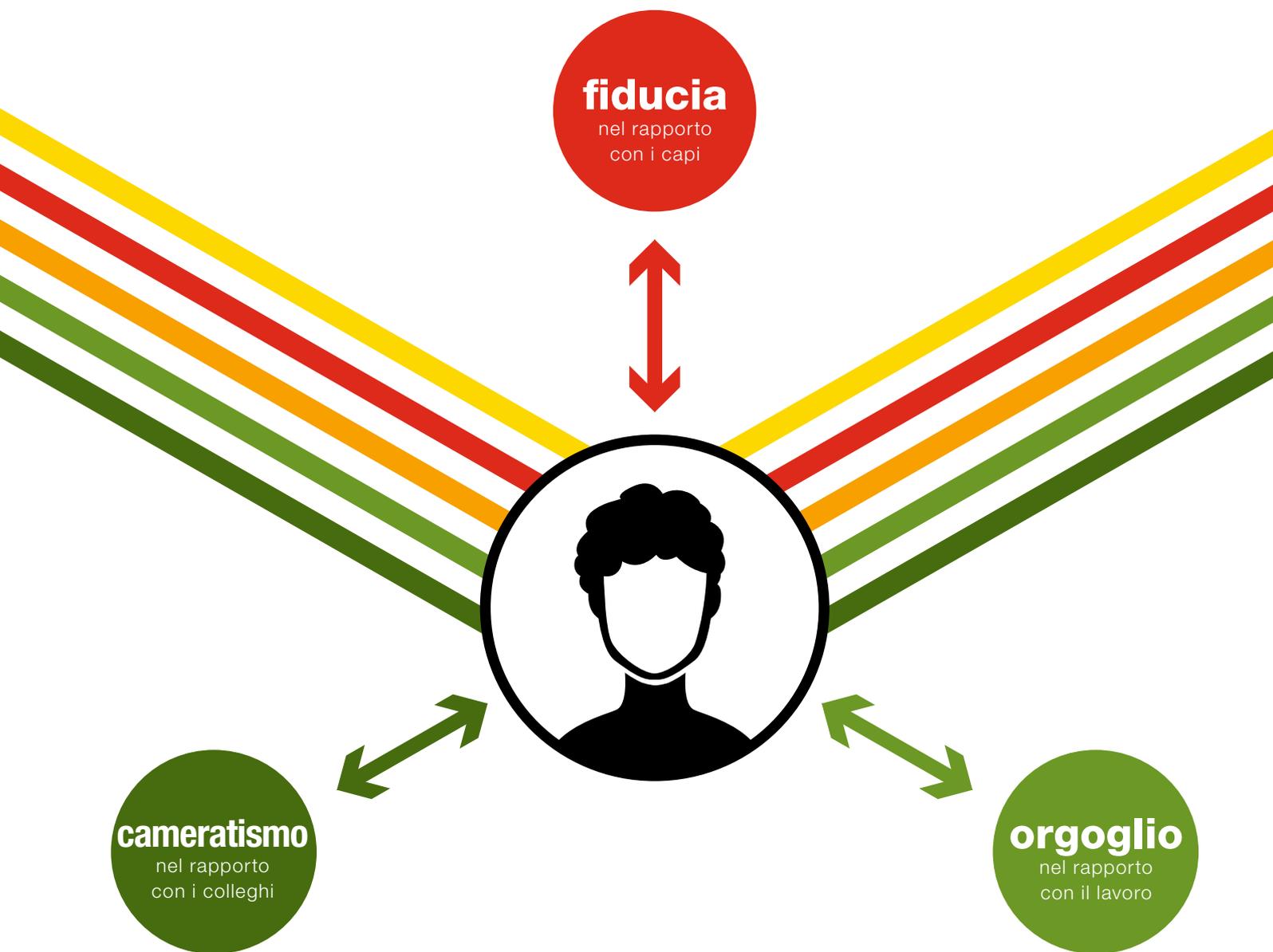
Ma chi sono queste aziende? Nel mondo sono Google, SAS, Microsoft; in Italia Elica, Tetra Pak, Cisco Systems, Fater solo per citarne alcune. Sono aziende grandi e piccole, filiali di multinazionali ma anche aziende di tradizione familiare, nate da poco o con una lunga storia. Tutte sono state giudicate come i migliori posti di lavoro nel 2012. Si tratta di una classifica stilata ormai da 25 anni dall'istituto Great Place to Work, nato nel 1994 negli Stati Uniti, e presente oggi in tutto il mondo. Analizzando in tutti questi anni le aziende che hanno raggiunto i posti al top, l'istituto ha potuto sviluppare un modello in grado di spiegare il "quid" che rende queste aziende un luogo dove tutti vorrebbero lavorare. Si tratta di un modello basato sulle relazioni, perché sono queste che caratterizzano la cultura aziendale dei "migliori posti dove

lavorare". È il modo di interagire gli uni con gli altri che fa la differenza: manager con i dipendenti, colleghi tra loro, collaboratori con i clienti. *«Il nostro obiettivo è quello di fornire alle aziende una strategia delle risorse umane basata sulla creazione di un "great place to work", di un luogo di lavoro eccellente. Ciò consente al management di ottenere dai propri collaboratori il meglio e ai collaboratori di lavorare in un'azienda che permette loro di realizzarsi – spiega Gilberto Dondé, presidente dell'istituto Great Place to Work Italia – e non c'è differenza tra grandi e piccole imprese. Non è nemmeno una questione di struttura o organizzazione: è un problema di cultura. Se c'è la cultura della partecipazione, se le persone si sentono importanti e coinvolte, sono disposte a dare il meglio di loro stesse».*

RITRATTO

Gilberto Dondé è Presidente di Great Place to Work® Institute Italia, società che da anni realizza studi sulla qualità degli ambienti di lavoro. Nata nel 1994 negli Stati Uniti, dal 2000 opera anche in Italia analizzando la capacità delle aziende di creare un clima interno di soddisfazione e fiducia, e generando una classifica dei posti migliori dove lavorare. Nel 2009 Dondé ha pubblicato il libro *Le 100 aziende dove si lavora meglio*, a cura di Walter Passerini. Nel 2010 ha partecipato con un suo articolo al libro *Transforming Workplace Cultures – Insights from Great Place to Work Institute's first 25 years*.





La fiducia è tutto

«Il modello *Great Place to Work* si basa sulla fiducia. È questo il principio cardine degli ambienti di lavoro eccellenti» spiega Dondé. La fiducia non è un concetto astratto, ma deriva da fattori ben precisi e misurabili:

- la credibilità del management
- il rispetto verso i dipendenti
- l'equità del trattamento, economico e non.

Nelle aziende in cui vi è un forte senso di fiducia gli uni negli altri il clima lavorativo e organizzativo è positivo. Visto che i dipendenti sono il cuore dell'azienda, al centro del modello di *Great Place to Work* vi è proprio il collabora-

tore. Quando la cultura aziendale è positiva:

- la relazione con i capi è di tipo fiduciario: io mi fido del mio capo, il mio capo si fida di me
- la relazione con i colleghi è improntata al cameratismo: ci

supportiamo a vicenda, siamo una squadra

- la relazione con il proprio lavoro è caratterizzata dall'orgoglio: sono fiero del mio lavoro e orgoglioso della mia azienda.

« Un ambiente di lavoro eccellente è quello in cui ti fidi delle persone per cui lavori, sei orgoglioso di ciò che fai e hai un buon rapporto con i colleghi »

Robert Levering, co-fondatore *Great Place to Work*

»» Che cos'è la cultura aziendale ?

La cultura aziendale potrebbe essere definita come il patrimonio genetico di un'azienda. È fatta di tratti visibili e di fattori nascosti, ma decisivi nel connotare la personalità di un'impresa. Il livello visibile include la struttura organizzativa, l'architettura dell'edificio, le divise, i manufatti (ciò che fa, produce), gli arredi, i documenti ufficiali. Il livello nascosto racchiude elementi intangibili, quali valori, norme, rituali, convinzioni

condivise. È la cultura aziendale ciò che rende un'azienda appetibile o meno per i collaboratori, accettata e apprezzata dalla società, ricercata dai clienti. All'interno dell'azienda, la cultura organizzativa permette di operare dei cambiamenti, di gestire le competenze, di introdurre innovazioni. Lo psicologo statunitense Edgar Schein individua tre elementi che compongono la cultura di un'organizzazione:

ASSUNTI DI BASE

Invisibili, inconsapevoli, dati per scontati
Convinzioni di fondo, valori non discutibili, pensieri dei membri di una cultura



VALORI

Livello più alto di consapevolezza
Rispetto per i colleghi, collaborazione, considerazione per il denaro

ARTEFATTI E CREAZIONI

Visibili ma spesso non decifrabili
Strutture organizzative, documenti ufficiali, abbigliamento, architettura uffici

La cultura aziendale si è formata attraverso un lungo processo di apprendimento collettivo, che coinvolge tutti i collaboratori. Naturalmente, alcuni soggetti influenzano maggiormente sulla creazione di una determinata cultura: questi sono i fondatori dell'azienda e i leader. La cultura e i valori di queste persone influen-

zano profondamente il modo in cui un'organizzazione opera. Sono loro, quindi, che possono dare il via a un processo di cambiamento della cultura aziendale, perché capaci di influenzare il comportamento dei propri collaboratori.

Che cosa significa mettere al centro le persone?

Il caso Tetra Pak

Abbiamo rivolto questa domanda a Elisabetta Cristofori, Manager Recruitment & Training di Tetra Pak: «Per noi mettere al centro il collaboratore significa prima di tutto ascolto attivo e costante. L'ascolto avviene in tanti modi: per esempio con l'employee engagement survey (indagine sul coinvolgimento dei collaboratori) oppure tramite i focus group mirati ad argomenti precisi, che si traducono in azioni concrete come la realizzazione del nostro piano benefit. Il coinvolgimento delle persone è importante nelle nostre decisioni. Un altro punto fondamentale è la trasparenza. Siamo abituati alla condivisione e al dialogo: organizziamo un evento interno in cui la dirigenza informa sulla strategia e sull'andamento del mercato, nonché su tematiche contingenti, e in quest'occasione ogni persona è libera di porre le proprie domande direttamente al

top management. E, ultimo ma non meno importante, diamo grande valore alla fiducia: per esempio abbiamo abolito il cartellino e abbiamo inserito l'orario flessibile. Ogni persona è ritenuta sempre presente a meno che non inserisca a fine mese eventuali assenze in maniera autogestita. Mettiamo a disposizione del collaboratore uno spazio fisico e strumenti di lavoro che gli permettono di trovare un proprio modo di lavorare. Le persone vengono valutate per quello che danno sul lavoro, non per le ore passate in azienda. Noi diamo piena fiducia, e ci aspettiamo responsabilità e serietà».

I risultati di questa cultura orientata al collaboratore sono chiari: il 96% delle persone che lavorano in Tetra Pak si dichiara soddisfatto. E da due anni Tetra Pak è nei primi dieci posti della classifica Great Place to Work.

RITRATTO

Elisabetta Cristofori è manager recruiting and training presso Tetra Pak Italia. Tetra Pak Packaging Solutions, con sede a Modena, è uno degli undici centri di ricerca e sviluppo che Tetra Pak ha in tutto il mondo, e occupa oltre 700 persone. L'azienda ha inoltre uno stabilimento di produzione a Rubiera (RE). Storicamente leader del settore, Tetra Pak produce contenitori, macchine per il confezionamento, linee di distribuzione e processi integrati di trasformazione per l'industria alimentare.



SPIRITO DI SQUADRA

Tetra Pak incoraggia i dipendenti con attività di gruppo e team building. Anche l'architettura è a favore di chi ci lavora: spazi aperti, grandi vetrate e aree d'incontro per favorire lo scambio e la collaborazione



FOTO TETRA PAK (ENTRAMBE)



SPAZI D'INCONTRO

La sede di Elica, nelle Marche; a sinistra, i collaboratori impegnati nel progetto "E-Straordinario", un corso organizzato della fondazione Ermanno Casoli per favorire l'incontro tra arte e industria



FOTO ELICA (ENTRAMBE)

**Il caso Elica**

Un'altra azienda che primeggia per la qualità dell'ambiente di lavoro, e che si è classificata al primo posto tra le grandi aziende italiane, è Elica, che produce in tutto il mondo cappe aspiranti da cucina.

«I nostri punti di eccellenza sono i valori aziendali e l'impegno sociale, il welfare aziendale e la work life balance (l'equilibrio tra la vita privata e la vita lavorativa), la trasparenza, le opportunità di sviluppo, di carriera e la valorizzazione delle diversità» spiega Emilio Zampetti, direttore risorse umane del gruppo Elica. «In particolare abbiamo creato un sistema retributivo che premia il maggior impegno dei dipendenti nel raggiungimento degli obiettivi aziendali e puntiamo sul senso di appartenenza delle persone. Vogliamo farle sentire orgogliose

di appartenere a un gruppo che valorizza il lavoratore, che gli è vicino nella vita e che è attento al suo benessere, inteso come star bene sul lavoro ma anche nella vita privata. Rientrano nelle iniziative di welfare il progetto "I Am", che permette ai figli dei nostri dipendenti di recarsi all'estero per vacanze studio linguistiche, oppure "E-Straordinario" in collaborazione con la Fondazione Ermanno Casoli, un'iniziativa culturale che mette in contatto il mondo dell'industria con il mondo dell'arte. Senza dimenticare l'importanza data alla formazione, vista come un investimento sul futuro, per consolidare all'interno delle persone il senso di valorizzazione del capitale umano e il senso di appartenenza al gruppo». ■

RITRATTO

Emilio Zampetti è direttore risorse umane del gruppo Elica. Elica, attiva nel mercato delle cappe da cucina dagli anni '70, è leader mondiale nel settore delle cappe a uso domestico. Con circa 3 mila dipendenti in tutto il mondo (1.400 in Italia) e una produzione annua di oltre 18 milioni di pezzi, il gruppo Elica ha la sua sede principale a Fabriano, nelle Marche, e si avvale di nove siti produttivi in tutto il mondo.



Verso il cambiamento

Come dimostrano le indagini di Great Place to Work, creare un luogo di lavoro eccellente non è prerogativa delle grandi realtà aziendali. Ogni imprenditore può migliorare la propria azienda, il clima lavorativo e realizzare una cultura organizzativa che mette al centro le persone. Per avere collaboratori soddisfatti e risultati migliori anche in termini economici. Ma il cambiamento necessita di tempo, e di pazienza. La strada da seguire prevede alcune tappe fondamentali: prima è necessario analizzare la situazione, in un secondo tempo si può intervenire con i miglioramenti. Ecco che cosa fare per iniziare a cambiare.

Chiedimi se sono felice: l'analisi della soddisfazione

Quando un'azienda si rivolge a Great Place to Work, è perché vuole migliorare. Le aziende che intendono scoprire che cosa le rende forti o deboli e che cosa può essere cambiato si interrogano profondamente, cercando le risposte al loro interno. Per valutare il clima organizzativo, si considerano le relazioni tra il dipendente e tre elementi fondamentali: il management, gli altri dipendenti, il suo lavoro. «L'unica cosa che conta è la percezione che i dipendenti stessi hanno del posto in cui lavorano, del clima organizzativo, del loro ruolo. Bisogna perciò chiedere a loro che cosa ne pensano. Solo così è possibile rendere il lavoro dei collaboratori più soddisfacente, per loro stessi e per l'azienda» afferma il presidente di Great Place to Work Dondé. «È chiaro che le aziende che si sottopongono alla nostra valutazione e che interrogano i dipendenti tramite i nostri questionari, non sono spinte da buonismo. L'intento è di tipo strategico: accrescere la propria competitività e godere di una maggiore considerazione sul mercato».

Secondo l'idea di Great Place to Work, la "bontà" di un ambiente di lavoro può essere misurata attraverso cinque dimensioni:

- **CREDIBILITÀ:** i capi comunicano con me in modo adeguato, sono competenti nel loro lavoro, sono coerenti in tutto ciò che fanno e dicono?

- **RISPETTO:** ho l'opportunità di crescere, professionalmente e come persona? vengo coinvolto nelle decisioni? mi considerano come persona, non solo come lavoratore? c'è attenzione alle mie necessità?
- **EQUITÀ:** ritengo che la mia retribuzione sia equa in base all'impegno, alla responsabilità e ai risultati raggiunti?
- **ORGOGGIO:** sono orgoglioso del mio lavoro? del contributo che do all'azienda? sono orgoglioso di lavorare per questa azienda?
- **CAMERATISMO:** mi piace lavorare con i miei colleghi? c'è spirito di squadra?

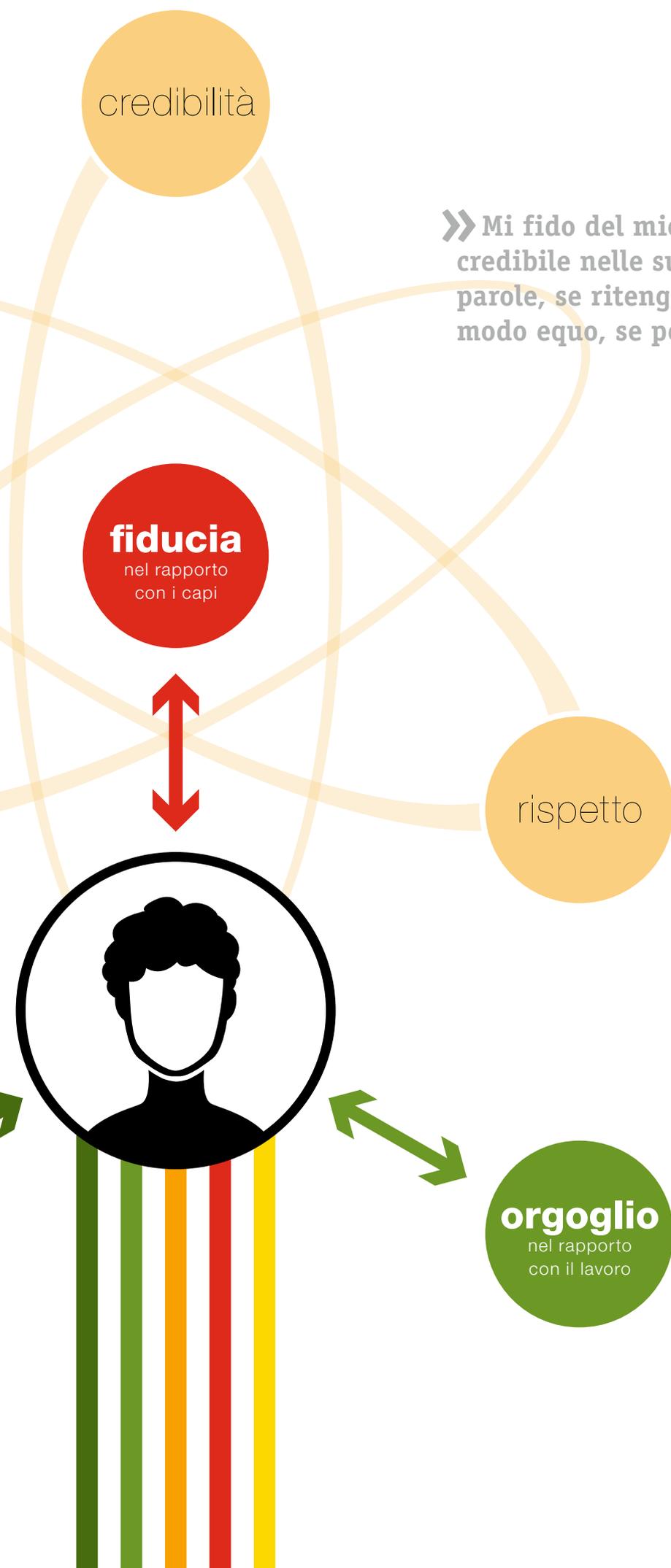
È fondamentale capire se le persone sono felici di andare al lavoro. Può sembrare forse un approccio filosofico, ma è ciò che ci aspettiamo e a cui ambiamo tutti. Se la nostra giornata lavorativa ci permette di realizzarci, svolgeremo volentieri il nostro compito, ma non solo, ci impegneremo al massimo perché ne trarremo soddisfazione. I collaboratori soddisfatti rendono al 100%, non perché vengono pagati molto, ma perché credono in ciò che fanno, si sentono responsabili e vogliono migliorare. Autonomamente. Certo, i benefici economici sono un modo per dimostrare ai collaboratori che il loro lavoro viene apprezzato, non solo a parole. Ma da soli, i benefit non portano a migliori prestazioni.



equità



cameratismo
nel rapporto
con i colleghi



» Mi fido del mio capo se lo ritengo credibile nelle sue azioni e nelle sue parole, se ritengo che mi tratti in modo equo, se penso che mi rispetti

LE DOMANDE GIUSTE

Il primo passo da fare è capire "come sta" l'azienda, quale atmosfera si respira sul posto di lavoro.

Ecco qualche domanda che può essere l'inizio di una riflessione:

- mi fido dei miei dipendenti?
- i miei dipendenti si fidano di me?
- i miei dipendenti sono orgogliosi di lavorare per me?
- sono orgoglioso dei miei collaboratori?
- tratto i miei dipendenti con rispetto?
- li ascolto?
- considero seriamente i suggerimenti dei miei collaboratori?
- perché le persone dovrebbero venire a lavorare nella mia azienda? che cosa posso offrire di diverso dalle altre aziende (cultura aziendale)?



La cultura aziendale: uno strumento per crescere

Chiedere non basta, bisogna anche saper ascoltare. E rispondere nel modo giusto. Chi decide di intraprendere una strada di cambiamento, cercando di portare più "felicità" nella propria azienda, deve utilizzare ciò che ha scoperto per migliorare il clima organizzativo o la cultura vissuta in azienda.

Ecco perché conviene

Una cultura aziendale orientata alle persone:

- attrae le persone migliori, i collaboratori più capaci
- collaboratori motivati e felici danno il massimo, per sé stessi e l'azienda
- una volta assunti, i collaboratori sono orgogliosi di lavorare in azienda, e vi restano.

Facendo una riflessione puramente economica: non dobbiamo investire risorse nella ricerca delle persone migliori, sono loro che cercano noi. Se assumiamo persone capaci e competenti, partiamo già con un vantaggio. Se questi vengono coinvolti e motivati, e si sentono parte dell'azienda, avremo da loro il meglio: parteciperanno attiva-

mente, proporranno miglioramenti, saranno i primi a individuare problemi e soluzioni. Le prestazioni e i prodotti che usciranno dalla nostra azienda saranno eccellenti. Avremo clienti soddisfatti che riconoscono e apprezzano la nostra azienda. Quale migliore risultato?

Manager e dirigenti: qual è il loro ruolo?

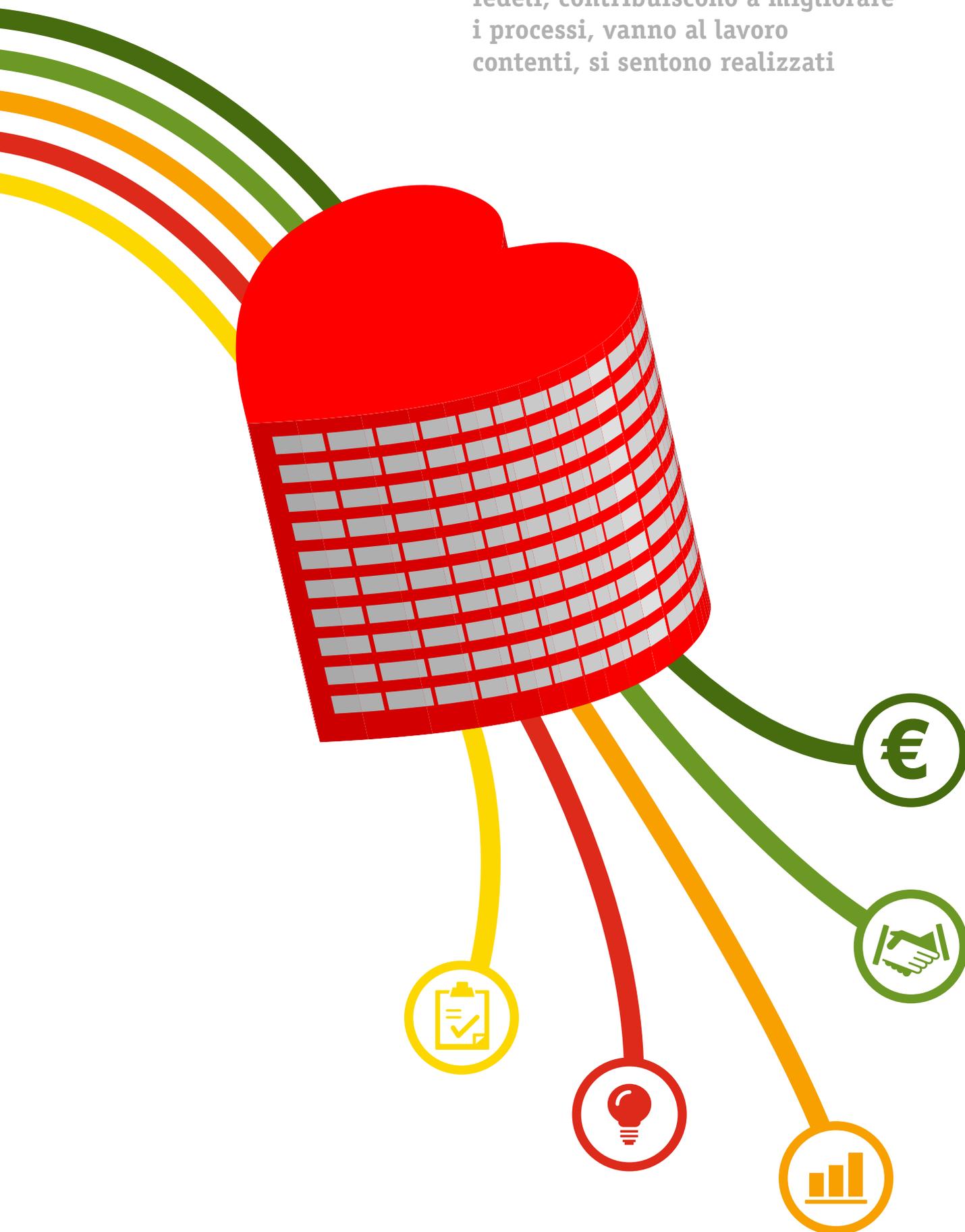
È chiaro che in prima linea nella definizione della cultura aziendale vi sono i capi: dapprima chi fonda l'azienda, e poi coloro che sono incaricati di guidarla, ai vari livelli dell'organizzazione aziendale. La stessa suddivisione dei ruoli e delle responsabilità è parte della cultura aziendale: una struttura organizzativa basata su diversi livelli gerarchici e rigide strutture verticali è comprensibilmente improntata a un modo di lavorare diverso rispetto a una struttura «orizzontale», in cui le decisioni sono prese tenendo conto di diverse opinioni. Secondo Marcus Buckingham e Curt Coffman, autori del libro *Primo. Rompere le regole*, il ruolo del manager è quello di arrivare al cuore di ogni dipendente e di far sì

che i suoi particolari talenti vengano trasformati in produttività per l'azienda. Per raggiungere questo obiettivo, un manager deve essere in grado di svolgere quattro attività fondamentali:

- **SELEZIONARE UNA PERSONA** considerando la sua esperienza, la sua intelligenza e la sua determinazione, ma soprattutto il suo talento
- **DEFINIRE LE ASPETTATIVE** del collaboratore stabilendo i giusti risultati, non i giusti passi
- **MOTIVARE** le persone concentrandosi sui loro punti forti, non sui punti deboli
- **INCENTIVARE ALLA CRESCITA** aiutando le persone a trovare il posto giusto per loro, non a salire un gradino più su.

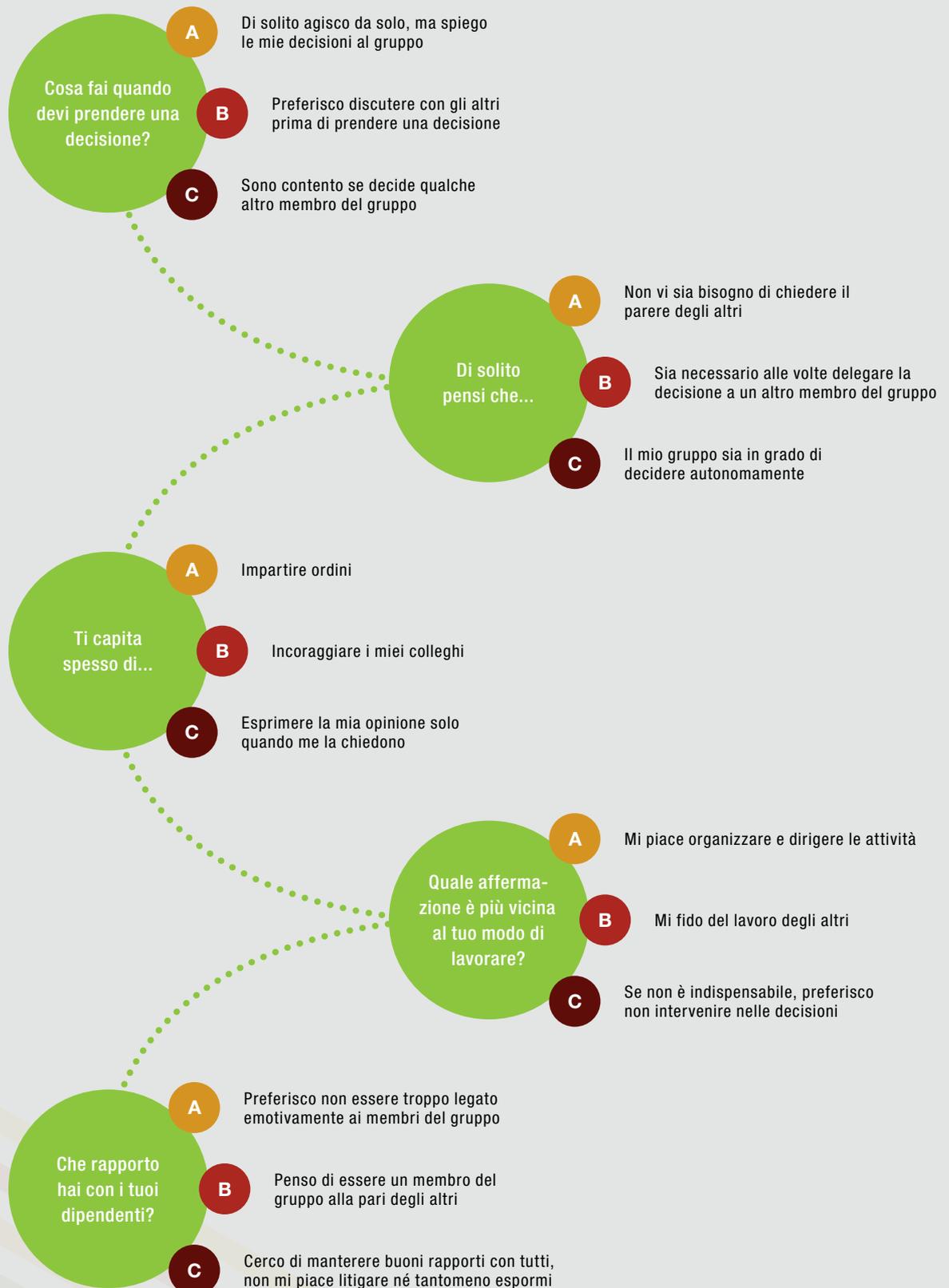
Nel farlo, ogni manager può e deve usare il proprio stile.

»» **Collaboratori soddisfatti: danno il massimo, sono orgogliosi e fedeli, contribuiscono a migliorare i processi, vanno al lavoro contenti, si sentono realizzati**



» Test: che leader sono?

Chi volesse scoprire che tipo di capo è, può provare a rispondere al seguente questionario. Alla maggioranza di risposte A corrisponde il profilo A, alla maggioranza di risposte B il profilo B, alla maggioranza di risposte C il profilo C. Se il punteggio di due lettere si eguaglia o è molto simile, il risultato è una commistione dei due profili principali.



Le soluzioni



Maggioranza di A

LEADER AUTORITARIO



I componenti del tuo gruppo ti rispettano. Quando i tempi stringono, la tua modalità decisionale è di sicuro efficace. Il tuo gruppo lavora in fretta, segue le tue indicazioni e ha un'elevata produttività.



Attenzione: quando manchi tu, la produttività cala? In tua assenza potresti cercare di delegare il comando ad altri membri del team, oppure cercare di rendere tutto il gruppo più responsabile dei risultati e delle azioni intraprese. Il clima emotivo di un gruppo guidato da un leader autoritario è di solito poco piacevole. Cerca di essere più partecipe delle vicende, anche personali, dei componenti del tuo team. Prova a creare un clima di fiducia reciproca.



Maggioranza di B

LEADER DEMOCRATICO



Benché il tuo gruppo possa dimostrare, inizialmente, una bassa produttività, questa tende a crescere nel tempo. I tuoi collaboratori si sentono responsabili e partecipano alle decisioni. Il gruppo lavora bene anche in tua assenza e il clima emozionale tende a essere piacevole.



Probabilmente le riunioni e i colloqui portano via molto tempo al gruppo. Cerca di riunire tutti solo quando veramente necessario. Inoltre, alle volte, i processi decisionali sono rallentati. Quando si devono prendere decisioni veloci, non sempre è possibile chiedere il parere di tutti.



Maggioranza di C

LEADER LAISSEZ-FAIRE



Il clima di lavoro è piacevole, molto spesso tu e i tuoi collaboratori siete amici. Capisci il loro punto di vista e cerchi di accontentare tutti.



La produttività del tuo gruppo non sempre è buona. Ricordati che puoi e devi prendere delle decisioni in favore dell'azienda e della produttività, anche se alle volte può essere difficile. Se manterrai un comportamento rispettoso e aperto, come fai ora, i tuoi colleghi ti rispetteranno anche se agisci con fermezza.

Dare il buon esempio

L'esperienza dell'azienda americana Robert W. Baird & Co. – tra le top 100 nella classifica della rivista Fortune dei migliori posti di lavoro – mostra come i tre fattori principali di successo siano legati proprio alle relazioni tra i capi e i collaboratori:

- **COMINCIA DALL'ALTO:** una cultura forte è guidata da una leadership che è la prima a fare dell'azienda la propria casa. Partecipa, coinvolge, è presente nei momenti importanti o anche solo per dare ascolto ai dipendenti. Trova il tempo per parlare con loro e risponde personalmente.
- **CONQUISTA I MIGLIORI:** per riuscire ad avere le persone migliori, l'azienda svolge selezioni rigorose. La caratteristica irrinunciabile per i candidati è la condivisione della cultura aziendale. Riuscire a entrare in azienda è per i candidati motivo di orgoglio: loro stessi apprezzano le selezioni dure. Fare parte dell'azienda significa essere speciali.
- **CONTINUA A IMPARARE E A CRESCERE:** anche se è considerata uno dei posti di lavoro migliori, l'azienda riconosce i propri errori e i punti deboli. Per migliorare, misura regolarmente la percezione dei dipendenti; condivide tutti i risultati, sia positivi, sia negativi; crea soluzioni pratiche e realistiche; le mette in atto velocemente; infine valuta i risultati e agisce di conseguenza.

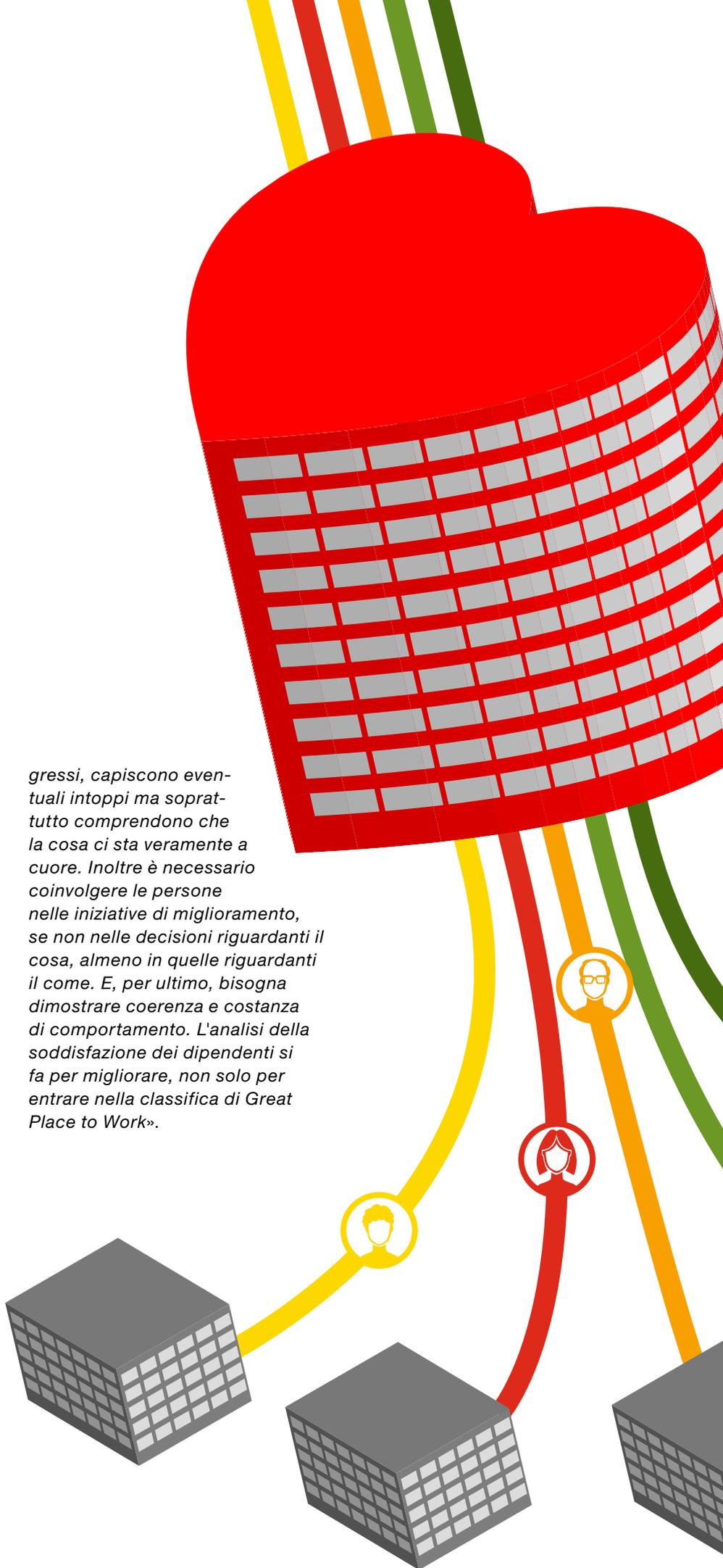
Secondo la cultura aziendale di Tetra Pak, il ruolo dei capi è quello di guidare il cambiamento, stimolare lo scambio, diffondere un clima multiculturale e favorire la crescita. Nella relazione tra manager e collaboratore il feedback è costante e reciproco, non solo quotidiana-

mente ma anche nei momenti formali in cui si decidono, insieme, obiettivi e piani di sviluppo. «Crediamo molto nel feedback, ogni manager ha la responsabilità di supportare i propri collaboratori, ma ritengo che anche i collaboratori abbiamo la responsabilità di migliorare e supportare i propri responsabili in modo costruttivo» commenta Elisabetta Cristofori di Tetra Pak.

Consigli per chi vuole cambiare

Se per anni il clima che ha regnato in azienda è stato improntato alla diffidenza, la reazione dei collaboratori davanti a eventuali iniziative intraprese per coinvolgerli sarà inizialmente di scetticismo: «Per questo, bisogna avere pazienza. E dimostrare che si vuole cambiare davvero, creando un clima di fiducia reciproca. Ma bisogna crederci veramente» sottolinea Dondé di Great Place to Work. E consiglia: «Se si decide di chiedere il parere dei collaboratori è indispensabile dare loro un feedback, perché stiamo creando delle aspettative. Se li teniamo informati sui pro-

gressi, capiscono eventuali intoppi ma soprattutto comprendono che la cosa ci sta veramente a cuore. Inoltre è necessario coinvolgere le persone nelle iniziative di miglioramento, se non nelle decisioni riguardanti il come. E, per ultimo, bisogna dimostrare coerenza e costanza di comportamento. L'analisi della soddisfazione dei dipendenti si fa per migliorare, non solo per entrare nella classifica di Great Place to Work».



Conclusione

La crisi ha portato a galla le mancanze di modelli incentrati esclusivamente sulla tecnica e sul profitto. Ci ha fatto scoprire che il lavoro non è tutto. Che prima del lavoro e del lavoratore c'è la persona. Stiamo iniziando a capire che il modello che metteva al centro la tecnica e il lavoro come "merce" (ti pago per quello che mi dai) non funziona. Le persone non possono e non vogliono essere solo produttori-consumatori: aspirano

a trovare un senso al loro lavoro, per essere soddisfatti e contenti. Cercano, anche nel posto di lavoro, un "senso di famiglia", l'appartenenza, la condivisione, il significato. Vogliono essere rispettati e ascoltati. Sfruttiamo allora questa opportunità: riconosciamo la crisi, e iniziamo a cambiare qualcosa. Prendiamola come una possibilità per capire, fare meglio e diventare più forti. Perché chi non si mette in dubbio difficilmente scoprirà nuove cose. ■

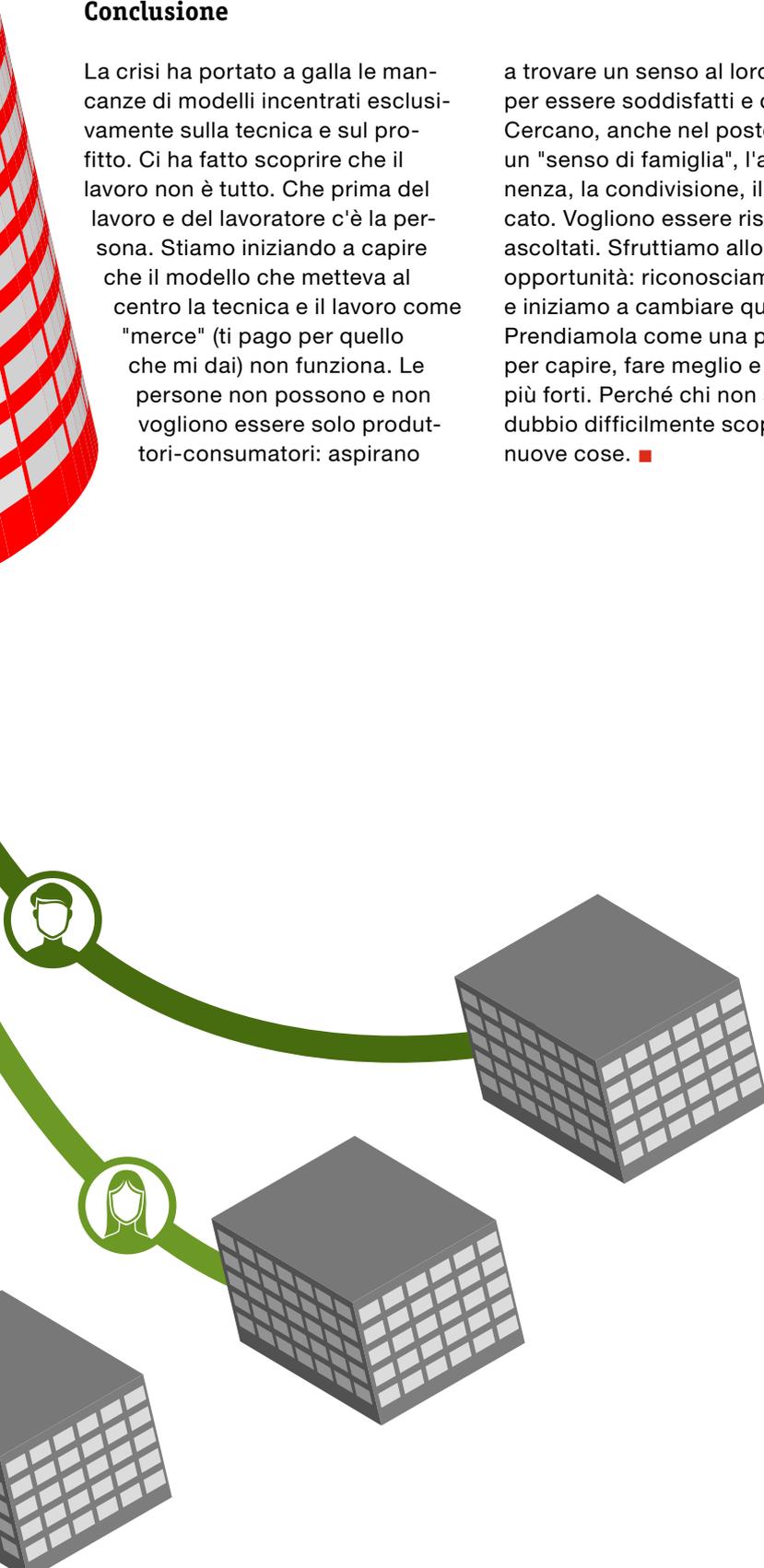
L'ARTICOLO IN PILLOLE

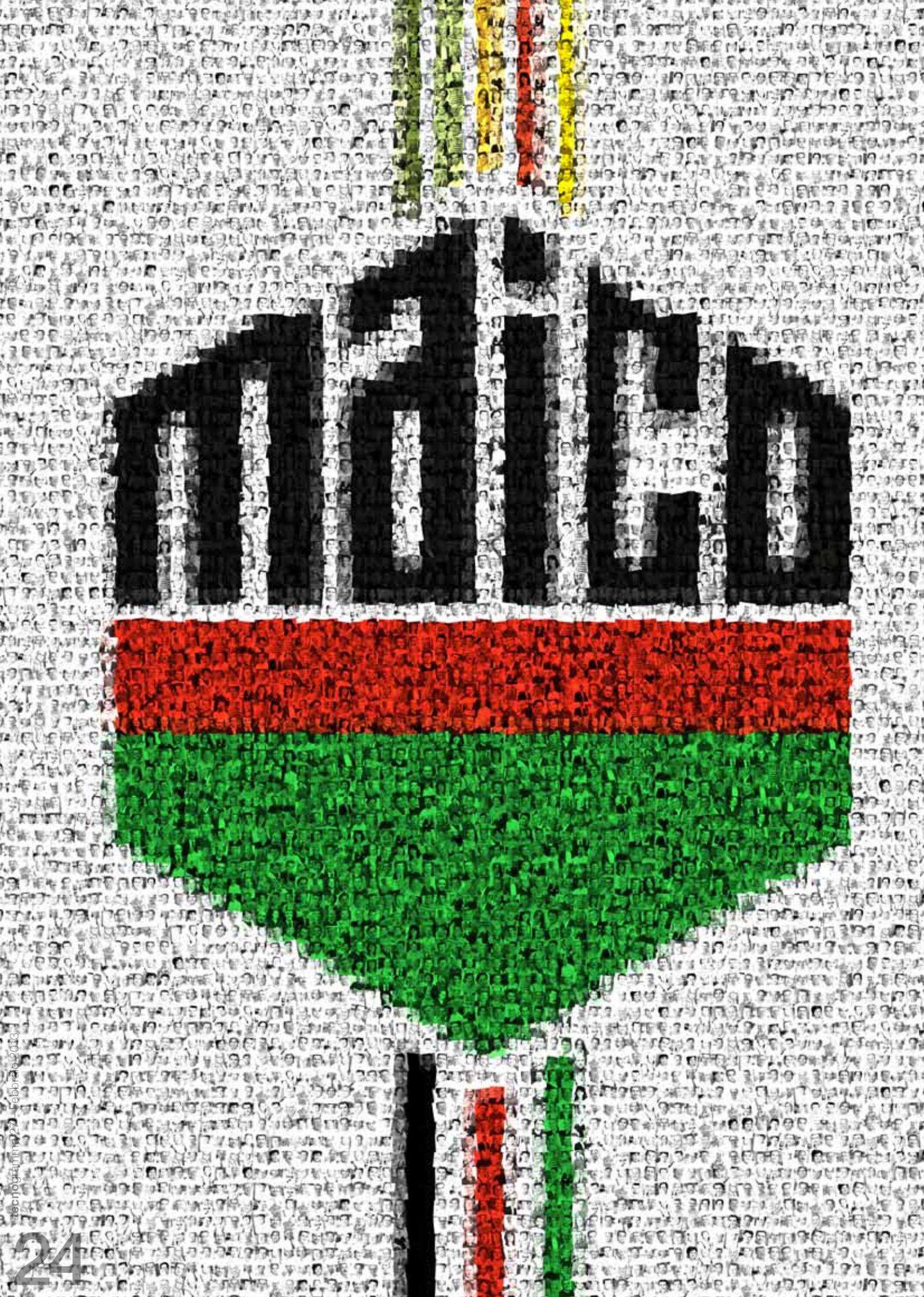
- La crisi ha rivelato la forza delle aziende che hanno una cultura aziendale orientata alle persone.
- Queste aziende ascoltano i propri collaboratori e si impegnano a migliorare il clima organizzativo, per renderlo più soddisfacente per tutti.
- Una cultura aziendale orientata alle persone è un vantaggio competitivo: la soddisfazione porta migliori prestazioni, l'azienda attira i lavoratori più capaci.
- Per capire come rendere più felici i collaboratori è indispensabile sapere che cosa pensano attraverso un'indagine interna.
- Per cambiare le cose bisogna crederci e procedere per gradi. Innanzitutto dando il buon esempio.

PER SAPERNE DI PIÙ

Per chi volesse approfondire gli argomenti trattati, alcune fonti e letture:

- www.greatplacetowork.it
- Jonas Ridderstrale, Mark Wilcox, *Ri-caricare l'azienda*, Franco Angeli, 2009
- Gabriele Gabrielli, *People management. Teorie e pratiche per una gestione sostenibile delle persone*, Franco Angeli, 2010





Ogni giorno ci si conosce un po' di più

■ DI ROBERTA SODA

■ TEMPO DI LETTURA: 7' 30"

Nel 2011 Maico ha conquistato il quinto posto a livello regionale delle aziende "dove è bello lavorare". La partecipazione al progetto di Great Place to Work è stato un momento di confronto con altre realtà, anche a livello nazionale, ma soprattutto un'opportunità di conoscere a fondo le esigenze dei collaboratori e le loro opinioni riguardo a diversi aspetti della vita e del lavoro in Maico. Abbiamo intervistato l'amministratore delegato Wolfgang Reisigl.

Signor Reisigl, dopo l'indagine avete scoperto qualcosa di nuovo sulla vostra azienda? C'è stata qualche sorpresa?

«Un po' ci conoscevamo già, perché svolgiamo periodicamente indagini sulla soddisfazione dei nostri collaboratori. Eppure abbiamo avuto due risultati inaspettati. La prima sorpresa è stata scoprire che possiamo competere con "i grandi" anche a livello nazionale, perché nel complesso i nostri punteggi sono stati molto buoni su tutti i fronti (rispetto, correttezza, orgoglio, credibilità, cameratismo). L'unico fattore dove, in parte, abbiamo riscontrato qualche scontentezza è stato l'equità nella retribuzione. E questa per me è stata la seconda grande sorpresa. Infatti in Alto Adige siamo conosciuti come una delle aziende che trattano meglio i propri dipendenti, anche dal punto di vista economico».

Perché allora questo risultato?

«È vero che i nostri dipendenti svolgono un lavoro eccellente, perciò trovo giusto e importante che lo stipendio sia tale da soddisfare le loro aspettative. In Maico pensiamo che il fattore "retribuzione" non sia determinante nell'accrescere la motivazione delle persone, ma è pur vero che se non viene considerato adeguato può portare a demotivazione. Per questo motivo ho preso a cuore quanto emerso

dall'indagine. Per capire meglio la questione, sono andato a guardare i risultati di altre aziende: anche loro avevano delle difficoltà con l'aspetto retributivo. Il mio primo pensiero è stato: è un problema di tutti, forse non è nemmeno superabile. Finché quest'anno ho notato che un'azienda italiana ha ricevuto una valutazione eccellente: ha introdotto un sistema trasparente, che prevede dei *range* di compenso a seconda della posizione ricoperta e delle competenze. I dipendenti sanno come funzionano le cose e come fare per passare di livello e quindi guadagnare di più. La soluzione è stata rendere il sistema chiaro e "controllabile" da parte degli stessi interessati, puntando sulla responsabilità e ambizione personale. Questa esperienza mi ha fatto capire innanzitutto dove abbiamo bisogno di migliorare, e allo stesso tempo mi ha fornito anche qualche suggerimento su come fare».

Fiducia, apertura mentale, responsabilità personale, orientamento al beneficio, valorizzazione delle differenze: i valori Maico svelano una cultura aziendale orientata ai collaboratori. Ma che cosa vuol dire "mettere al centro le persone"?

«La cultura aziendale vissuta in Maico deriva innegabilmente dalla visione dell'uomo, dalla conside-



AD
Wolfgang Reisinger, 52 anni, amministratore delegato di Maico

razione e dal rispetto che il fondatore, Siegfried Zwick, ha delle persone. Se credo nelle persone e penso che esse siano veramente importanti e fondamentali per il successo dell'azienda, mi comporterò di conseguenza. Chi crea un'azienda imposta naturalmente la sua impresa su questa filosofia, e si circonda man mano di persone che condividono questa sua idea. I manager che prima di tutto sanno apprezzare le persone, riconoscendo loro dignità e rispetto, sono in grado di intravedere meglio e prima il talento di ciascun collaboratore, e cercano di stimolare questi suoi punti forti, piuttosto che indurlo a migliorare solo i punti deboli. Investire un collaboratore di stima e di fiducia comporta quasi automaticamente un'assunzione di responsabilità da parte sua. Certo, non siamo tutti perfetti e spesso molto diversi, ma riteniamo che la varietà ci renda più resistenti e forti».

Allora basta avere una cultura aziendale che mette al centro i collaboratori, per "fare bene"?

«Proprio così, anche se dovesse sembrare banale. Se poi andiamo più a fondo, scopriamo invece che non è così immediato. Perché, innanzitutto, siamo delle persone. E non sempre riusciamo a comportarci come vorremmo o come gli altri si aspettano da noi. Ci capita anche di prendere decisioni sbagliate. Ma anche questo fa parte di noi, e ci rende credibili, perché sinceri: l'importante è sempre rispettare le persone, ammettere le differenze, gli errori e le difficoltà per migliorare. Un errore grave sarebbe creare una cultura aziendale di apparente armonia, ove conflitti e problemi esistenti non vengono

affrontati, o peggio ancora, vengono ignorati. Un problema non ha per noi alcuna connotazione. Diventa un fatto negativo solo quando lo affrontiamo con lo spirito sbagliato; se invece avviciniamo le difficoltà con volontà risolutiva e sempre con rispetto verso l'altro, allora ogni conflitto si trasforma in un'opportunità: di migliorarsi e differenziarsi».

Quali sono le regole di comportamento valide in Maico?

«Spesso sento dire da chi viene a trovarci in sede, che da noi trova un clima di apertura, di accoglienza, di gentilezza, di disponibilità, e soprattutto di competenza. E questo è certamente espressione della nostra cultura aziendale. Una regola fondamentale in Maico è la libertà di espressione: ogni persona può, anzi dovrebbe, dire la sua opinione. Può parlare con chiunque, senza dover rispettare alcuna gerarchia, e in qualunque momento. Chi lo ascolta si sforza a farlo in maniera attenta e attiva, valorizzando la persona e le eventuali proposte. Prima di giudicare cerchiamo di capire, e prima di colpevolizzare ci domandiamo in che cosa e come possiamo contribuire al successo di un progetto o dell'azienda».

Che cosa significa guidare un'azienda come Maico?

«A questa domanda temo di non saper rispondere. Almeno per il momento. Potrei farle un elenco degli errori che sto commettendo. Mi sto rendendo conto di quanto sia difficile questo compito e di quante cose io continui a imparare, ogni giorno. Potrebbe chiedermelo di nuovo fra qualche anno?» ■

MAICO: PER UN'AZIENDA MIGLIORE

Sono diverse le iniziative che Maico intraprende per creare un clima di lavoro piacevole, in grado di portare alla soddisfazione dei collaboratori. Si tratta di attività che interessano vari aspetti della vita aziendale, ma tutte mirano a creare appartenenza, fiducia e condivisione dei valori e della visione Maico. Ecco alcuni esempi di come è vissuto l'orientamento alle persone.

IERI COME OGGI

Già nel 1993 Maico faceva notizia per la sua filosofia: in un articolo pubblicato su *Gente Money* l'azienda veniva presentata come una realtà di successo proprio per la sua cultura orientata al benessere dei collaboratori



L'album delle figurine

Nel 2007 è stato creato l'album delle figurine Maico: ogni dipendente ha ricevuto un album e nel corso dell'anno ha potuto raccogliere e scambiare le figurine per completarlo. Il tema? I collaboratori stessi. Per un'azienda medio-grande è stato un modo divertente per conoscere volti e nomi di colleghi che lavorano al di fuori del proprio ufficio o in altre regioni d'Italia.

« Le figurine sono state una bella iniziativa. Tutti hanno partecipato e devo dire che così sono entrato in contatto con persone che altrimenti non avrei avuto modo di conoscere »

Edi - falegnameria



FOTO MAICO / ZAFFAGNINI (TUTTE)



La formazione

Maico dà molto valore alla formazione dei propri dipendenti. Per questo tutti possono accedere alle opportunità offerte ogni anno dall'azienda: corsi, seminari, gruppi di approfondimento. Organizzati da Maico o con il contributo di formatori esterni per portare nuove conoscenze e favorirne lo scambio.

« Ho imparato tecniche di vendita che hanno davvero cambiato il mio approccio non solo con i clienti, ma anche in situazioni di lavoro con i colleghi »

Josè - agente

La sala relax

Nel 2011 è stata realizzata all'interno della sede Maico una sala da dedicare al relax. I collaboratori possono accedervi quando vogliono, e trovano un ambiente dove rilassarsi, ascoltare musica o sdraiarsi su un materassino.



« Approfitto del silenzio della sala relax per chiudere gli occhi qualche minuto. Dopo mi sento più carico e mi concentro meglio »

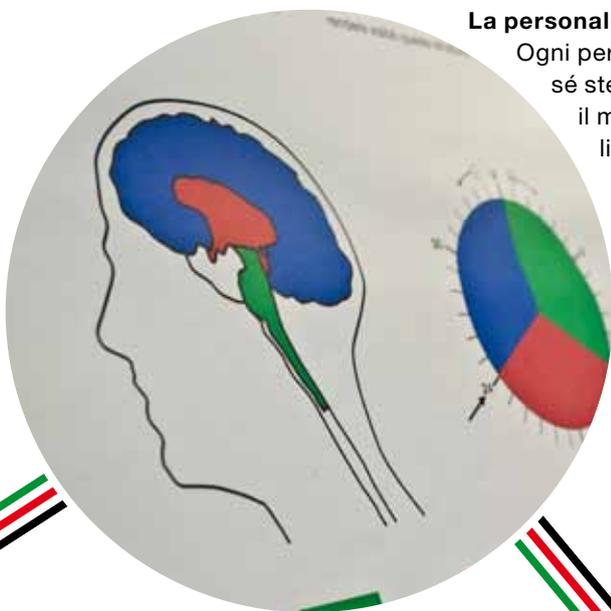
Matteo - comunicazione

« Ho scoperto che dare retta all'intuito non è male. È uno dei miei punti forti. Però devo cercare di essere più intraprendente. Il mio collega mi compensa, così formiamo una bella squadra »

Francesco - ufficio vendite

La personalità in un grafico

Ogni persona che lavora in Maico può conoscere meglio sé stessa, i propri punti forti e i propri limiti, attraverso il metodo "Structogram" che si basa sull'autoanalisi. Questo sistema porta ciascuno a riconoscere quali sono le caratteristiche uniche della propria personalità, in modo da sfruttarne appieno le potenzialità, sia sul lavoro, sia in ambito privato.



Orari flessibili

In Maico non ci sono cartellini da timbrare: ogni collaboratore è autoresponsabile per la gestione del proprio tempo. Fondamentale è rispettare le scadenze e accordarsi con i propri colleghi per garantire la reperibilità nelle fasce orarie "calde". C'è anche la possibilità di lavorare part-time.



« Una certa elasticità nell'orario è l'ideale per noi mamme: mi permette di accompagnare la bambina all'asilo prima di venire al lavoro »

Heike - servizio clienti



■ DI ELISABETTA VOLPE

■ TEMPO DI LETTURA: 3'

Con il trascorrere del tempo i cedimenti sono fisiologici: la porta "cala" sempre più fino a fare resistenza durante l'apertura e la chiusura.

Ma oggi la tecnologia può fare miracoli. E sul mercato stanno arrivando tre nuove cerniere per PVC e alluminio capaci di neutralizzare il calo dell'anta. Con una mini-sfera brevettata.

Una sfera contro i segni del tempo



**Scopri questo prodotto
alla fiera Klimainfisso!**

Bolzano, 7-9/3/2013
Stand Maico: D 26/60

» Il nuovo perno a base concava poggia su una semisfera che gli impedisce di spostarsi. Così l'anta non cala

Il rimedio ai cedimenti

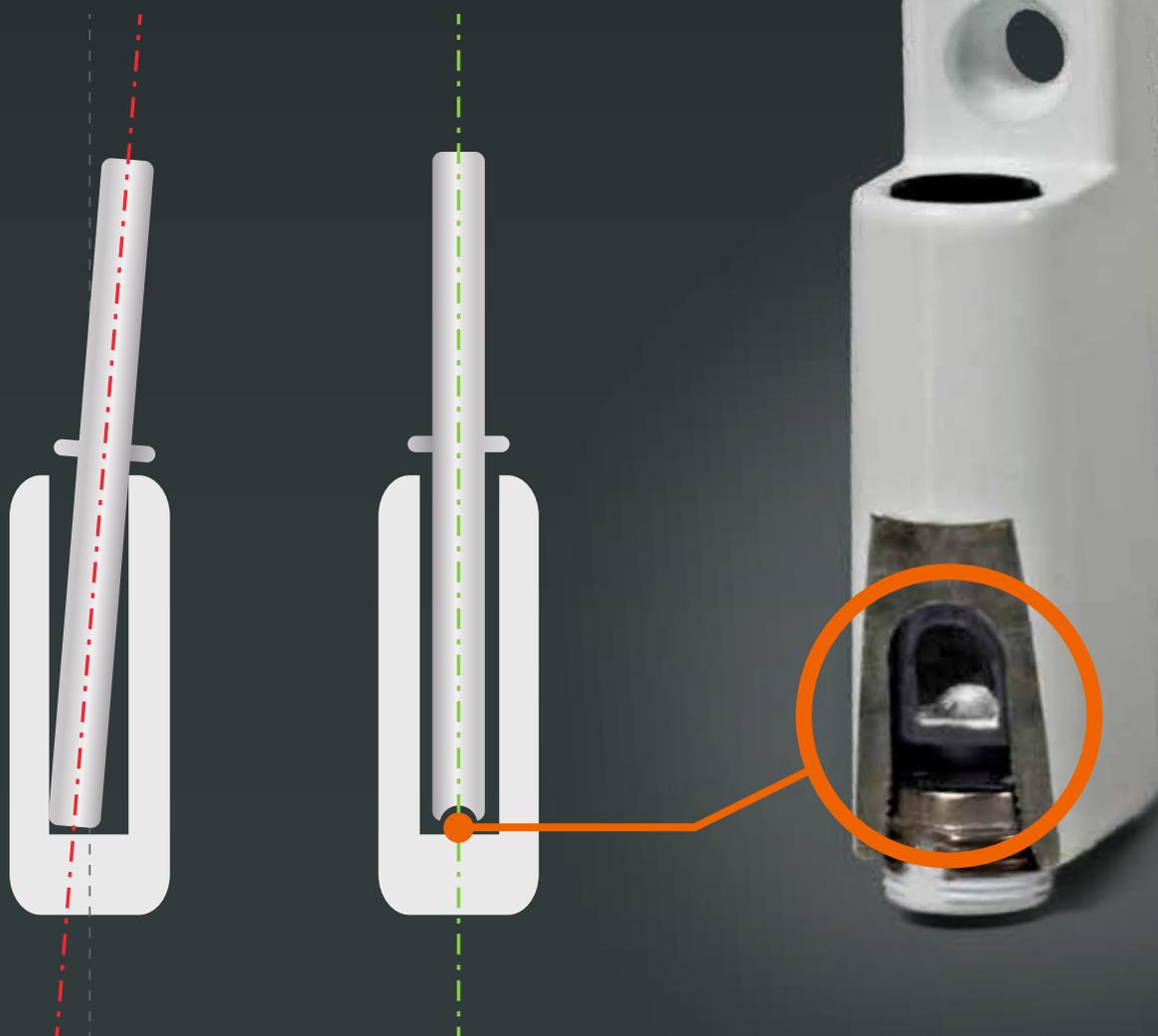
Il tempo passa per tutti, anche per le porte. E si vede: l'apertura e la chiusura ripetute e la forza di gravità lasciano il segno. Quello che accade dentro le cerniere è che il perno esercita pressione sempre sullo stesso punto della boccola che lo contiene. La boccola, di conseguenza, si consuma, così la porta si inclina. Ne derivano problemi di strisciamento inferiore e di adesione imperfetta tra anta e telaio.

Contrastare questo fenomeno si può. Grazie a una semisfera con-

tenuta nelle nuove cerniere Maico per porte in PVC e alluminio.

La porta ringiovanisce con una sfera

Il principio è semplice: nelle cerniere Maico il perno non è più "libero", bensì alloggiato su una semisfera che lo vincola alla base e lo tiene perfettamente in asse. Grazie a questo sistema brevettato il perno non può inclinarsi né consumare la boccola. E il calo dell'anta è scongiurato.



Lifting tridimensionale: le regolazioni

Oltre al calo dell'anta, altre forme di invecchiamento minacciano le porte in PVC e alluminio. Per esempio le variazioni di temperatura che deformano i materiali. Ogni deformazione deve poter essere compensata in modo che la porta si apra e si chiuda sempre perfettamente. Per questo le cerniere Maico sono regolabili in tutte e tre le dimensioni:

- in pressione
- in altezza
- in larghezza.

Niente trattamenti di manutenzione

Per semplificare la vita al costruttore e al rivenditore di porte, Maico ha sviluppato cerniere che non hanno bisogno di manutenzione. In altre parole non serve ingrassare la boccola, perché è in resina e, insieme al perno in acciaio che ruota al suo interno, forma un'accoppiata che si autolubrifica.

200 mila volte

La durata nel tempo è dimostrata dai test in laboratorio, dove le cerniere hanno superato la prova dei 200 mila cicli di apertura.

Applicazione veloce

Allungare la vita alle porte in PVC o alluminio complica il lavoro di chi le costruisce? Niente affatto. Le cerniere si applicano velocemente con le dime. Inoltre tutti i fori hanno la stessa dimensione, quindi non serve cambiare la punta.





» Sono 3 i modelli di
cerniera Maico con
semisfera brevettata.
Per porte in PVC
o alluminio

**1 Cerniera Rollenband:
a semiscomparsa**

Il primo dei tre modelli di cerniera Maico si chiama "Rollenband". Un nome tedesco, forte, per una delle cerniere a semiscomparsa più robuste sul mercato italiano: fino a 120 chili di portata. La sua caratteristica distintiva è che annega nel profilo per lasciare in primo piano il design della porta. La parte che rimane a vista può essere verniciata in qualsiasi colore RAL. Per chi ama l'estetica.

2 Cerniera 120 kg: stabile

Con la parte anta in acciaio, questa cerniera a vista sostiene fino a 120 chili di peso. Ideale per porte d'ingresso pesanti e di grandi dimensioni.

3 Cerniera 100 kg: snella

La più piccola delle tre, la cerniera 100 chili è adatta alle porte-finestre oppure alle porte d'ingresso con profili stretti.

Qualunque porta in PVC o alluminio prodciate, allungatele la vita! Regalatele una cerniera Maico. ■

L'ARTICOLO IN PILLOLE

- Per porte in PVC e in alluminio ci sono nuove cerniere che bloccano il fenomeno fisiologico del "calo dell'anta".
- Una semisfera interna tiene il perno in asse e gli impedisce di inclinarsi. Così la porta chiude bene e a lungo.
- Le cerniere con semisfera sono disponibili in tre varianti: a semiscoperta, con portata 120 kg, con portata 100 kg.



MAGGIORI INFORMAZIONI

Roland Santer
Maico Product &
Application Management
r.santer@maico.com

voile. Se Poi Arieggi, Scopri la Protezione Anti Scasso.
che Sforzarti. Però Aprirlo è Semplice. Pratico. Agevole. Se Poi Arieggi
S. Parallelo A Scorrere. Prova A Sbagliare. Puoi Anche Sforzarti. Però Aprirlo è
Protezione Anti Scasso: Pure Aperto è Sicuro. PAS. Parallelo A Scorrere. Prova
mplice. Pratico. Agevole. Se Poi Arieggi, Scopri la Protezione Anti Scasso: Pure
Aperto è Sicuro. PAS. **Parallelo A Scorrere. Prova A Sbagliare. Puoi Anche Sforzarti. Però Aprirlo è**
Sbagliare. **Puoi Anche Sforzarti. Però Aprirlo è Semplice. Pratico. Agevole. Se**
oi Anche Sforzarti. **Però Aprirlo è Semplice. Pratico. Agevole. Se Poi Arieggi, S**
Però Aprirlo è Semplice. **Pratico. Agevole. Se Poi Arieggi, Scopri la Protezione**
i, Scopri **la Protezione Anti Scasso: Pure Aperto è Sicuro. PAS. Parallelo A Scor**
la Protezione Anti Scasso: **Pure Aperto è Sicuro. PAS. Parallelo A Scorrere. Pro**
mplice. Pratico. Agevole. Se Poi Arieggi, Scopri la Protezione Anti Scasso: Pure
Scopri la Protezione Anti Scasso: Pure Aperto è Sicuro. PAS. Parallelo A Scorrere. Pro
prio è Semplice. Pratico. Agevole. Se Poi Arieggi, Scopri la Protezione Anti Sc
e. **Parallelo A Scorrere. Prova A Sbagliare. Puoi Anche Sforzarti. Però Aprir**
ev-
o. PAS. Parallelo A Scorrere. Prova A Sbagliare. Puoi Anche Sforzarti. Però Aprir
la Protezione Anti Scasso: Pure Aperto è Sicuro. PAS. Parallelo A Scorrere. Pro
mplice. Pratico. Agevole. Se Poi Arieggi, Scopri la Protezione Anti Scasso: Pure A
agliare. Puoi Anche Sforzarti. Però Aprirlo è Semplice. Pratico. Agevole. Se Po
to è Sicuro. PAS. Parallelo A Scorrere. Prova A Sbagliare. Puoi Anche Sforzarti
ieggi, Scopri la Protezione Anti Scasso: Pure Aperto è Sicuro. PAS. Parallelo A S



PAS.

Parallelo A Scorrere.



Si chiama Pas (parallelo a scorrere) il nuovo concetto di scorrevole appena arrivato sul mercato italiano. Il suo tratto distintivo? Sarà lo scorrevole più amato da chi lo usa. Perché si capisce al volo come funziona e perché si è protetti dai ladri anche quando è aperto.

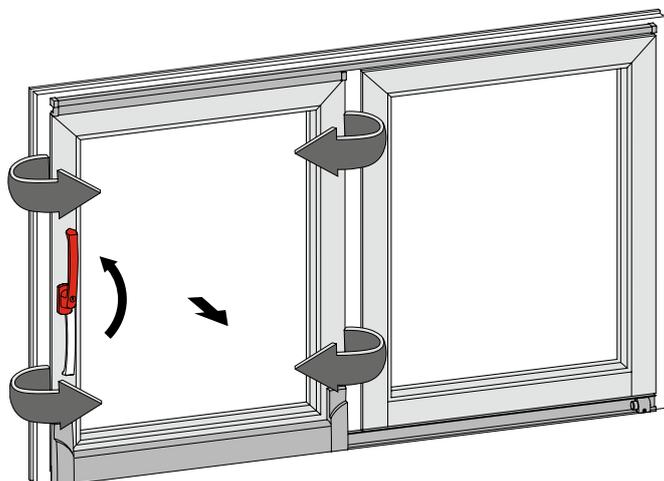
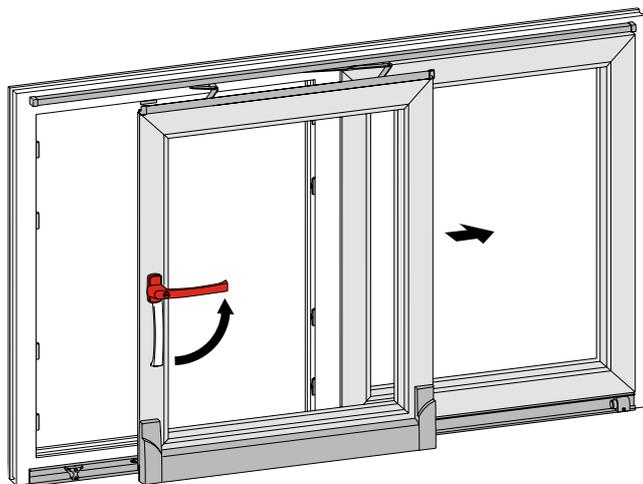
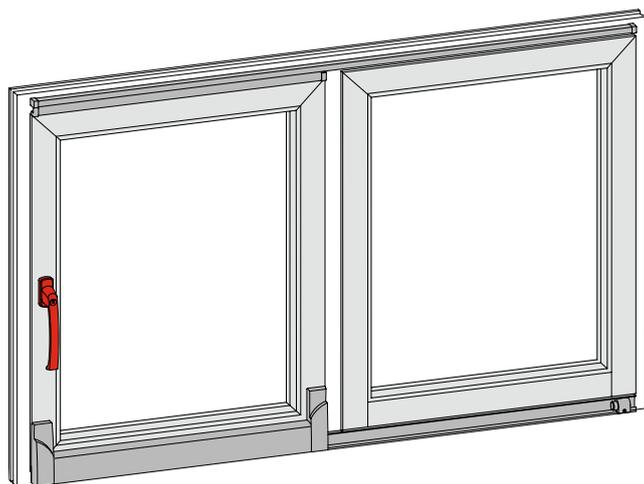
**Scopri questo prodotto
alla fiera Klimainfisso!**
Bolzano, 7-9/3/2013
Stand Maico: D 26/60



■ DI ELISABETTA VOLPE

■ TEMPO DI LETTURA: 4'

»» PAS come Parallelo A Scorrere. È lo scorrevole più facile da aprire perché le posizioni della maniglia corrispondono alla finestra



Facile come aprire una finestra

Tutti sanno come ruotare la maniglia di una finestra per chiuderla (maniglia verso il basso), per aprirla a battente (maniglia a 90°) oppure a ribalta (maniglia verso l'alto).

Purtroppo nel caso degli scorrevoli i comandi cambiano da modello a modello: maniglia a 90° può voler dire ribalta, a 45° apertura, verso l'alto chiusura... che confusione! Se chi abita o lavora nell'edificio dopo un po' impara come lo scorrevole funziona, chi lo aziona per la prima volta procede per tentativi ed errori. Con la grande anta che oscilla mentre si cerca di portarla nella posizione desiderata.

Il Pas è il primo scorrevole *user-friendly*, intuitivo, perché la maniglia funziona nello stesso identico modo che sulla finestra (vedi disegni a lato).

Chiusura soft

Così come i cassetti della cucina rallentano automaticamente quando li spingiamo per chiuderli, lo stesso accade con il Pas: basta far scorrere l'anta, questa si aggancia e le molle la tirano al telaio mentre ammortizzatori integrati attutiscono l'urto. Per questo il Pas è lo scorrevole più maneggevole di sempre.



GUARDA IL VIDEO!

Ecco come funziona il nuovo PAS di Maico.

Il video è anche nella sezione "Media" su www.tecnogramma.it

APERTO? SICURO!

Antiscasso in apertura: quando l'anta è distanziata di 6-8 mm dal telaio, i funghi restano aggrappati negli speciali scontri a "S" (dettaglio in fondo)

**L'anta aperta che ferma i ladri**

Paradosso. Com'è possibile che uno scorrevole aperto protegga dagli scassinatori? Il Pas ci riesce.

È aperto ma sembra chiuso

Nel Pas l'apertura a ribalta non è più un'inclinazione dell'anta, ma diventa uno scostamento parallelo dell'anta dal telaio (vedi foto a destra). In pratica, tra l'anta e il telaio si crea una fuga di 6-8 mm omogenea lungo tutto il perimetro: una distanza sufficiente a ricambiare l'aria ma troppo discreta per essere notata dall'esterno. Così i malintenzionati pensano che il serramento sia chiuso.

Testato in classe di resistenza RC 2

In posizione di apertura a scostamento parallelo, il Pas raggiunge il livello antieffrazione RC 2 (dove RC sta per *resistance class*, classe di resistenza). Il merito è degli speciali "scontri antieffrazione asimmetrici" che conciliano sicurezza e apertura:

- sono antieffrazione perché si accoppiano con la testa dei funghi autoregolanti e ostacolano lo scardinamento
- sono asimmetrici con una forma a "S" in modo che il punto di chiusura resti aggrappato allo scontro anche quando l'anta è distanziata dal telaio di qualche millimetro.

Insomma, entra l'aria ma i ladri no.



Che forza!

Si alle vetrate grandi, isolanti e quindi pesanti: i meccanismi Maico per Pas reggono ante fino a 160 chili. Un carico considerevole, che per le esigenze più estreme sarà aumentato fino a 200 chili (grazie a carrelli doppi con un totale di 8 ruote per ciascun'anta).

Spazzole salva-ruote

Sui meccanismi Maico per Pas sono state integrate delle mini-spazzole (vedi foto nella pagina accanto). Ogni volta che l'anta scorre, le spazzoline puliscono il binario rimuovendo eventuali depositi che potrebbero danneggiare le ruote. Così l'anta scorrerà bene e a lungo.

Come una finestra

I meccanismi per Pas hanno molto in comune con i meccanismi per finestre. Ne conseguono grandi vantaggi.

Stesse lavorazioni

Il profilo è lo stesso di una finestra. Per il costruttore di serramenti è comodo: non deve acquistare nuovi utensili né cambiare le lavorazioni.

Stessi meccanismi

Alcune componenti sono identiche a quelle che si montano sulle finestre (angoli, cremonesi, prolunghe). Per cui il serramentista avrà meno pezzi da gestire in magazzino.

PAS. Parallelo A Scorrere. Panoramico, All'Avanguardia, Sorprendente. ■

» Le vetrate di grandi dimensioni non sono un problema: 160 kg è la portata dei meccanismi Maico per PAS (200 kg con carrelli doppi)



A COLPI DI SPAZZOLA

Ogni volta che apriamo e chiudiamo lo scorrevole, le spazzoline integrate nei meccanismi Maico puliscono il binario. Così lo sporco non inceppa le ruote

L'ARTICOLO IN PILLOLE

- Sul mercato italiano arriva il PAS (Parallelo A Scorrere), una variante di scorrevole a ribalta progettato per chi lo usa.
- È facilissimo da aprire perché le posizioni della maniglia sono uguali a quelle sulla finestra.
- Protegge dai ladri anche quando è aperto a ribalta (con scostamento parallelo) perché i funghi restano aggrappati agli scontri asimmetrici.
- I meccanismi Maico si applicano a PAS in legno, PVC, alluminio o misti.

MAGGIORI INFORMAZIONI

Hanspeter Platzer
Maico Product &
Application Management
h.platzer@maico.com

Hai chiuso la porta a chiave?



No? Non ti preoccupare. C'ha pensato la serratura. Tu devi solo tirarti dietro la porta: non appena l'anta è allineata al telaio, tutti i punti di chiusura escono. Tre scrocchi, due ganci e – per la prima volta – anche la mandata. Ecco l'unica serratura capace di azionare la mandata da sola, senza girare la chiave: è la Serratura Autobloccante di Maico.

■ DI ELISABETTA VOLPE

■ TEMPO DI LETTURA: 5'

"Oddio...avrò chiuso la porta a chiave?". Alzi la mano chi non si è mai posto questa domanda dopo essere uscito di casa. E talvolta siamo pure tornati indietro a controllare. O, se ormai eravamo troppo lontani, abbiamo incrociato le dita e aspettato con una certa dose di ansia l'ora di rientrare. Bene. Oggi esiste una serratura che gira la chiave al posto nostro: ogni volta che chiudiamo la porta, la mandata esce da sola. Così, anche se siamo di fretta o sovrappensiero, possiamo stare tranquilli. O dedicarci al prossimo dubbio: "Oddio...dove ho lasciato il cellulare?"

Più sicuro di così!

Che ce ne ricordiamo o no, le porte equipaggiate della nuova Serratura Autobloccante di Maico sono sempre chiuse a chiave. Ecco perché.

Ci pensa il magnete

Al centro del telaio c'è uno scontro con magnete: quando il magnete è allineato con la componente gemella montata sull'anta, fa scattare all'istante tutti i punti di chiusura.

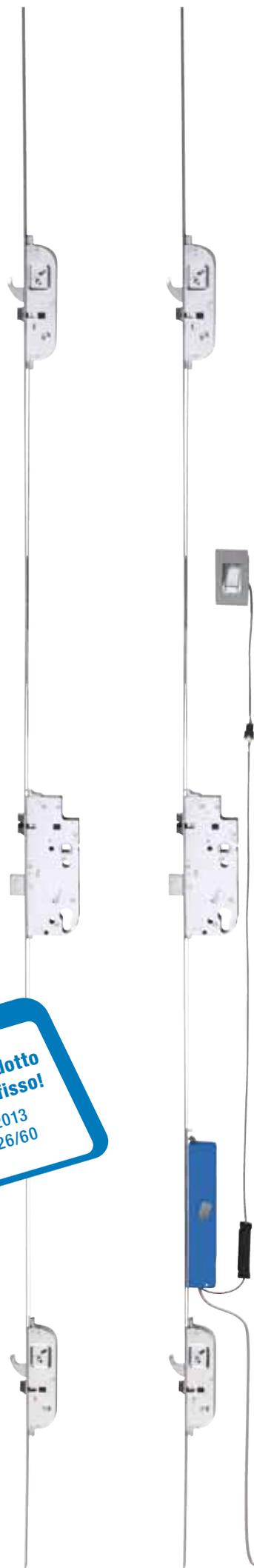
6 punti di chiusura

In contemporanea escono:

- tre scrocchi
- due ganci
- la mandata.

Appena i ganci e la mandata entrano nei loro scontri, si bloccano e non arretrano fino a che non comandiamo l'apertura.

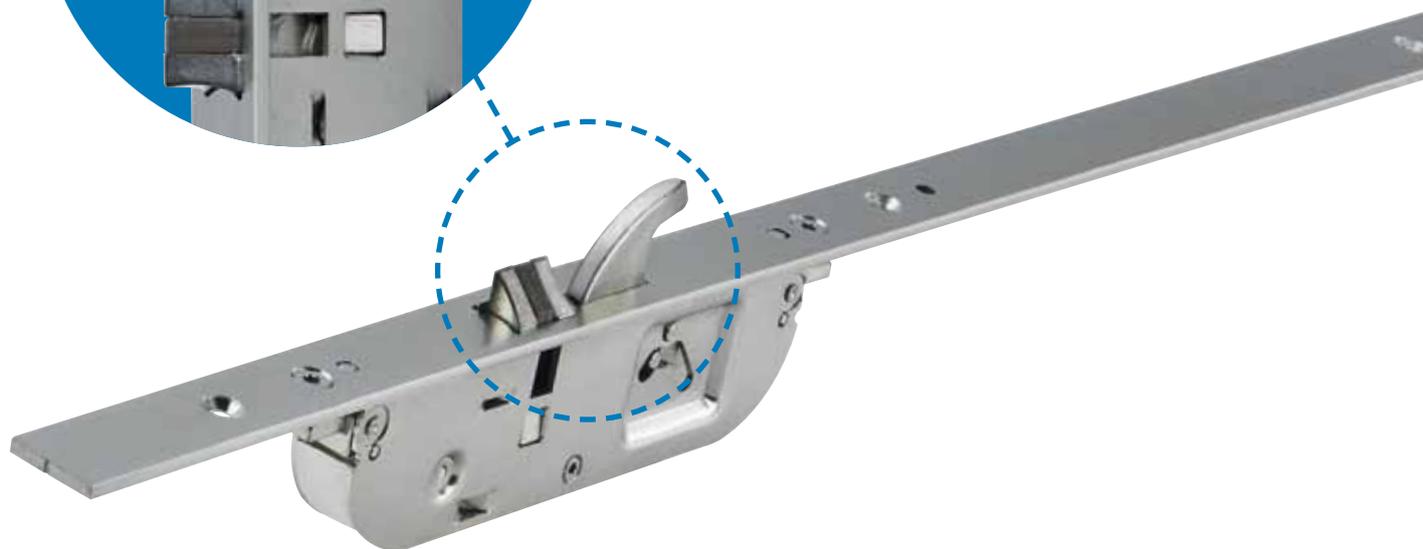
Scopri questo prodotto
alla fiera Klimainfisso!
Bolzano, 7-9/3/2013
Stand Maico: D 26/60





AL SICURO E AL CALDO

Il gancio per la sicurezza contro gli scassinatori. Lo scrocco perché la porta aderisca bene al telaio per tutta l'altezza migliorando l'isolamento



Il gancio, re dell'antiefrazione

Non c'è dubbio: il gancio è il più sicuro tra i punti di chiusura, quello che dà più filo da torcere agli scassinatori fasulli nelle prove di laboratorio e a quelli malintenzionati nella realtà. Il motivo è chiaro. Letteralmente si "aggancia" allo scontro e non può essere sfilato. È anche merito suo se le porte munite di Serratura Autobloccante Maico possono raggiungere il livello di sicurezza RC 2 nei test antiefrazione.

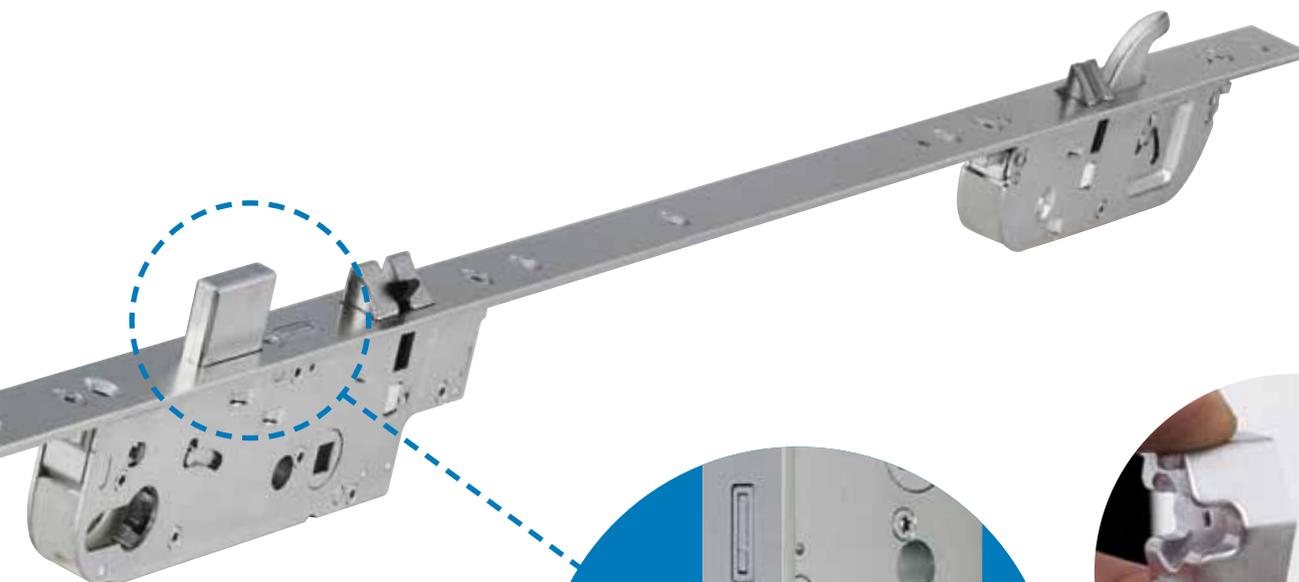
In uscita via libera!

Mentre dall'esterno la porta è sempre chiusa ermeticamente, dall'interno si esce semplicemente abbassando la maniglia. Non si entra, ma si può uscire in qualsiasi momento.

Se giro la chiave a mano

Per potenziare il livello di protezione dai ladri, è possibile girare la chiave a mano. L'effetto sarà quello di bloccare la maniglia interna. Questa accortezza è consigliata soprattutto nel caso di porte d'ingresso con inserti in vetro: lo scassinatore potrebbe spaccarli per infilare la mano all'interno, abbassare la maniglia e aprire. Cosa impossibile se la maniglia è bloccata.

» La Serratura Autobloccante è la prima a fare uscire la mandata ogni volta che accostiamo l'anta al telaio

**CLUNK!**

La mandata esce da sola ogni volta che chiudiamo la porta. Così non dobbiamo ricordarci di girare la chiave

**ATTRAZIONE MAGNETICA**

A far scattare la mandata e tutti gli altri punti di chiusura è un magnete integrato nello scontro (nella foto, dado magnetico dimostrativo). La componente gemella sull'anta è attratta e fuoriesce

Niente spifferi

Non ci si pensa, ma chiudere la porta a chiave non aumenta solo la sicurezza: aumenta anche l'isolamento dal freddo e dal rumore.

In altre parole, se non vogliamo gli spifferi quando siamo dentro casa, dovremmo ricordarci di girare la chiave. In questo modo tutti i punti di chiusura scatterebbero, l'anta aderirebbe perfettamente al telaio e l'isolamento sarebbe migliore.

Il guaio è che in pochi lo facciamo. Fortunatamente la Serratura Autobloccante lo fa da sé.

Le guarnizioni isolano

Abbiamo visto che ogni volta che accostiamo la porta, i punti di chiusura escono. Tra loro ci sono tre scrocci a tre altezze diverse, studiati per distribuire la pressione in modo omogeneo e per far lavorare le guarnizioni lungo l'intero perimetro. A tutto vantaggio dell'isolamento termoacustico.

I punti di chiusura stabilizzano

Ben sei punti ancorano la porta al telaio, dandole sostegno, stabilità e contrastando imbarcamento e deformazioni.

I reclami scompaiono

Diversi punti di chiusura a diverse altezze prevengono le deformazioni. Ma se grandi sbalzi di temperatura o umidità le causassero comunque, la porta si chiuderebbe lo stesso: i ganci – potenzialmente la componente più problematica – sono leggermente disallineati rispetto agli scrocci per far sì che entrino ed escano sempre senza sforzo.

**GUARDA IL VIDEO!**

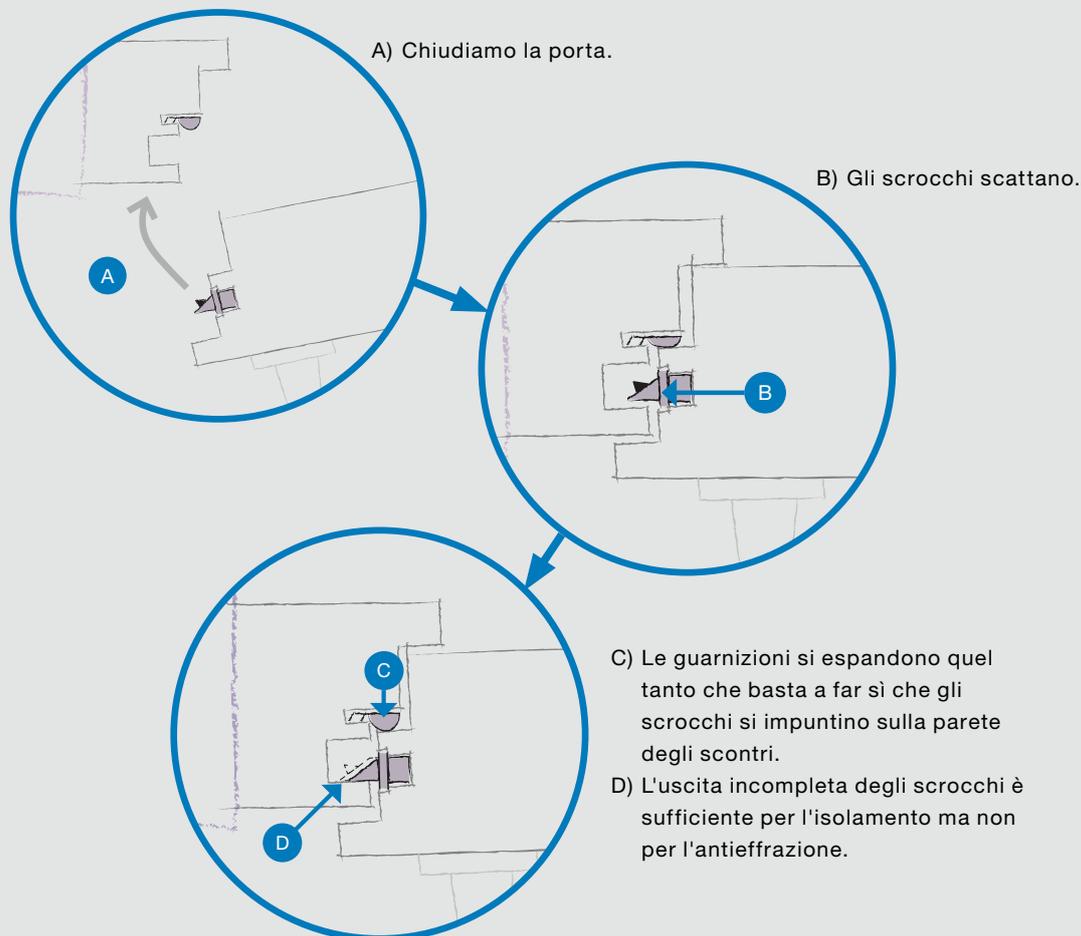
Apertura e chiusura di una porta con la Serratura Autobloccante di Maico. Il video è anche nella sezione "Media" su www.tecnogramma.it

» Perché così non va

Spesso le serrature per porte d'ingresso fanno affidamento esclusivamente sugli scrocci:

- sia per l'adesione anta-telaio (ISOLAMENTO TERMOACUSTICO)
- sia per l'ancoraggio stabile (PROTEZIONE DAI LADRI).

Può lo scrocco, da solo, adempiere a entrambe le funzioni? Ecco cosa accade.



» Due è meglio di uno

Due punti di chiusura diversi lavorano meglio di uno solo.

Per questo tutte le serrature Maico a tre scrocci sono arricchite di elementi specifici per l'antiefrazione.

Per esempio sulla Serratura Autobloccante, oltre agli scrocci, ci sono i ganci.



» Più sicurezza in condominio: ora la porta d'ingresso, pur restando apribile con un comune citofono, è sempre chiusa con mandata e ganci

FOTO MACO (TUTTE)



Meccanica o elettrica: due serrature intercambiabili

La Serratura Autobloccante Maico è disponibile in due versioni:

- ad apertura meccanica (con chiave)
- ad apertura elettrica (con citofono, telecomando, tastierino, tessera magnetica, lettore di impronte digitali, cellulare via bluetooth...)

Il vantaggio per il costruttore di porte è che può decidere all'ultimo momento quale serratura usare. Le quote e le lavorazioni sono le stesse, e può addirittura montare il motore a posteriori per rendere elettrica la serratura meccanica. La Serratura Autobloccante può essere applicata su porte di ogni materiale (legno, PVC, alluminio, misti).

Versione meccanica

È la versione più semplice. Ha tutti i vantaggi di sicurezza e isolamento di cui abbiamo parlato, senza connessione alla rete elettrica. Adatta alle porte d'ingresso di case private.

Versione elettrica

La porta si chiude meccanicamente e si apre con comando elettrico. Adatta per abitazioni private, ma anche per edifici dove entrano persone diverse non necessariamente munite di chiave. Per esempio uffici cui si accede digitando sul tastierino numerico, alberghi con tessera magnetica o condomini con citofono.

Protezione in condominio

Il caso del condominio merita una riflessione a parte. Di solito la porta principale non è mai chiusa a chiave affinché i condomini possano aprire con il citofono a chi arriva. La Serratura Autobloccante Elettrica preserva questa funzione aggiungendovi la sicurezza della mandata e dei ganci: la porta è sempre chiusa ermeticamente, ma comunque apribile a distanza dal citofono. Così la sicurezza antieffrazione arriva anche nei condomini. ■

L'ARTICOLO IN PILLOLE

- Con la Serratura Autobloccante di Maico la porta è sempre chiusa ermeticamente perché la mandata esce da sola, senza azionare il cilindro.
- La mandata e 2 ganci proteggono dei ladri, 3 scrochi migliorano adesione e isolamento.
- Su porte in qualsiasi materiale, in versione meccanica oppure elettrica.

MAGGIORI INFORMAZIONI

Roland Santer
Maico Product &
Application Management
r.santer@maico.com

Il foro non fa più paura

■ DI ELISABETTA VOLPE

■ TEMPO DI LETTURA: 6'

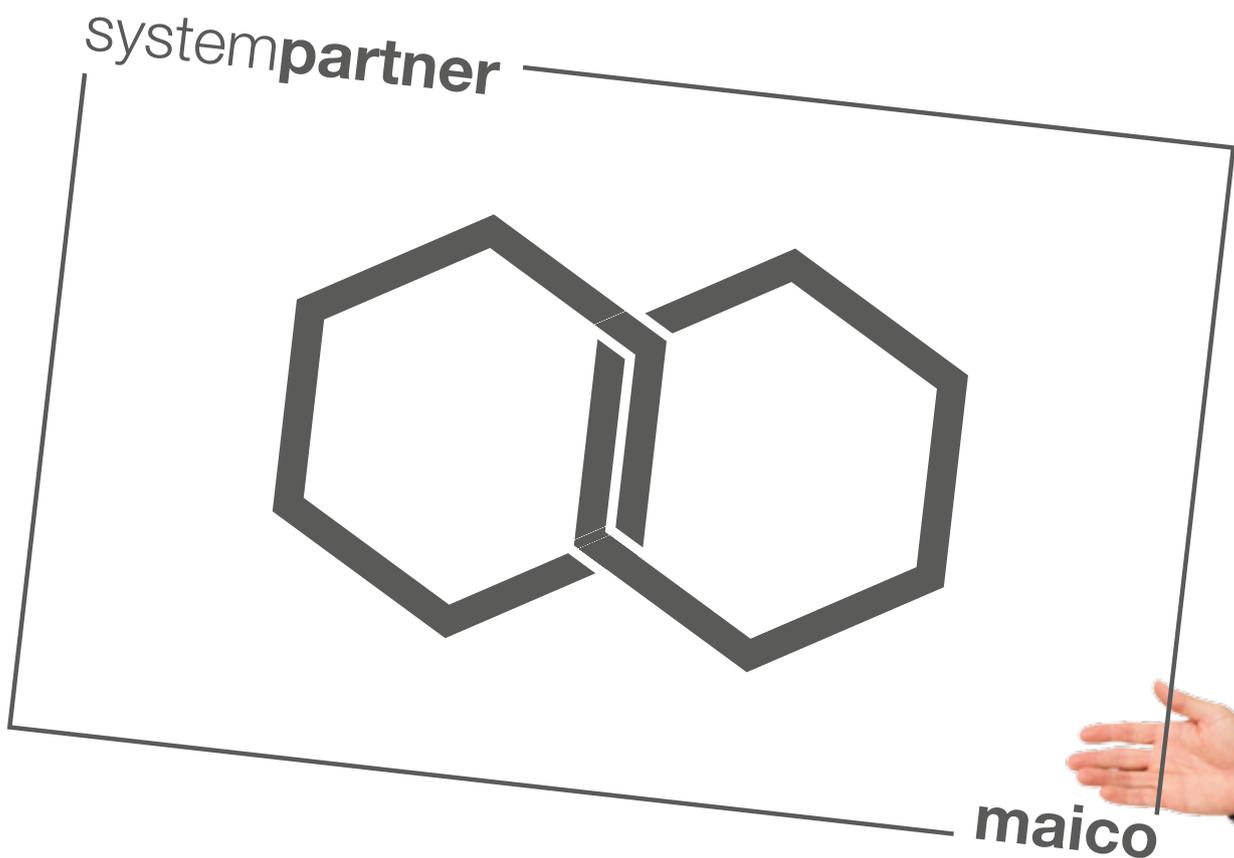


La posa nel foro finestra è la bestia nera dei serramentisti. "Cosa troveranno in cantiere i miei posatori?" "I muratori, come avranno fissato il controtelaio?" "Alla fine il mio serramento isolerà come nei test?"

Per mantenere il controllo sulla qualità finale, i serramentisti possono rivolgersi a una figura nuova: non un posatore solo del controtelaio o solo del serramento, ma un professionista che monta entrambi fornendo i prodotti per la posa e la consulenza dal progetto al post-vendita.

Per i serramentisti è arrivato il System Partner Maico.





Ci pensa lui. Gestisce la posa in opera degli infissi dal progetto a quando bisogna andare in cantiere a prendere le misure dei fori, fino a quando l'inquilino chiamerà per un intervento di manutenzione.

Fine delle preoccupazioni: l'installazione degli infissi – così complessa e delicata – può finalmente essere delegata a un unico professionista di fiducia, che lavora con prodotti e formazione Maico.

Chi sono gli SPM

I System Partner Maico sono aziende che forniscono prodotti e servizi di posa a costruttori e rivenditori di serramenti.

"System" perché non lavorano per compartimenti stagni montando solo il controtelaio, solo il cassonetto o solo l'infisso. Al contrario – visto che il foro finestra è un sistema – forniscono e installano la combinazione di prodotti più efficace per ciascuna situazione.

"Partner" perché sono aziende indipendenti che collaborano con Maico. Non producono né vendono infissi.

"Maico" perché è l'azienda altoatesina a fornire loro i prodotti per la posa e a formare il personale con corsi teorici e pratici.

Gestiscono la posa dalla A alla Z

Serramentisti e rivenditori possono chiedere ai System Partner Maico di:

- progettare la posa dei propri infissi per un edificio specifico
- andare in cantiere a prendere le misure dei fori
- fornire, assemblare e posare il controtelaio
- fornire, assemblare e posare il sistema di oscuramento
- posare i serramenti
- sigillare e isolare a regola d'arte tutti i raccordi (sia tra muro e controtelaio, sia tra controtelaio e serramento)
- farsi carico degli interventi di manutenzione post-vendita.

Dove sono

Dalla Sicilia alla Sardegna fino al Trentino Alto Adige: i System Partner Maico formano una rete in espansione che ha già diramazioni in tutta Italia.

Serramentisti e rivenditori in cerca del System Partner Maico più vicino al cantiere dove andranno posati gli infissi possono consultare la cartina sul sito www.maico.com. Oppure inquadrare con lo *smartphone* il codice nella pagina a fianco.

» Progetto, misure, installazione... Per la
posa il serramentista può appoggiarsi a
un'unica figura: il System Partner Maico



CHI CERCA TROVA
I contatti dei System
Partner Maico sono sul
sito www.maico.com



Cosa accade oggi

La posa è fonte di ansia per i serramentisti italiani. C'è chi la delega (la stragrande maggioranza) e chi la segue in prima persona.

Il 90% del mercato

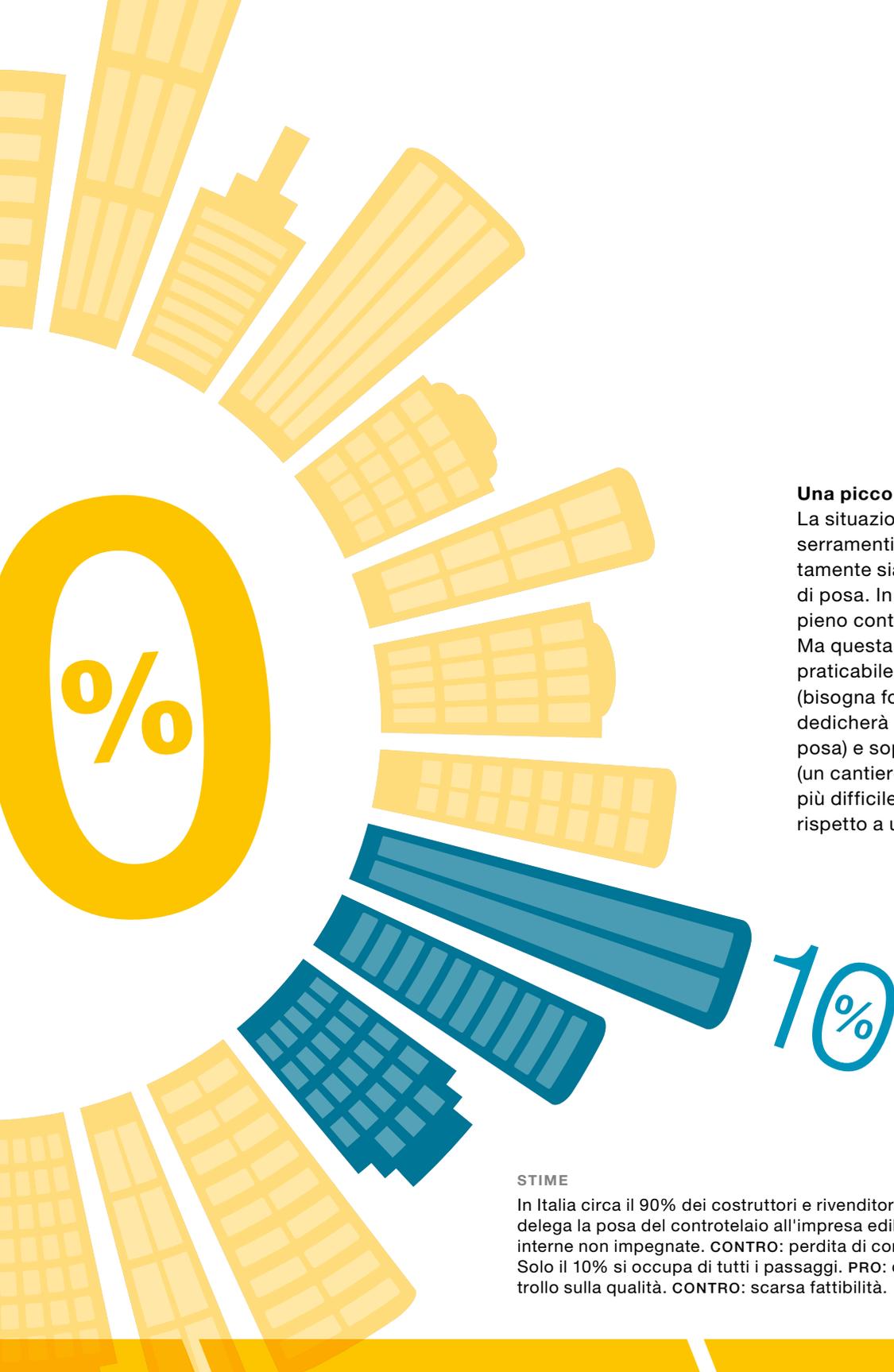
La situazione più frequente è che l'impresa edile installi i controtelai (1° giunto di posa muro-controtelaio), mentre una squadra di posatori del serramentista o del rivenditore installa gli infissi (2° giunto di posa controtelaio-serramento). Il serramentista si libera così dell'incombenza del primo giunto perdendo, però, il controllo sulla qualità: i muratori hanno sigillato le fughe o si sono limitati a fissare i controtelai con la malta? Davanti a raccordi che lasceranno spazio alle infiltrazioni, è giusto che il serramentista proceda con la posa dell'infisso? In teoria – essendo lui il responsabile del risultato finale – dovrebbe rifiutarsi di procedere avvisando il committente. In pratica pochi lo fanno, anche perché uno stop posticiperebbe la fine lavori.



Serramentista

Impresa





Una piccola minoranza

La situazione ideale sarebbe che il serramentista si occupasse direttamente sia del 1° sia del 2° giunto di posa. In questo modo avrebbe il pieno controllo sul livello di qualità. Ma questa strada non è sempre praticabile a livello di risorse (bisogna formare personale che dedicherà il proprio tempo alla posa) e soprattutto di logistica (un cantiere lontano dall'azienda è più difficile e costoso da seguire rispetto a uno vicino).

STIME

In Italia circa il 90% dei costruttori e rivenditori di serramenti delega la posa del controtelaio all'impresa edile. **PRO:** risorse interne non impegnate. **CONTRO:** perdita di controllo sulla qualità. Solo il 10% si occupa di tutti i passaggi. **PRO:** controllo sulla qualità. **CONTRO:** scarsa fattibilità.

Edile

Posatori

Edificio

Serramentista

Edificio

Cosa cambia

I System Partner incarnano la terza via: delegare la posa mantenendo la qualità.

Chi ha bisogno di un System Partner Maico?

Siete serramentisti o rivenditori di serramenti e non sapete se questi nuovi professionisti potrebbero esservi d'aiuto?

Controllate qui sotto in quale categoria rientrate e scoprite perché un System Partner Maico potrebbe agevolare la vostra attività. Fino a far aumentare il vostro giro d'affari.

Chi vuole isolamento e tenuta

Ci si rivolge a un System Partner Maico quando si vuole che i propri serramenti e oscuranti siano montati a regola d'arte e che tutte le fughe siano isolate e sigillate.

La qualità deriva dall'impiego di prodotti Maico, dai corsi di formazione sulla posa che i System Partner frequentano ogni anno e da *blower door test* a campione nei cantieri.

Chi cerca di contenere i costi

Installare gli infissi lontano dalla propria azienda è costoso. Allora si può contattare il System Partner Maico più vicino al cantiere: basterà mandargli i serramenti, mentre dei materiali per la posa e del personale si occuperà lui stesso secondo un listino prezzi calmierato.

Chi ha un picco di lavoro

La collaborazione tra serramentista o rivenditore e System Partner Maico non deve essere necessariamente continuativa. Si può richiedere il servizio di posa *una tantum*, per esempio per riuscire a star dietro alle commesse in un periodo in cui si concentrano molti ordini.

I piccoli artigiani

I costruttori di infissi che non hanno le risorse per offrire un servizio di posa possono appoggiarsi ai System Partner Maico per proporre un pacchetto completo ai propri clienti. Aumentando così la competitività rispetto ai grandi serramentisti.



Partner

Edificio

« Lavoriamo già da 10 anni nel settore dei cassonetti e dei monoblocchi. Ora collaboriamo con Maico per portare il benessere a casa del cliente finale »

Ezio Mosna, responsabile commerciale Italia di C&Z (TN)



« Proponiamo un pacchetto completo su tutto ciò che sta attorno al serramento. Compresi i sistemi di oscuramento e schermatura solare »

Daniele Sartori, responsabile di System-Wall (BS)

« Lavoravo nel settore degli infissi quando ho deciso di sposare il progetto Libra. L'idea che ci anima è estendere la qualità del serramento alla posa. Fino a dimostrarla con un blower door test »

Tonino Sincini, socio di Progetto Isola (MC)



» Il System Partner dispone di prodotti Maico per la posa e può installare sia controtelaio sia serramento

Non chiamateli posatori

Rispetto ai posatori tradizionali, i System Partner Maico hanno una marcia in più. Anzi due.

La prima è che il serramentista non deve preoccuparsi del materiale per la posa: tutto quello che serve a fissare, isolare e sigillare (dal controtelaio al cassonetto, dalle schiume ai nastri) è fornito dal System Partner, che sceglie i prodotti più adatti alla specifica situazione.

Il secondo vantaggio è che – per la prima volta sul mercato edile italiano – c'è una stessa figura che si occupa del foro finestra nella sua interezza: non solo della posa del controtelaio o solo della posa dell'infisso, ma di entrambe. Un interlocutore unico, a cui affidarsi per una posa di qualità "chiavi in mano". ■

L'ARTICOLO IN PILLOLE

- A chi costruisce o vende serramenti, i System Partner Maico offrono un servizio "chiavi in mano" per l'installazione degli infissi.
- Posano sia il controtelaio (anche con cassonetto) sia il serramento. Sigillando tutte le fughe.
- I System Partner sono aziende indipendenti che ricevono da Maico prodotti e formazione per la posa dei serramenti.
- Sono presenti in tutta Italia. Cartina sul sito www.maico.com

MAGGIORI INFORMAZIONI

Andreas Raffeiner
Coordinatore System Partner Maico
a.raffeiner@maico.com



» LIBRA: LO STRUMENTO DI LAVORO PRINCIPALE

I System Partner Maico lavoreranno molto con Libra, la struttura modulare per posare senza dispersioni serramenti e/o oscuranti.

Ecco i suoi numeri:

- -45% di dispersioni attraverso una finestra posata con Libra rispetto alla stessa finestra posata con metodo tradizionale
- cassonetto 10 volte più isolante rispetto a uno tradizionale (con una trasmittanza termica U_{sb} - dove sb sta per *shutter box*, cassonetto - di 0,2 contro 2 W/m^2K)
- niente condensa né muffa intorno al serramento e zero ponti termici
- isolamento acustico fino a 48 decibel (a fronte dei 40 richiesti dalla legge per la facciata degli edifici residenziali).

Libra ha ottenuto questi risultati grazie all'assenza di elementi metallici, alle proprietà isolanti dell'EPS e al coperchio multistrato del cassonetto.

Per saperne di più su Libra

e posa in opera:

www.maico.com/lalibertadentro

Zero dispersioni!





PERSIANE
FOREVER! ♥

VOGLIAMO UN MONDO
CON
PERSIANE

NI
LE
SIAM

SALVIAM ♥

PER UN MONDO
CON + PERSIANE!

LA

TRADIZIONE
UVALE
FUTURO!

PERSIANA

TRADIZIONE
=
FUTURO

Salviamo la persiana

■ DI ROBERTA SODA

■ TEMPO DI LETTURA: 6' 30"

Per secoli la persiana è stata l'oscurante per eccellenza. Diffusasi nel '700 in tutta Europa, in Italia è andata pian piano a sostituire, durante il XX secolo, gli avvolgibili realizzati con stecche di bambù, comuni soprattutto negli ambienti rurali. La veneziana, la padovana, la vicentina, la genovese: sono moltissime le varianti di oscurante a battente presenti nel nostro paese. Diverse per fattura e funzioni, ma accomunate dal loro indiscusso valore estetico.

Oggi che il modo di costruire è cambiato, innovazioni come il rivestimento a cappotto dell'edificio fanno rinunciare alla persiana a favore di altri oscuranti, più pratici ed economici, per esempio tapparelle e frangisole.

Ma salvare la persiana si può. Basta risolvere il problema della sua posa, che non deve far lievitare i costi né compromettere l'isolamento.

Chi riconosce il valore estetico della persiana e vorrebbe continuare a realizzare questa tipologia di oscurante, si trova ad affrontare una serie di difficoltà. I problemi non riguardano tanto la funzionalità, perché in questo senso essa è in grado di assolvere perfettamente ai compiti richiesti: protezione dal sole, dal caldo e dal freddo, modulazione della luce, oscuramento diurno e notturno, possibilità di affacciarsi. La sopravvivenza delle persiane è minacciata dalla diffi-

coltà di posarle. Perché è qui che le cose sono cambiate negli anni. Pur volendo mantenere le tradizioni, non è più possibile lavorare in modo "tradizionale". Fino a qualche anno fa per montare una persiana era sufficiente forare il muro, applicare i cardini, posare le persiane e questo era tutto. Oggi invece è fondamentale raggiungere due obiettivi:

- garantire l'isolamento termico
- mantenere economicità ed efficienza.



» L'avvento del cappotto termico ha complicato l'installazione delle persiane. Ma posare bene a costi ragionevoli è possibile

Obiettivo isolamento termico

Il cappotto è divenuto una componente costruttiva irrinunciabile. Esistono muri con cappotto esterno, con cappotto centrale e, in alcuni casi, anche con cappotto interno. E gli spessori dello strato isolante sono sempre maggiori. Le persiane, che devono essere ancorate al muro, richiedono lavorazioni complesse soprattutto quando il cappotto è esterno.

Rischio stabilità

Le difficoltà create dal cappotto esterno sono legate innanzitutto alla stabilità delle persiane. Gli elementi che una volta erano saldamente ancorati a muro, ora devono superare l'ostacolo del cappotto, il che è complicato soprattutto in caso di persiane grandi e pesanti.

Rischio ponti termici e infiltrazioni

Forare il rivestimento per raggiungere il muro vanifica tutte le attenzioni poste in fase costruttiva. Gli elementi metallici che attraversano il cappotto, infatti, creano ponti termici e aprono la strada a infiltrazioni di acqua che danneggeranno lo strato isolante.



Obiettivo economicità ed efficienza

Per ottimizzare sia i tempi sia i costi della posa, è necessario lavorare velocemente riducendo il numero dei passaggi.

Rischio costi eccessivi

Quando si parla di persiane si pensa subito a costi maggiori dovuti – oltre che al manufatto stesso e alla sua lavorazione – alla difficoltà della posa. Per garantire ai propri clienti un prezzo accessibile, è indispensabile contenere i costi. Più nel dettaglio:

- evitare lavorazioni inutili
- semplificare e velocizzare le operazioni
- ridurre il numero di persone in cantiere
- evitare di effettuare un lavoro due volte, per mancanza di precisione e attenzione durante la posa.

Le soluzioni

Per aiutare i serramentisti a raggiungere gli obiettivi di isolamento e di efficienza, Maico ha sviluppato una serie di soluzioni specifiche per la posa delle persiane: Libra, Aladim e Rustico Pivot. Studiate per garantire tutta la sicurezza, la stabilità, l'economicità e la velocità che trasformano una posa problematica in un lavoro a regola d'arte.

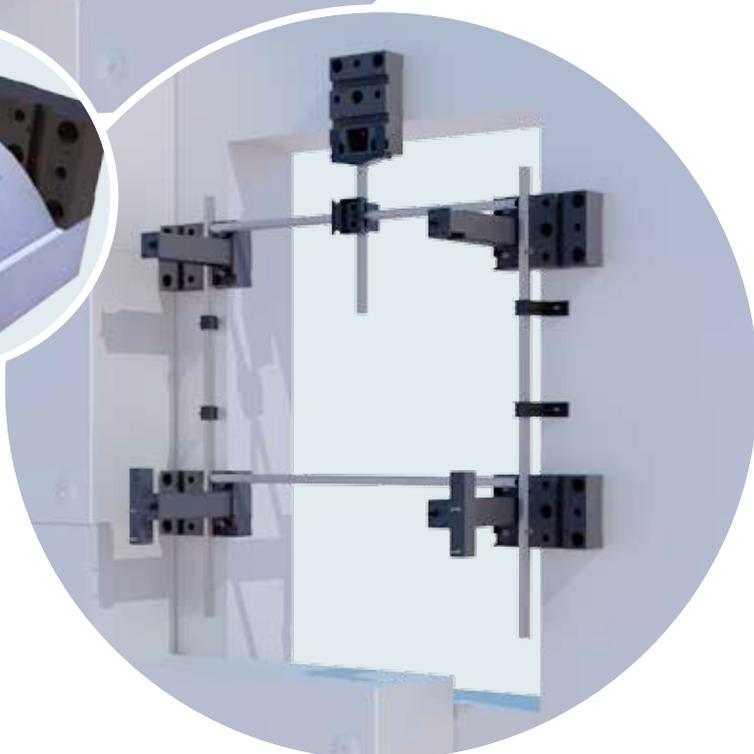


Aladim

Libbra



Il portacardini Aladim consente di posare le persiane su cappotto, velocemente e senza ponti termici. È disponibile in due varianti: con i blocchi portacardine isolanti tenuti insieme o da una cornice metallica rimovibile, o dal controtelaio per la posa della finestra.



I vantaggi

- Tutti i blocchi si montano contemporaneamente con un unico gesto: blocchi portacardine, blocchi fermapersiana e piastra per la spagnoletta. Questa velocità di posa è possibile perché gli elementi sono tutti ancorati alla stessa struttura (cornice rimovibile o controtelaio).
- I blocchi sono interamente in materiale isolante (poliammide e fibra di vetro).
- Il cappotto rimane integro. Non vi sono ponti termici.
- Non c'è bisogno del muratore: i portacardini Aladim non vanno annegati nel mattone, né richiedono neanche da murare.



Libra è una struttura modulare per installare a regola d'arte sia la finestra sia l'oscurante.

I vantaggi

- In cantiere basta svolgere un'unica operazione: posare il monoblocco.
- La struttura è altamente isolante ed evita ponti termici.
- Il quarto lato è predisposto con l'alloggiamento per il davanzale: il taglio termico è inte-

grato e un'inclinazione di due gradi favorisce il deflusso dell'acqua piovana.

- È leggerissima, maneggevole e facile da posare.
- Libra ha già integrati i portacardini filettati e il supporto fermapersiane.
- Non bisogna forare: dopo la posa del cappotto, basta avvitare i cardini, inserire il fermapersiana e le ante.

Rustico Pivot



Rustico Pivot è un controtelaio che semplifica il montaggio delle persiane sia su cappotto sia su semplice muro.

I vantaggi

- È possibile montare il controtelaio direttamente in cantiere: senza squadre, dime o ancoranti chimici.
- Garantisce efficienza, velocità e riduzione dei costi. Infatti con Rustico Pivot il ponteggio non è più necessario, perché le persiane si possono posare tranquillamente dall'interno, ad opera di un solo addetto.
- Una volta prese le misure, il controtelaio fa da riferimento per tutte le fasi successive: in questo modo non si può sbagliare e non si devono ripetere le misurazioni.
- Rispetto ai metodi tradizionali con ancorante chimico, i tempi di lavorazione sono ridotti del 70%.

» Niente ruggine sui meccanismi Maico per persiane grazie al trattamento anti-corrosione

Un motivo in più: 10 anni di garanzia

Resistente, bella, longeva. La persiana può rivelarsi un investimento eccellente che dura nel tempo, se si presta attenzione anche ai dettagli e si scelgono materiali resistenti alle intemperie. I meccanismi per persiane della linea Rustico di Maico hanno una garanzia di 10 anni di resistenza alla corrosione. Il periodo di garanzia è così lungo perché i componenti sono stati sottoposti a uno speciale trattamento

di superficie – la "verniciatura a polvere" – che li rende resistenti all'aggressione dell'umidità, della salsedine nelle zone costiere e degli agenti chimici presenti nelle metropoli e nelle aree industriali. Rispetto a una semplice zincatura, questo trattamento rende la superficie dei cardini e dei fermapersiana non solo più resistente, ma anche più uniforme e bella.

La tradizione non è in estinzione

Con gli strumenti giusti per posare le persiane su cappotto si può continuare a proporre la bellezza italiana senza fare torto all'efficienza energetica. E si può rendere attuale un oscurante tradizionale. ■

PER PERSIANE IN ALLUMINIO

Nuovi meccanismi specifici per le persiane in alluminio entrano a far parte della linea Rustico di Maico.

Tra le novità:

- bandella a scomparsa regolabile
- spagnoletta stretta.

La spagnoletta, disponibile sia nella versione a scatto sia tradizionale, ha il vantaggio di adattarsi alle persiane con spessore ridotto e a quelle con le lamelle orientabili.

Anche i meccanismi per persiane in alluminio sono stati sottoposti allo speciale trattamento di superficie che li protegge dalla corrosione (garanzia 10 anni).



FOTO MAICO/ZAFFAGNINI

L'ARTICOLO IN PILLOLE

- La posa delle persiane è sempre più difficile a causa dell'isolamento a cappotto.
- Risolvere i problemi di stabilità, sicurezza, isolamento termico, economicità ed efficienza è possibile, con le soluzioni Maico per la posa delle persiane.
- Libra, Aladim e Rustico Pivot sono soluzioni in grado di semplificare la posa delle persiane, per competere con frangisole e tapparelle.

MAGGIORI INFORMAZIONI

Per le soluzioni per la posa:
Massimiliano Salvato
m.salvato@maico.com

Per i meccanismi:
Daniel Sinn
d.sinn@maico.com





In principio era la carta.

Oggi la carta c'è ancora, ma Tecnoγραμμα è andato in mille... bit! E da questi bit digitali ha preso forme nuove:

- il sito www.tecnogramma.it
- la **app** per leggere e sfogliare la rivista su **iPad e iPhone**.

Scaricando l'app Tecnoγραμμα dall'App Store o attraverso il QRcode qui a fianco, avrete sul vostro tablet o sullo smartphone l'archivio della rivista e riceverete in automatico l'ultimo numero nel momento stesso in cui esce. Tutto a costo zero.



E domani, attraverso quali mezzi comunicheremo e quali nuove forme assumerà il vecchio, caro, Tecnoγραμμα? Continuate a seguirci, cambieremo insieme!

»» Sul prossimo numero:

SOSTENIBILITÀ

La tutela dell'ambiente passa dalla falegnameria



VETRO

Sigillare i serramenti: metodi a confronto



ELETTROSMOG

Difendersi dalle onde elettromagnetiche con l'edilizia



Voglio abbonarmi a Tecnogramma

Se desidera abbonarsi **gratuitamente** alle prossime uscite di Tecnogramma o ricevere gratis i numeri arretrati, compili questa scheda e la invii via fax al numero **0473 651 469** oppure per posta a Maico srl, Zona Artigianale 15 - 39015 S. Leonardo (BZ).
In alternativa può abbonarsi su **www.tecnogramma.it**



Nome e cognome _____

Ditta _____ Cliente Maico Sì No

Posizione/mansione _____

Indirizzo e n° civico _____

CAP, città e provincia _____

Telefono _____ Fax _____

Email _____ Sito web _____

Tipologia azienda	Legno	PVC	Alluminio	Misti
<input type="checkbox"/> Costruttore di serramenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Rivenditore di serramenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Progettista				
<input type="checkbox"/> Impresa edile				
<input type="checkbox"/> Altro (specificare): _____				

Desidero abbonarmi gratuitamente

Desidero ricevere l'arretrato numero _____ (l'elenco degli arretrati è disponibile su www.tecnogramma.it)

Trattamento dati personali: Sì

I dati che Lei ci fornirà mediante questo modulo permetteranno a Maico srl di inviarLe la rivista tecnogramma in abbonamento postale gratuito. Il conferimento dei dati è facoltativo. Tuttavia, senza i Suoi dati non potremmo fornirLe i servizi indicati. I dati verranno custoditi su supporti informatici e trattati nel pieno rispetto delle misure di sicurezza a tutela della Sua riservatezza. Inoltre i Suoi dati non verranno trasmessi in nessun caso ad altre aziende. Questi dati potranno essere utilizzati da Maico per permetterLe di ricevere informazioni tecniche e commerciali, campioni gratuiti ed essere contattato per sondaggi d'opinione. In qualsiasi momento potrà consultare, modificare o far cancellare gratuitamente i Suoi dati, scrivendo al Responsabile del Trattamento c/o Maico srl - Zona Artigianale 15 - 39015 San Leonardo. Se non desidera che i Suoi dati siano trattati per ricevere informazioni tecniche commerciali, campioni gratuiti o essere contattato per sondaggi d'opinione, barri qui:

Data: _____ Firma: _____

tecnogramma

Periodico di informazione Maico
n. 27 - Febbraio 2013

Testi: Roberta Soda, Elisabetta Volpe

Progetto grafico: Eugenio Zaffagnini

Redazione: Michele Bernardi, Martina De Rosi, Christian Gasser, Massimiliano Salvato, Alex Schweitzer, Veico Strim

Hanno collaborato a questo numero: Matteo Bignozzi, Alberto Checcacci, Stefanie Leiter, Marco Molinari, Hanspeter Platzer, Andreas Raffener, Daniel Sinn

Stampa: Athesia Druck - Bolzano

Contatti: Maico Srl a socio unico
Zona Artigianale 15, 39015 S. Leonardo (BZ)

Tel. 0473 651 200 (centralino)

tecnogramma@maico.com

www.tecnogramma.it

Periodico Tecnogramma - Sped. in A.P. 70% - DCB Bolzano - N° 2/2004 Autoriz.
Dir. Prov. BZ N° 3399/R4 - Registrato tribunale di Bolzano N° 1/91RST Direttore
responsabile: Elisabetta Volpe - Direttore: Wolfgang Reisigl, Cas. post. N. 20S. Leonardo

RINGRAZIAMENTI

Stock fotografici:

iStockPhoto - istockphoto.com

Getty Images - gettyimages.com

Corbis - corbis.com

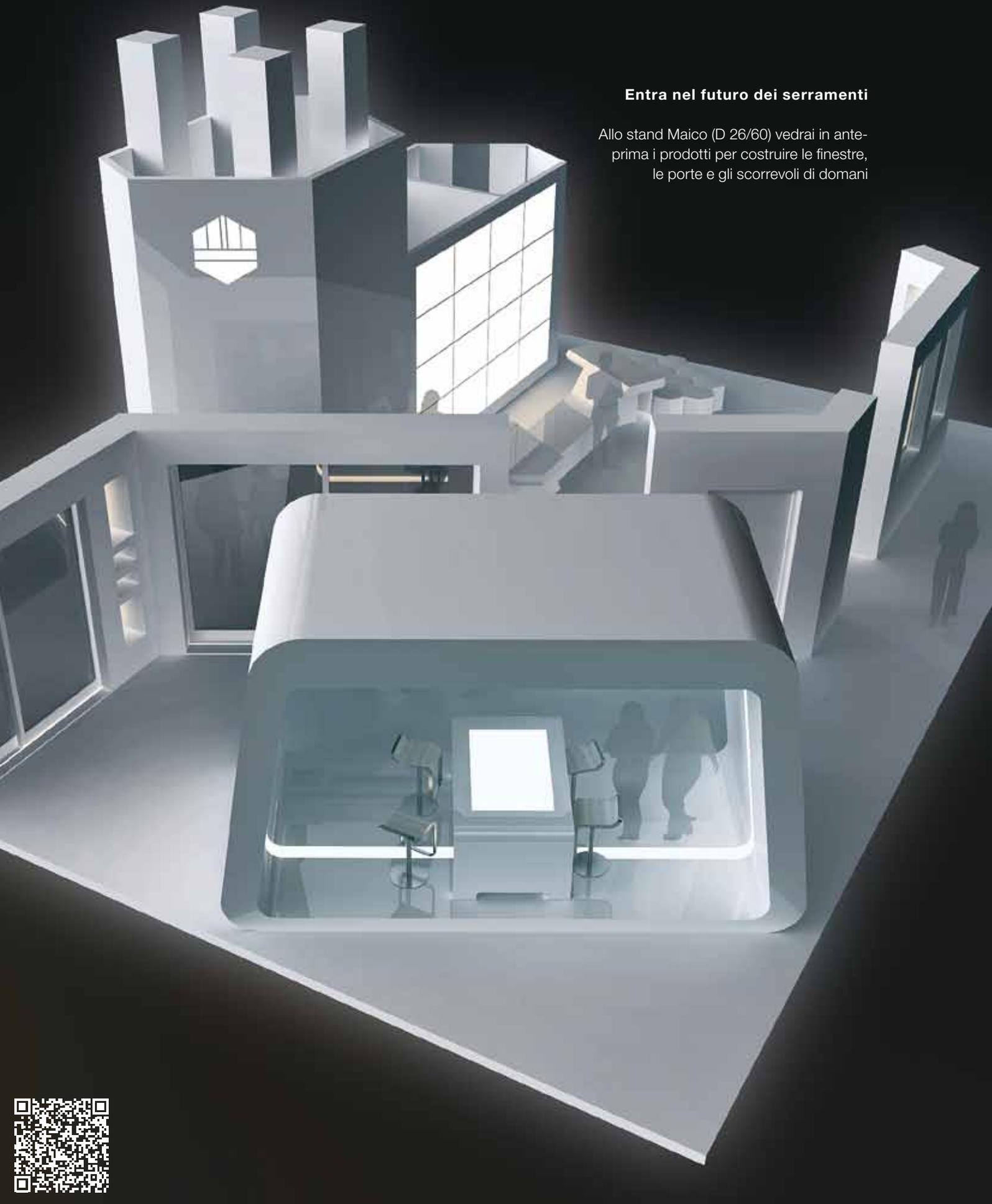
Flickr - flickr.com

Foto originali:

Eugenio Zaffagnini - eugeniozaffagnini.com

Entra nel futuro dei serramenti

Allo stand Maico (D 26/60) vedrai in anteprima i prodotti per costruire le finestre, le porte e gli scorrevoli di domani



Il tuo biglietto per il futuro

Visita la **fiera Klimainfisso** (Bolzano 7-9/3/2013) con il **biglietto omaggio** che trovi all'interno della rivista

