

MILANO

**UN BROKER SENZA SCRUPOLI E IL SUO SERVITORE FILOSOSO, UN AMBULANTE ABUSIVO CHE VIVE CON LA MADRE BURBERA E SOGNA LA LICENZA. SONO «IL RICCO, IL POVERO E IL MAGGIORDOMO»**, i tre personaggi che danno il titolo all'ultimo film di Aldo, Giovanni e Giacomo, nelle sale il prossimo Natale.

È la storia di vite distanti che la (s)fortuna fa incrociare sullo sfondo di una Milano che oggi, forse, non ha eguali nel rappresentare la forbice tra i ricchi e i poveri, la distanza sociale e le contraddizioni di questi anni di crisi. Ma tutto questo è solo la cornice di una storia leggera, divertente, è il «sottotesto» della commedia. Eppure è quello che appare guardando la città dalle vetrate della *Diamond Tower*, la Torre Diamante del nuovissimo quartiere di Porta Nuova. Il trio presenta il film dal tetto di questo grattacielo, all'interno del quale si stanno girando alcune scene del film. Da qui tutto sembra basso, piccolo, insignificante. I quartieri popolari restano dietro l'angolo.

Ecco, è più o meno questo il punto di vista «privilegiato» del broker (Giacomo), che mai avrebbe incontrato il povero venditore ambulante abusivo, Aldo (non poteva essere che lui, scherzano i tre, «perché ha la faccia da povero»), se non lo avesse messo sotto con la macchina guidata dal maggiordomo filosofo (Giovanni). L'incidente è l'espedito che mette insieme il ricco e il povero, e che porta scompiglio anche alla vita del maggiordomo che ha una *liason* con la cameriera sudamericana (Guadalupe Lancho).

È così che Giacomo propone a Aldo un risarcimento in cambio di qualche lavoretto nella sua villa; Aldo accetta, sognando di poter comprare in questo modo la tanto sofferta licenza da ambulante. Ma il sogno dura poco: un inaspettato tracollo finanziario colpisce la fortuna di Giacomo. Tutto è perduto, la villa, i risparmi di Giovanni, i soldi promessi a Aldo. In questo scenario il quadro si capovolge: è Aldo ad invitare Giovanni e Giacomo a vivere a casa della burbera madre Calcedonia (Giuliana Lojodice). Tra mille disagi e disavventure, Giacomo riesce a mettere in piedi un nuovo progetto che potrebbe risollevare le sorti di tutti. Ma - anche qui quello che sembra un richiamo all'attualità - la banca non riconosce più il buon vecchio broker ed esige garanzie. Arriveranno i soldi? Lo scopriremo solo dopo un matrimonio, un funerale, un maldestro appuntamento al buio e una irruzione di massa a suon di mariachi in una villa messa sotto sequestro.

Nel cast del nono lavoro per il cinema del longevo trio compaiono altri attori di primo piano, come Francesca Neri, Massimo Popolizio, Rosalia Porcaro e Sara D'Amario. «Ci hanno pregato di recitare nel nostro film...», scherza Giovanni. Che non si fa serio, come i suoi compagni, nemmeno quando qualcuno fa notare il calo di pubblico dai primi agli ultimi film: *Chiedimi se sono felice* nel Duemila incassò più di 49 milioni di euro, mentre *La banda dei Babbi Natale* del 2010 ne fece 24 e *Il Cosmo sul comò* del 2008 ne portò a casa 8: «No, non siamo turbati», risponde Giacomo, «è normale, fisiologico: all'inizio per il pubblico funziona l'effetto novità, come nel calcio». Già, il calcio. Anche in questo

# «Vi faremo ridere col broker fallito»

## Aldo, Giovanni e Giacomo presentano il loro nuovo film. E parlano di Mondiali

**Si intitola «Il ricco, il povero e il maggiordomo» e uscirà a Natale. Una commedia dove tra gag ed equivoci la «banda dei tre» cerca di recuperare il grande successo di pubblico**

campo i tre sono attuali. Inevitabile un accenno al gol segnato in tuffo di testa dall'attaccante olandese Van Persie nella partita dei Mondiali contro la Francia: «Aldo l'aveva segnato dieci anni fa», dice Giacomo riferendosi all'incontro che i tre giocano sulla spiaggia contro gli avversari marocchini in *Tre uomini e una gamba*.

Cogliendo l'assist, qualcun altro chiede a «mister Flanagan» (storico insegnante di inglese interpretato da Giacomo in «Mai dire Gol») un giudizio sulla partita dei Mondiali, Italia Inghilterra. «Devo dire che noi siamo stati superiori», risponde (seriamente) l'attore. «Ma pensa - in-

terviene Giacomo - io ho creduto per tutta la partita che loro fossero meglio di noi». «Bè si sa - ribatte Giovanni - che tu di calcio non hai mai capito un cazzo».

Alla presentazione erano presenti il produttore del film per Medusa, Paolo Guerra, che ha sottolineato come i lavori e le riprese stiano seguendo il protocollo Edison Green Movie per il cinema sensibile all'impatto ambientale; Carlo Rossella, presidente di Medusa, che distribuirà la pellicola. Il trio ha invitato a parlare il giovane regista Morgan Bertacca, col quale firmano questo nuovo lavoro.



Aldo, Giovanni e Giacomo, all'ultimo piano del Diamond Tower raccontano il nuovo film in lavorazione

### LIBERI TUTTI

DELIA VACCARELLO  
delia.vaccarello@tiscali.it



## La diversità fa bene (anche) al business

**Quali sono le aziende che creano ambienti inclusivi ed estendono i permessi ai partner dello stesso genere**

**VALORIZZARE LA DIVERSITÀ FA BENE AL BUSINESS, NON TUTTE LE AZIENDE LO SANNO**, e molte rispetto alla transessualità devono fare ancora parecchia strada. Lo credono fermamente i soci di Parks, tutti imprenditori, che puntano a supportare le aziende e le istituzioni pubbliche

per creare ambienti di lavoro inclusivi. Grazie a un indice creato apposta - Gblt diversity index - che serve a misurare le buone pratiche messe in campo, Parks riesce a stimolare la sfida a chi rispetta di più.

Attraverso le risposte a un questionario, l'indice valorizza le attività aziendali mirate alla creazione di un ambiente lavorativo inclusivo: dal coinvolgimento del management ai benefit e permessi estesi ai partner dello stesso genere, dalla formazione dei dipendenti alla comunicazione interna ed esterna. Hanno risposto 25 aziende, tra cui Telecom, Ibm, Ikea, Costa, per citarne alcu-

ne. Tutte mettono in atto politiche di non discriminazione, e appena l'8 per cento non ne dà comunicazione, il 72 per cento prevede i benefit anche a coppie omosessuali. Soltanto tre aziende, però, hanno gestito la transizione di un dipendente, ad esempio adottando misure come il cambio del nome nella mail o nel cartellino prima che questo fosse stato stabilito dalla legge, solo tre hanno assunto un dipendente trans, e solo il 20 per cento adotta politiche aziendali per le persone transgender.

I dati, diffusi nel corso della terza conferenza tenutasi a Roma, hanno visto venerdì scorso la premiazione delle prime aziende più attive dal punto di vista dell'inclusione in una giornata di relazioni e tavole rotonde. Sul piano del diritto la questione, nel caso di gay e lesbiche, potrebbe essere chiara: l'impossibilità di contrarre matrimonio valido fa sì che sul lavoro non vengano riconosciuti «per legge» i congedi matrimoniali o per la cura dei figli. Ma è qui che interviene la «politica aziendale», quello che la legge non prescrive, viene invece adottato dall'impresa che finisce per muoversi rispetto al paese come «apripista». «Scardinare gli stereotipi che ognuno di noi ha, proporre trattamenti di migliore favore rispetto alla legislazione italiana, suggerire

nuovi modelli di comportamento e di comunicazione sono i cardini su cui si basa l'attività quotidiana di Parks. Non vogliamo sentirci dire dalle aziende: «Si è sempre fatto così», chi si associa a Parks si impegna ad adottare nuovi punti di vista, differenti prospettive», dichiara Igor Suran direttore esecutivo di Parks.

L'obiettivo è curare il benessere di chi lavora sia perché è giusto così ma anche per far crescere l'impresa: all'interno delle risorse che spesso vengono «mortificate» possono esserci giacimenti di intelligenza e talento. Insomma, diversità è ricchezza. «Se l'attenzione all'etica e la responsabilità sociale d'impresa sono ormai valori condivisi - aggiunge Suran -, è tempo di affermare che esiste anche un "business case" della diversity: le aziende che decidono di investire risorse nel percorso dell'inclusione saranno quelle vincitrici, anche nella crisi». Resta all'interno delle aziende il problema dei pregiudizi inconsapevoli, perché la mentalità della gente «non si cambia per decreto». «È fondamentale lavorare sulla visibilità anche in azienda - ha detto Margherita Graglia, psicoterapeuta, nel corso della tavola rotonda - oggi il pregiudizio non riguarda più la liceità di essere gay o lesbica, ma la richiesta di

diritti. Alcuni miei colleghi clinici, ad esempio, considerano gli omosessuali inadeguati come genitori. Le strategie messe in atto dal pregiudizio possono essere l'evitamento, ad esempio pronunciare la parola lesbica ha effetti disturbanti, la prescrizione del silenzio («non sbandierare»), il credere che se uno è gay deve esserci una causa, la svalutazione con le cosiddette battute di spirito: il dipendente che chiama il pc frocio perché funziona male». Ed è proprio sulla persistenza della messa in ridicolo che ha centrato la sua attenzione Dario Galli, socio fondatore di Parks, «i permessi sono importanti ma vorrei che in azienda sparisse la battuta», cioè quella violenza subdola e insistente, la più difficile da sradicare, perché mascherata da atteggiamento bonario. Fabrizio Petri con l'obiettivo di unire il tema della omosessualità a quello della non violenza che ha approfondito nei suoi scritti (Dharma aperto, Moretti e Vitali), ha parlato della paura sociale dei valori nuovi e della creatività che nasce dal «marginale», mettendo l'accento sul valore dell'ascolto in azienda: «Occorre ascoltare per comprendere, ritirare le proiezioni attraverso le quali crediamo di guardare gli altri finendo col parlare solo a noi stessi».