

## Copertina

Le immagini smaglianti delle "Luci d'artista" costellano anche quest'anno il centro storico di Torino e le periferie rispondono con le strade principali in assetto di guerra per vincere le difficoltà molteplici in questo anno dove sembra che la crisi non finisca mai.

Ma dalle province emergono i primi segni di ripresa documentati da un fiorire di iniziative economiche e culturali che hanno riscosso unanimi consensi.

Su queste basi sono create le attese per l'anno che verrà come sempre

improntato dagli auguri di rito. La storia si ripete nonostante le brusche cadute e le smentite illusioni come è giusto che sia.

La storia, tutte le storie di ogni genere e specie, private e pubbliche, segnano i tempi di un innegabile progresso in nome del quale l'Umanità si confronta registrando sconfitte e ripromettendosi obiettivi di audaci riforme.

Il giudizio sui risultati non è mai equanime. Tocca a ciascuno di noi singolarmente fare un bilancio ed impegnarsi nella misura delle proprie forze per il miglioramento della vita sociale. □

## Luci d'artista

**Dodicesima edizione** di Luci d'Artista, la prima esperienza italiana capace di mettere in scena l'interazione tra arte e paesaggio urbano attraverso l'impiego della luce. La manifestazione è uno degli appuntamenti principali all'interno di **Contemporary Art Torino Piemonte. Quindici installazioni**, realizzate da altrettanti artisti, sono collocate per l'occasione in punti diversi della città, dando vita a una vera e propria mostra open-air.

L'evento, che è riconosciuto in Italia e all'estero come il simbolo di una Torino in costante fermento artistico, ha dimostrato nel tempo di avere la capacità e le potenzialità per portare l'arte contemporanea alla gente comune, promuovendo il dialogo fra questi due soggetti.

Quest'anno l'allestimento di Luci d'Artista prevede l'esposizione di due nuove opere: la prima dal titolo *L'energia che unisce* si espande nel blu, realizzata da Marco Gastini e la seconda, giunta dalla città di Salerno, intitolata *Mosaico* e realizzata da Enrica Borghi.

La Galleria Subalpina è il luogo prescelto da Marco Gastini per la sua opera caratterizzata da una visione aerea di segni luminosi come un grandioso stellato di cui l'energia è parte determinante.

Il progetto *Mosaico*, situato in via Lagrange, nasce invece a Salerno, città mediterranea il cui Duomo conserva antichi mosaici. L'opera richiama le luci del Mediterraneo, cromaticamente intense, e gli intarsi dei tappeti che sono un'evocazione della memoria, dello scambio della merce, dei profumi e del brusio della gente; ma anche una scacchiera, il gioco del domino, le insegne puntiformi degli anni '60 e le texture di Giò Ponti.

Alle due nuove opere si affiancano quelle di Mario Airò con *Cosmometrie* in piazza Carignano; quella di Daniel Buren, *Tappeto Volante*, in piazza Palazzo di Città; in via Roma ritorna *Vola su...* di Francesco Casorati, un filo luminoso rosso con sagome di uccelli favolosi; Nicola De Maria in piazza San Carlo con *Regno dei Fiori: nido cosmico di tutte le anime*; Rebecca Horn con i cerchi di luce capaci di donare un aspetto surreale al Monte dei Cappuccini *Piccoli spiriti blu*;

le due frasi al neon di Joseph Kosuth, *Doppio Passaggio* (Torino), esposte ai Murazzi del Po; Qingyun Ma con *Neography* alla Fondazione Sandretto Re Rebaudengo; *Il volo dei numeri* di Mario Merz, che caratterizza il simbolo di Torino, la Mole Antonelliana, con la sequenza numerica di Fibonacci; *L'Amore non fa rumore*; *Palomar* di Giulio Paolini, opera concepita come un atlante astronomico, che illumina il Po; Michelangelo Pistoletto con *Amare le differenze* che sull'Antica Tettoia dell'Orologio di Porta Palazzo, propone questa frase in 39 lingue differenti.

Illuminare Torino è un progetto che risale al 1997 quando Fiorenzo Alfieri all'ora assessore al commercio della città propose all'artista genovese E. Luzzati di realizzare l'illuminazione dei giardini di Porta Nuova. □



### DIRIGENTE D'AZIENDA

[www.ildirigente.it](http://www.ildirigente.it)

Periodico di Federmanager Piemonte  
in collaborazione con:  
Federmanager Aosta  
CIDA e Federazioni aderenti

#### Fondato da

Antonio Coletti

#### Direttore responsabile

Carlo Barzan

#### Condirettori

Andrea Rossi, Roberto Granatelli

#### Segretaria di Redazione

Daniela Parisi

#### Impaginazione e iconografia

Enza Gonella

#### Rassegna stampa

Augusto Bot

#### Comitato di redazione

Mario Benedetti, Arturo Bertolotti (*Collaboratore*),  
Eduardo Benedicenti, Marcello Carucci,  
Claudio Cavone, Sergio Favero, Andrea Freni,  
Gianfranco Guazzone, Antonino Lo Biondo,  
Stefano Moscarelli, Pier Giorgio Prato,  
Ezechiele Saccone, Giuseppe Scoffone  
*Corrispondenti dalle Province*  
Ezio Mosso (*Asti*), Sandro Becchia (*Biella*),  
Gianni Formagnana (*Cuneo*),  
Giovanni Silvestri (*Novara*),  
Renzo Michelini (*Vercelli*)

Dirigente d'azienda viene inviato agli iscritti, in abbonamento compreso nella quota associativa. Anche a: Parlamentari, Segreterie Partiti Politici, Autorità regionali e locali, Uffici Stampa, Ministeri, Istituzioni varie, Finanziarie, Camere di Commercio, Università, Aziende a PP.SS. e Private, Rappresentanti Enti e Associazioni, Stampa ordinaria e specializzata e TV locali, Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e degli Imprenditori, Consiglieri Federmanager, Unioni Regionali CIDA, Presidenti CIDA - FASI - Consed

#### Pubblicità

c/o Federmanager Piemonte  
ildirigente@federpiemonte.it  
tel. 011.562.55.88

#### Direzione, redazione e amministrazione

c/o Federmanager Torino  
Via S. Francesco da Paola, 20 - 10123 Torino  
Tel. 011.562.55.88 - Fax 011.562.57.03  
info@federpiemonte.it  
ildirigente@federpiemonte.it  
amministrazione@federpiemonte.it

#### EDITORE

##### FEDERMANAGER PIEMONTE

Presidente Angelo Luvison  
Vice Presidente Andrea Freni  
Tesoriere Vittorio Ambrosio  
c/o Federmanager Torino  
presidenza@federpiemonte.it

#### Fotocomposizione e Stampa

G. Canale & C. S.p.A. - Borgaro T.se (TO)  
Spediz. in abb. post. Pubblicità 45% art. 2 c. 20/b  
Legge 662/96 filiale di Torino. Autorizzazione del  
Tribunale di Torino N. 2894 del 13 settembre 1979  
- Iscrizione al ROC. numero 15699



Associato all'USPI  
(Unione Stampa Periodica Italiana)

Lettere e articoli firmati impegnano tutta e solo la responsabilità degli autori.

La tiratura di questo numero è stata di 9.500 copie

Per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi

## Rinnovo del CCNL

*Accordo 25 novembre 2009 stipulato tra Federmanager e Confindustria*

**È** stato sottoscritto il 25 novembre 2009, dal Presidente federale, Giorgio Ambrogioni, e dal Vice Presidente per le Relazioni Industriali di Confindustria, Alberto Bombassei, l'accordo di rinnovo del c.c.n.l. per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

L'accordo riproduce i contenuti del rinnovo contrattuale approvati dal Consiglio Nazionale riunitosi a Milano il 20/21 novembre 2009, riportato nelle pagine successive confermando la struttura del modello contrattuale introdotto con il c.c.n.l. 24/11/2004.

L'intesa raggiunta, come noto, è il risultato di un complesso negoziato tra Federmanager e Confindustria che, nonostante si sia svolto in un contesto di grave crisi del sistema economico, con inevitabili ricadute per le imprese e larga parte della categoria, raggiunge un equilibrio apprezzabile tra le aspettative della dirigenza e le difficoltà delle imprese, enfatizzando il ruolo della bilateralità e di un moderno sistema di relazioni industriali.

In questo quadro, l'accordo in esame si caratterizza per le importanti innovazioni introdotte sul piano previdenziale, assistenziale e dello sviluppo della funzione manageriale, specialmente con l'introduzione dell'istituto del "Bilancio delle competenze", rivolto sia ai dirigenti attivi che temporaneamente inoccupati, ma soprattutto per le risposte fornite in termini di tutele alla parte più debole della dirigenza, particolarmente colpita dalla crisi occupazionale, con un adeguamento del sistema di sostegno al reddito, sia attraverso un potenziamento delle prestazioni in termini di importo e di durata sia per l'ampliamento ai casi di risoluzione consensuale e per l'introduzione di un servizio di placement che completa la gamma di iniziative nuove per favorire una concreta e più rapida ricollocazione.

Inoltre, viene confermato un nuovo e più forte impegno comune alla diffusione dei sistemi di retribuzione variabile che leghino quote della retribuzione dei dirigenti ai risultati aziendali, attraverso l'adozione di 3 modelli esemplificativi di MBO, concepiti in modo da essere facilmente applicabili soprattutto dalle piccole e medie imprese e recepiti con un apposito nuovo articolo del testo contrattuale, oltre che con un coinvolgimento delle RSA attraverso una informativa, di norma annualmente, circa i criteri e le modalità di attuazione dei sistemi incentivanti e premianti adottati.

Nell'ambito di una maggiore evidenza riconosciuta al ruolo delle RSA, in attuazione degli obblighi di informazione e consultazione dei dirigenti sull'attività e sulla situazione economica dell'impresa, introdotti ai sensi del D. Lgs. n. 25/2007, si prevede che in occasione degli incontri periodici, almeno 2 all'anno, tra azienda e RSA, formeranno oggetto di informazione anche le politiche sulla dirigenza, con particolare riferimento ai criteri ed alle modalità attuative delle politiche retributive e ai sistemi di retribuzione variabile.

Si rilancia, inoltre, il ruolo dell'Osservatorio bilaterale permanente, al fine di verificare il grado di diffusione delle forme di retribuzione variabile e promuovere iniziative formative e culturali congiunte, soprattutto attraverso iniziative sul territorio rivolte prevalentemente al sistema delle PMI. Con tale spirito, le parti si incontreranno annualmente, in una riunione di delegazioni plenarie, per riferire circa i risultati dell'Osservatorio con particolare riguardo agli esiti delle iniziative promosse onde assumere ogni conseguente determinazione per il raggiungimento degli obiettivi condivisi.

*Il Direttore Generale*  
**Mario Cardoni**

## Bilancio Sociale 2008

**N**el prossimo numero del *Dirigente* daremo ampia diffusione del Bilancio Sociale 2008 che vuole essere non solo una comunicazione chiara e trasparente sulle attività dell'anno, ma si pone anche le finalità di sottolineare e rendere esplicite le linee strategiche messe a punto nel programma 2009-2011.

Si vuole in particolare comunicare in modo

chiaro agli "stakeholder": la missione di Federmanager, le azioni, i risultati conseguiti, gli obiettivi.

"Stakeholder" sono coloro che, come individui o come rappresentanti di gruppi, sono portatori di interesse in specifici processi decisionali. Essi includono sia le persone che influenzano o possono influenzare le decisioni, sia coloro che dalle decisioni sono influenzati. □



Approvato dal Consiglio Nazionale del 20-21 novembre 2009

## Contratto collettivo di lavoro

L'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto collettivo 24 novembre 2004 per i dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi, scaduto il 31 dicembre 2008, è stato approvato dal Consiglio Nazionale nella riunione del 20/21 novembre a Milano.

I contenuti dell'ipotesi di rinnovo del c.c.n.l. 24/11/2004 sono i seguenti:

### FASI

– *Miglioramento delle prestazioni:* Incremento delle risorse per prestazioni riferite all'area odontoiatrica ed all'area degli interventi chirurgici con particolare attenzione ai grandi eventi, per 12 milioni di Euro a partire dall'anno 2010 ed ulteriori 12 milioni di Euro a partire dall'anno 2011; incremento delle risorse per la polizza di assistenza socio-sanitaria per 2 milioni di Euro all'anno a partire dal 2010; introduzione di un tariffario migliorativo in convenzione diretta per l'area odontoiatrica con l'intento di favorire il ricorso a tale tipo di convenzionamento;

– *Adeguamento della contribuzione:* è previsto un corrispondente adeguamento, ripartito in tre anni, degli attuali importi contributivi a carico delle imprese e a carico dei dirigenti, in servizio o pensionati, mantenendo la stessa proporzionalità, pari al 9,5% a partire dal 2010, al 5,5% dal 2011 e al 4,5% dal 2012. Nessun ulteriore contributo, rispetto a quelli sopra indicati, sarà disposto a carico dei dirigenti in pensione per il riequilibrio della gestione;

– Verifica entro il 30 giugno 2012 sugli equilibri di bilancio per definire gli interventi necessari a salvaguardare l'equilibrio economico-finanziario del Fondo nel 2013.

### GSR – FASI

– Conferma del contributo a carico delle imprese di 100 euro l'anno per ciascun dirigente in servizio;

*Dopo un anno di trattative e confronti tra la rappresentanza della Categoria e quella di Confindustria, le parti hanno messo a punto i contenuti essenziali e variati per il rinnovo del CCNL vigente per "i dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi" scaduto il 31 dicembre 2008.*

*È stato un anno denso di trattative tra le due delegazioni e tra queste e i soggetti rappresentati (complessivamente le due delegazioni si sono incontrate... 21 volte); le ipotesi di variazione sono state illustrate, discusse e approvate da parte del Consiglio Nazionale di Federmanager nelle sedute del 20 e 21 novembre scorso. Il Contratto decorre dal 1° gennaio 2010 e di esso verrà informazione integrale in epoca successiva.*

*Come già detto l'esame da parte del Consiglio Nazionale è stato accurato e approfondito e il giudizio positivo; ci preme invece in questa sede mettere in particolare evidenza le variazioni di maggior risalto:*

– *Rafforzamento delle tutele*

a) *FASI: incremento delle tariffe di rimborso in alcune aree e per grandi interventi con adeguamento conseguente e scaglionato della contribuzione.*

b) *CRISI OCCUPAZIONALE: diminuzione del requisito di accesso alla prestazione e aumento dell'indennità a favore dei dirigenti non occupati (da 1500 a 2000 Euro al mese). Aumento del periodo di erogazione per i dirigenti over 50 (da 12 a 18 mesi).*

c) *SVILUPPO MANAGERIALE: incremento delle tutele coperte da Fondirigenti con apertura all'uso di strumenti di placement a favore dei dirigenti non occupati.*

– *Variazioni della parte economica*

a) *Adeguamento del Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia;*

b) *Conferma della disciplina transitoria per gli scatti di anzianità. Inutile sottolineare che il "focus" del rinnovo è stato incentrato sulla messa a punto delle tutele a favore dei dirigenti non occupati e dei possibili strumenti di "placement".*

– Riduzione, dall'1/1/2010, del requisito di anzianità nella qualifica per l'accesso alla prestazione (da 24 a 18 mesi);

– *Ampliamento (con effetto retroattivo dall'1/1/2009 e per la vigenza del nuovo contratto) delle causali di accesso al GSR-FASI, ammettendo anche le ipotesi di disoccupazione a seguito di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro a condizione che:*

a) il reddito risultante dall'ultimo CUD non sia superiore a 110.000 Euro per i dirigenti con anzianità fino a 6 anni ed a 130.000 Euro per i dirigenti con anzianità superiore ai 6 anni;

b) l'importo complessivamente erogato oltre al TFR e risultante dal verbale di accordo redatto in sede sindacale o giudiziaria, non sia superiore a 120.000 Euro, elevati a 180.000 Euro in caso di anzianità superiore ai 6 anni;

– Prolungamento, a decorrere dall'1/1/2010, della durata da 12 a 18 mesi del trattamento di sostegno al reddito solo per i dirigenti "over 50" in situazione di disoccupazione;

– Aumento, dall'1/1/2010, della misura della prestazione da 1.500 Euro a 2.000 Euro al mese.

*Il dirigente con diritto alla prestazione può usufruire, in alternativa all'incremento di 500 Euro/mese, di un servizio di placement utilizzabile presso società specializzate che saranno individuate dalle parti.*

### Preavviso e indennità supplementare

– Riduzione della misura massima delle mensilità spettanti ai sensi dell'art. 19 del contratto, da 22 a 21 a decorrere dal 2010 e da 21 a 20 a decorrere dal 2011;

– Revisione della tabella di cui all'art. 19 (aumento automatico delle mensilità aggiuntive dell'indennità supplementare per età) per cinque

gruppi di età (54-55; 53-56; 52-57; 51-58; 50-59 anni) cui corrispondono un numero di mensilità aggiuntive pari, rispettivamente, a 7, 6, 5, 4, 3.

### PREVINDAI

– *Massimale contributivo unico a 150.000 Euro/anno e nuovo minimale (a partire dal 2010 e con riferimento ai soli dirigenti con oltre 6 anni di anzianità di servizio nell'azienda con qualifica di dirigente) pari a 4.000 Euro al 31/12/2010; 4.500 Euro al 31/12/2012; 4.800 Euro al 31/12/2013;*

– *Conferma della possibilità per le singole aziende di versare quote aggiuntive rispetto a quanto stabilito dal contratto (4%);*

– *Impegno ad affidare ad un Gruppo di lavoro uno studio di fattibilità relativamente ad una specifica gestione per la copertura delle garanzie previste dall'art. 12 del c.c.n.l..*

### Coperture assicurative

Aumento della somma assicurata in caso di morte o di invalidità permanente per malattia non professionale (ex art. 12, comma 5) da 129.144,22 Euro a 150.000,00 Euro e da 180.759,91 Euro a 220.000,00 Euro in presenza di nucleo familiare.

### Sviluppo della funzione manageriale

*Bilancio delle competenze:* Il servizio sarà curato da Fondirigenti che lo finanzierà con i residui del conto formazione non utilizzati dalle aziende e quindi destinati a solidarietà (0,30%). A tal fine, Fondirigenti si doterà di apposita piattaforma informatica, in esecuzione di un piano annuale condiviso a livello di Parti, suddiviso in 3 lotti quadrimestrali.

L'istituto sarà rivolto sia ai dirigenti attivi che temporaneamente inoccupati.

– *Per i dirigenti in servizio:* il bilancio delle competenze potrà essere richiesto una volta ogni 5 anni dai dirigenti con almeno 3 anni di anzianità nella qualifica. Il dirigente interessato procederà con una prima fase sulla base di un questionario on-line. Per la seconda fase, quella che pre-

vede colloqui diretti, il dirigente potrà rivolgersi ad una delle società specializzate che opereranno sulla base di una convenzione;

– *Per i dirigenti temporaneamente inoccupati:* oltre alla valutazione delle competenze messa a disposizione da Fondirigenti, il dirigente avrà la facoltà di richiedere il servizio di placement ad una delle società specializzate in convenzione e questo servizio aggiuntivo sarà compensato direttamente dal GSR-FASI utilizzando la "capitalizzazione" dell'incremento previsto del trattamento di integrazione al reddito (500,00 euro mensili per il totale dei mesi spettanti di trattamento integrativo).

### Agenzia del lavoro di FONDIRIGENTI

Come detto, verrà attivato un servizio di placement finanziato dalla GSR-FASI, con le modalità già indicate.

### Retribuzione variabile

– *Viene rivista la Nota di intenti posta nel contratto del 2004 per confermare l'importanza di adottare modelli gestionali e retributivi che leghino quote di retribuzione del dirigente ai risultati aziendali;*

– *Nel nuovo contratto, attraverso un apposito accordo, saranno inseriti 3 modelli applicativi di MBO che le imprese potranno adottare qualora non avessero predisposto propri piani aziendali.*

### Diritti di informazione e consultazione delle RSA

In attuazione della disciplina sul diritto di informazione e consultazione delle RSA (D. Lgs. n. 25/2007), viene integrato il testo dell'art. 20 del c.c.n.l.. In particolare, le imprese e le RSA si incontreranno per discutere sull'andamento dell'impresa e, nelle stesse occasioni, formeranno oggetto di informativa anche le politiche per la dirigenza con particolare riferimento a quelle retributive ed ai criteri e modalità attuative dei sistemi di retribuzione variabile.

### Adeguamento del TMCG

Il Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia (Tmcg) viene aggiornato, rispettivamente per i dirigenti con anzianità di servizio inferiore/superiore ai 6 anni, secondo la tabella seguente:

	2009	2010	2012	2013
TMCG fino a 6 anni €	55.000	57.000	61.000	63.000
TMCG oltre 6 anni €	70.000	72.000	76.000	80.000

### Aumenti di anzianità

*Conferma anche per la prossima vigenza contrattuale della disciplina transitoria fino al compimento del numero massimo di aumenti di anzianità per i dirigenti già in servizio alla data del 24 novembre 2004 e in servizio alla data di stipulazione dell'accordo di rinnovo, senza soluzione di continuità.*

### Indennità per rimborso spese non documentabili

L'importo dell'indennità sarà adeguato da €75,00 a €80,00 a decorrere dall'1.1.2010 e a €85,00 a decorrere dall'1.1.2012.

### Decorrenza e durata

Il contratto decorre dall'1/1/2010, salvo quanto previsto relativamente alla disciplina di GSR-FASI e aumenti di anzianità, la cui decorrenza scatta dall'1/1/2009, ed avrà scadenza il 31/12/2013. □



Trent'anni

## Il numero zero di "Dirigente Piemonte"

*Nasceva nel 1979 il giornale che ha preceduto il presente periodico: a distanza di trent'anni è rassicurante riconfermare la validità e vitalità della pubblicazione. Restano ancora oggi presenti e irrisolti, se non peggiorati, alcuni problemi vitali per la categoria, gli stessi di trent'anni fa: il rinnovo del Contratto di lavoro, la difesa dell'occupazione e quello del potere d'acquisto delle pensioni*

Nel mese di agosto del 1979 usciva il primo numero del periodico DIRIGENTE PIEMONTE che successivamente avrebbe variato la testata in DIRIGENTE d'AZIENDA: il periodico vedeva la luce in qualità di giornale dell'UNIONE REGIONALE PIEMONTESE e nella seconda di copertina l'allora presidente dell'Unione Regionale, Mario BOCCHIERI, dava il benvenuto alla pubblicazione: "Su proposta del Consiglio Direttivo dell'APDAI, il Consiglio dell'Unione Regionale Piemontese ha deciso di iniziare la pubblicazione di un periodico su scala regionale, che vedete qui proposto alla vostra attenzione nella sua prima edizione. Sul perché dell'iniziativa rimando i colleghi alla lettura dell'articolo di fondo a firma del direttore responsabile. Al Comitato Stampa (antesignano dell'attuale Comitato di Redazione) auguro che l'impegno assunto, notevole in verità, trovi corrispondenza in una favorevole accoglienza del periodico tra i dirigenti".

Ed è proprio nell'articolo di fondo, a firma del Direttore Responsabile, Antonio Coletti, che rileviamo le ragioni della nascita della pubblicazione; l'articolo si intitola "Perché e come è nato questo periodico" e già nel sommario se ne rivelano le motivazioni". Promuovere lo spirito associativo dei dirigenti: questo l'obiettivo più alto di DIRIGENTE PIEMONTE, insieme con la speranza di poter recuperare le residue frange assenteiste dei non iscritti". Più avanti, nel corpo dell'articolo vengono riprese le stesse istanze: "Sul perché, non è fuori



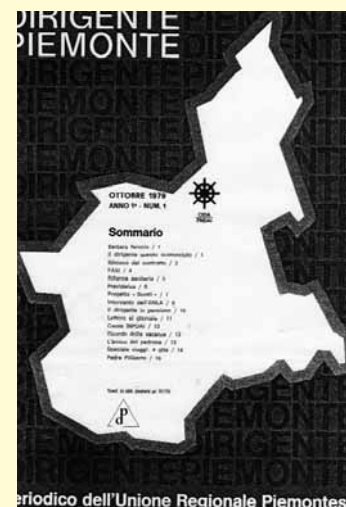
luogo citare quella che è la carenza di informazione diretta, che raggiunge capillarmente tutti gli associati, che li tenga

aggiornati periodicamente sui problemi della categoria...". Il notiziario potrà inoltre includere notizie di origine locale, sulla vita delle associazioni, sull'attività dei loro organi associativi, sui programmi delle riunioni, dibattiti o assemblee, in modo che ciascuno possa sentirsi più partecipe dell'organizzazione...".

Uno sguardo d'insieme ai contenuti del giornale: emblematiche e tuttora valide le considerazioni che Andrea Rossi (condirettore del periodico) dà a proposito dell'Assemblea della Federazione Nazionale: "... È mancato il dibattito sul ruolo del dirigente... manca il parere del dirigente ignoto, di quell'illustre sconosciuto dirigente italiano senza voce e con molte responsabilità, e, salvo le debite eccezioni, senza neanche troppi soldi... Quel dirigente che, quando lascia il servizio, se s'imbatte in qualche difficoltà, non c'è nessuno che muove un dito per difenderlo. Se quel dirigente vuole parlare, parli. Questo giornale nasce proprio per ridargli la parola".

Più avanti, alle pagine 8 e 9, Alessandro Volante, altro dirigente di temperamento, constata con rammarico, a commento del progetto di legge Scotti di successiva emissione, la paventata fine dell'INPDAL senza indicazioni o prospettive di confluenza dell'Ente nell'INPS, né di mantenimento degli impegni di pensione in essere. Più avanti sempre sulla stessa tematica previdenziale, la cronaca dell'Assemblea Dirigenti Pensionati ove si rileva "la mancata difesa del potere d'acquisto delle pensioni, insidiato dalle recenti leggi sulla perequazione automatica".

I temi ed i problemi di oggi ci sono tutti; ciò da un lato conferma la validità del giornale di oggi ove si possono leggere le stesse istanze e battaglie; dall'altra induce a considerazioni realistiche, forse un poco disperanti sul destino delle umane cose; ci è di conforto l'impegno immutato della categoria e quello di pochi suoi rappresentanti nel raccogliere e portare avanti il testimone della lotta e della speranza.



Il lettore del tempo percepisce comunque che il focus dei redattori, in questo numero preliminare di presentazione della lunga serie che seguirà, è volto principalmente all'aggregazione dei dirigenti piemontesi dell'epoca, al ricupero dei distratti e dei non iscritti, alla messa a disposizione di una base comune di informazioni sindacali, piuttosto che all'analisi o al dibattito dei problemi essenziali per la categoria.

Ci piace chiudere la spazzolata panoramica sui contenuti di questo primo numero con un estratto dell'articolo "L'antiassociativo" a firma Mario Benedetti: "Avete incontrato il dirigente antiassociativo o antisindacato? Gli avete mai parlato? Generalmente vestito di abiti smorti, gli occhi severi e intensi, con un velo di malizia, vi dice con il tono leggermente ironico dell'uomo navigato: "Ma a chi serve questa associazione? Solo a danneggiare i migliori... Ci vuole ben altro per sistemare in modo adeguato la mia situazione..." Vi obbietterà che il solo rapporto valido è quello tra lui e l'azienda. Comportamento anacronistico, in un mondo in cui tutti si associano per far valere i loro diritti...". Non sappiamo quanti siano ancora i dirigenti di questo

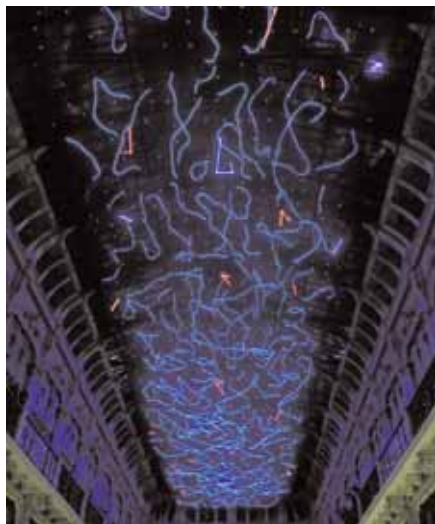
tipo, considerato che negli ultimi tempi il rapporto d'amore tra azienda e sindacato è finito troppe volte sul tavolo della trattativa per la definizione delle indennità spettanti in caso di licenziamento.

Poi pochi numeri più avanti, sarebbe apparsa la notizia, accompagnata da un forte e nobile commento della redazione, dell'assassinio di un collega dirigente, dell'ing. Carlo Ghiglieno e ancora in uno dei numeri successivi, il riscontro un poco incredulo della prima "cacciata" consistente di dirigenti dalla Fiat: le due notizie avrebbero rotto quell'atmosfera nobile, un pochino impersonale e perbenista che aveva connotato i primi numeri del periodico. L'impegno sindacale resta immutato, l'assassinio dell'ing. Ghiglieno fa parte di un'altra storia e di un'altra epoca della storia italiana che riteniamo recuperata e giudicata.

Infine, di dovere, qualche considerazione sulla veste tipografica di questo primo numero.

Il fascicolo del primo numero è severamente editato in bianco e nero, con una attenta scelta dei caratteri; da rilevare che il processo di stampa implicava la composizione dell'articolo con linotype, la rilettura e la successiva correzione del composto con sostituzione manuale dei caratteri errati, l'eventuale rifacimento della pagina a fronte delle modifiche più pesanti.

La tecnica di stampa si è certamente evoluta e progredita: due presupposti del giornale sono rimasti, la consistenza e la gravità dei problemi della categoria e la gratuità e l'entusiasmo di quanti partecipano tuttora alla stesura del giornale: comitato di redazione, direzione, articolisti, collaboratori, amministrazione e tipografia. □



**Fondazione IDI: nuova mission per la Sicurezza sul Lavoro e la Responsabilità Amministrativa (D.Lgs 231/01) a favore dei Dirigenti delle PMI**

## I quarant'anni della Fondazione IDI

Eliana Grossi\*



La Fondazione IDI è nata a Milano nel 1971, per iniziativa dell' Aldai, l'Associazione Lombarda Dirigenti Aziende Industriali, per adeguare e sviluppare programmaticamente l'evoluzione professionale dei dirigenti, nonché per ampliare la cultura imprenditoriale nelle piccole e medie imprese. Per la rilevanza della sua attività riceve nello stesso anno il riconoscimento di Fondazione, con decreto del Presidente della Repubblica. Nel 1995 diviene ente paritetico tra Confapi e Federmanager ed assume un ruolo centrale nell'aggiornamento degli standard professionali dei dirigenti e dei quadri superiori delle PMI.

Presso la Fondazione opera anche l'Osservatorio sulla Dirigenza con la funzione di monitorare i trend organizzativi delle imprese e favorire la crescita della cultura manageriale nelle aziende stesse.

La principale missione strategica della Fondazione è dunque la **formazione**, a vantaggio dei suoi associati di diritto, e di qualunque dirigente desideri sostenerla in qualità di socio.

L'iscrizione alla Fondazione, obbligatoria in virtù dell'art. 9 del Contratto Collettivo Nazionale Confapi e Federmanager, specifico per i dirigenti delle PMI, prevede un contributo annuale per il finanziamento delle attività formative svolte dalla Fondazione stessa.

L'obbligatorietà della formazione per i dirigenti, sancita a livello contrattuale, rappresenta un segnale molto forte circa l'esigenza delle PMI di aumentare costantemente il livello culturale dei suoi vertici, per poter fronteggiare con maggiore efficacia la crescente competizione internazionale.

È sempre in quest'ottica che da quest'anno, in via promozionale, anche i Quadri delle aziende associate potranno iscriversi e partecipare a qualunque iniziativa formativa organizzata dalla Fondazione.

Mentre si avvia al compimento dei suoi primi 40 anni la Fondazione IDI si rinnova, sia in virtù dell'espansione delle **attività su tutto il territorio nazionale**, grazie a nuove **convenzioni** con le associazioni territoriali Confapi e Federmanager, sia per effetto della nascita del **Fondo Sviluppo Sicurezza**.

Tale Fondo, istituito con l'accordo siglato il 20 luglio scorso tra Confapi e Federmanager in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e ottimizzazione dei processi aziendali, verrà alimentato da risorse pubbliche e private, sarà gestito dalla Fondazione IDI e avrà il compito

di finanziare ogni tipo di attività su queste materie.

Presso la Fondazione IDI saranno operativi due Comitati Paritetici:

- Il Comitato Paritetico Nazionale, composto da 4 membri effettivi e 2 supplenti nominati dalle Parti Sociali, con il compito di elaborare le linee guida di indirizzo politico e gestionale del Fondo e di monitorarne il corretto utilizzo.
- Il Comitato Tecnico Scientifico, composto da soggetti dotati di comprovata competenza ed esperienza nelle materie oggetto dell'attività, con il ruolo di validare i modelli organizzativi previsti dal D.Lgs 231/01 in materia di responsabilità amministrativa delle imprese.

In pratica quest'ultimo, su richiesta delle aziende, fornirà attestazione dell'adozione dei modelli di organizzazione e gestione e vigilerà sulla loro effettiva efficace attuazione.

La Fondazione inoltre, in base all'Accordo, ha il compito di organizzare un **servizio di assistenza tecnica** finalizzato alla realizzazione di una cinquantina di **modelli organizzativi standard** tarati sulle diverse tipologie di imprese di piccole e medie dimensioni operanti nei differenti comparti produttivi. Un lavoro che coinvolgerà direttamente i vari territori e l'INAIL.

Per conseguire questa finalità il Consiglio di Amministrazione IDI ha deliberato di istituire cinque articolazioni regionali della Fondazione per le aree della **Lombardia, Piemonte, Veneto, Emilia Romagna e Lazio**, regioni che vedono una significativa presenza di dirigenti del sistema Confapi.

Le Articolazioni Regionali, gestite tramite un Comitato Paritetico locale e due coordinatori, si avvalgono delle strutture tecniche e operative di Confapi e Federmanager già presenti a livello territoriale.

Una struttura così articolata e decentrata faciliterà la stesura di buone prassi organizzative e l'adeguata formazione ed informazione del personale delle PMI sulla importantissima tematica della sicurezza, favorendo una significativa riduzione degli incidenti sul lavoro.

*Chi è interessato a ricevere informazioni su come partecipare ai corsi della Fondazione IDI potrà scrivere all'indirizzo E-Mail: [segreteria@fondazioneidi.it](mailto:segreteria@fondazioneidi.it) o consultare il sito: [www.fondazioneidi.it](http://www.fondazioneidi.it)* □

\*Presidente Fondazione IDI - Istituto Dirigenti Italiani

# ASSIDAI

Fondo di Assistenza per i Dirigenti  
di Aziende Industriali

Assidai è il Fondo di Assistenza  
per Dirigenti, Quadri  
e Alte Professionalità



©Stockphoto.com/Rene Mansi

## PUNTI DI FORZA

### SICUREZZA

- ▶ Impossibilità di recesso unilaterale da parte di Assidai
- ▶ Validità delle coperture assistenziali in tutto il mondo

### CONTINUITA'

- ▶ Assistenza sanitaria senza limiti di età

### SEMPLICITA'

- ▶ Nessun questionario anamnestico al momento dell'iscrizione

### CONVENIENZA

- ▶ Contributo unico per l'intero nucleo familiare

### FLESSIBILITA'

- ▶ Possibilità di estendere la copertura sanitaria ai figli fino al 45° anno di età anche se sposati

### COMODITA'

- ▶ Nessun esborso economico per le prestazioni effettuate in centri clinici convenzionati
- ▶ Assidai card, tessera medica per servizi di assistenza aggiuntivi in Italia ed all'estero
- ▶ Second opinion, servizio internazionale di telemedicina per ulteriore valutazione della diagnosi

**INOLTRE** ▶ Coperture Assicurative caso morte, invalidità ed infortuni previste dal CCNL Dirigenti Aziende Industriali

in partnership con  
**PRÆSIDIUM**  
SOLUZIONI ASSICURATIVE PER IL MANAGEMENT  
www.praesidiumspa.it

## DOVE GLI ALTRI NON ARRIVANO

### CHI PUO' ISCRIVERSI

- ▶ **dirigenti e quadri**, iscritti ad una delle Associazioni Federmanager
- ▶ **dirigenti** non industriali associati ad una Federazione CIDA
- ▶ **consulenti aziendali**, ex dirigenti iscritti a Federprofessional (organizzazione specifica associata a Federmanager).

### PER RICHIEDERE IL MODULO DI ISCRIZIONE E PER MAGGIORI INFORMAZIONI

- ▶ [www.assidai.it](http://www.assidai.it)
- ▶ Customer Service 199.41.81.81
- ▶ Organizzazioni Territoriali Federmanager  
[www.federmanager.it](http://www.federmanager.it)

nuclei familiari iscritti

**44.000**

**150.000**

assistiti

**PIANI SANITARI** - Assidai offre piani sanitari INTEGRATIVI che prevedono rimborsi ad integrazione di quelli del Fasi (o di altra forma di assistenza analoga) e SOSTITUTIVI che prevedono rimborsi fino all'80% circa della spesa sostenuta indirizzati ai quadri, consulenti e ai dirigenti individuali non assistiti dal Fasi (o da altra forma di assistenza analoga).

**COPERTURA FAMILIARI**  
Possibilità per entrambe le tipologie di iscrizioni individuali e collettive di estendere la copertura ai familiari non più assistiti dal Fasi.

## PER LA PERSONA

### OPZIONI INDIVIDUALI

Sono rivolte ai dirigenti, quadri e consulenti in servizio o in pensione e prevedono:

- ▶ Mantenimento dell'assistenza anche dopo il pensionamento senza limite di età
- ▶ Possibilità di iscriversi anche da pensionati
- ▶ Assistenza per il parto ed i figli neonati
- ▶ Indennità mutuo a seguito di invalidità derivante da infortunio

PRESTAZIONI E OPZIONI INDIVIDUALI	BASE	RICOVERI	ARCOBALENO	CONVENZIONE DIRETTA (I)	PENSIONATI	FAMILIARI
Ricoveri per interventi di alta specializzazione	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tutti i ricoveri e day-hospital con o senza intervento (compresi quelli di alta specializzazione)		✓	✓	✓	✓	✓
Interventi chirurgici ambulatoriali			✓	✓	✓	✓
Extraospedaliere I fascia (16 tipologie quali ad esempio: TAC, ECG, ecografia, chemioterapia, RX)	✓		✓	✓	✓	✓
Extraospedaliere II fascia (ulteriori 15 tipologie, quali ad esempio: agopuntura, elettromiografia, urografia)			✓	✓	✓	✓
Visite specialistiche			✓	✓		✓

SOLO SE LE PRESTAZIONI SONO EFFETTUATE IN CASI DI CURA CONVENZIONATE

## PER L'AZIENDA

### OPZIONI COLLETTIVE

Sono riservate ai dirigenti, quadri e consulenti di una stessa azienda che si iscrivono contestualmente al Fondo. Prevedono in aggiunta a quanto previsto per le opzioni individuali:

- ▶ Nessuna carenza per le malattie pregresse
- ▶ Contributi ridotti
- ▶ Programmi sanitari personalizzati per le esigenze di ogni singola azienda

PRESTAZIONI E OPZIONI COLLETTIVE	1C	2C	3C	4C	7C * (I)	FAMILIARI
Ricoveri per interventi di alta specializzazione	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tutti i ricoveri e day-hospital con o senza intervento (compresi quelli di alta specializzazione)		✓	✓	✓	✓	✓
Interventi chirurgici ambulatoriali		✓	✓	✓	✓	✓
Extraospedaliere I fascia (16 tipologie quali ad esempio: TAC, ECG, ecografia, chemioterapia, RX)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Extraospedaliere II fascia (ulteriori 15 tipologie, quali ad esempio: agopuntura, elettromiografia, urografia)		✓	✓	✓	✓	✓
Visite specialistiche			✓	✓	✓	✓
Esami di Laboratorio			✓	✓	✓	
Odontoiatria				✓	✓	

\* L'opzione 7C migliora l'opzione 4C con massimali più elevati e franchigie più basse. (I) Non previste nei piani sanitari sostitutivi.



Resultato elezioni Federmanager APDAI Torino  
**Rinnovo Consiglio Direttivo, Collegio Revisori dei Conti e Probiviri**  
 triennio 2010/2012

In relazione all'oggetto ho il piacere di comunicare la composizione del rinnovato Consiglio Direttivo, Collegio Revisori dei Conti e Collegio Probiviri (allegato) a seguito della proclamazione, da parte dei Probiviri, avvenuta in data 23 novembre u.s. Si allega altresì il risultato analitico delle votazioni. Cordiali saluti.

Il Presidente dei Probiviri  
 Ing. Roberto Sciandra

## Elezioni Consiglio Direttivo per il triennio 2010 - 2012

CONSIGLIERI ELETTI		TOT
Cognome e Nome		
CUSELLI Renato	P	314
AMOROSO Donato	S	146
STRAZZARINO Rinaldo	P	124
BERTOLOTI Arturo	P	121
MOSCARRELLI Stefano	P	113
CIMA Anita Marina	S	111
CAVONE Claudio	P	110
BESSONE Enzo	P	109
SACCONI Ezechiele	P	105
RUSCONI Massimo	P	99
FRESIA Giuliana	P	85
GIOLITTI Riccardo	S	76

PIGNATELLI Luigi	S	75
ROSSI Roberto	P	75
SILVI Daniela	S	75
CASTELLA Adriano	P	73
PANNO Anna Maria	S	72
SORLI Gabriele	S	72
BERTOLINA Marco	S	71
MANZO Mario	S	70
LUVISON Angelo	P	67
SCREMIN Elena	S	67
BENEDICENTI Edoardo	P	65
DEL CORE Lina	P	62
ARDITO Francesco	S	60
CORNIL Daniele	S	60

SARTORIO Antonio	P	60
PASCHERO Silvano	P	56
FANTACCHIOTTI Massimo	P	53
MANDIROLA Franco	P	51
CERRUTI Alessandra	S	50
GIUDICI Romeo	P	45
GALLO Giancarlo	S	43
LESCA Claudio Roberto	S	43
BESENZON Claudio	S	41
VALENTINI Renato Oscar	S	41
LO BIONDO Antonino	S	40
CAPRIOGLIO Luigi	S	37
AMBROSIO Vittorio	S	35
CUCCIATTI Valter	S	34

CONSIGLIERI NON ELETTI		TOT
Cognome e Nome		
BRUSCHETTI Franco	P	38
BOVALINO Carmelo	P	34
GENNARO Enrico	P	33
CALDI Massimo	S	30
BOSCHI Giuseppe	P	29
CASSETTA Roberto	S	28
FERRARO Filippo	S	28
BENAGLIA Carlo Alberto	P	26
FERRO Antonio	S	26
MONTERIN Umberto	S	26
GRELLA Roberto	S	25
ABATE Gerardo	S	24
VIANO Pier Paolo	S	24

BELTRAMO Franco	S	23
FORTUNATO Roberto	S	23
ORLANDI Andreino	P	23
PIGNATO Paolo	S	23
GHIRINGHELLI Luigi	P	21
NOVARIO Giorgio	P	21
PLATINI Luigi	P	21
TORRE Stefano	P	21
GHIGLIA Alberto	S	20
PRATO Pier Giorgio	P	20
TURCO Mauro	P	19
ALFANO Maurizio	S	17
MASCELLANI Marco	S	17
MOZZETTI MONTERUMICI Daniele	S	17
CAMURATI Marco	S	16

FERRARA Lucio	S	16
TOSI Saverio	S	16
FUMAGALLI Stefano	S	15
MAUTINO Gianfranco	S	14
MOSSO Roberto	S	14
DE MARCO Giuseppe	P	13
CIRAVEGNA Paolo	S	12
BORSOTTI Guido	S	11
LASPINA Salvatore	P	11
BONETTA Sergio	S	10
SICILIANO Rocco	S	10
MUNNA Giuseppe Giulio	P	9
VELLA Rocco	S	9
SALMIN Riccardo	S	8
GORTAN Luigi	S	7
SPRIANO Vittorio	P	7

### Elezioni collegio dei revisori dei conti per il triennio 2010 - 2012

COLLEGIO REVISORI CONTI		TOT
Cognome e Nome		
FERRARI Tito	eletto-effettivo	P 219
FANTINO Giovanna	eletto-effettivo	S 209
BOCCHI Gianfranco	eletto-effettivo	S 116
VANNONE Angelo	eletto-supplente	P 97
BIGOTTI Bruno	eletto-supplente	P 94
DI PRIMA Oriella	non eletta	S 94
PALADINI Manuela	non eletta	P 86
ANELLI Augusto	non eletto	P 80
QUARESIMA Franco	non eletto	P 32
FRANZINA Luigi	non eletto	P 31

### Elezioni collegio dei probiviri per il triennio 2010 - 2012

COLLEGIO DEI PROBIVIRI		TOT
Cognome e Nome		
SCIANDRA Roberto	eletto-effettivo	P 322
ALICE Franco	eletto-effettivo	P 242
BIGOGNO Giorgio	eletto-effettivo	S 136
TORTI Aldo	eletto-supplente	P 87
BADONI Angelo	eletto-supplente	P 74

Cuneo. Assemblea dei soci - Relazione del presidente Pierfranco Sibilla all'assemblea 2009

## La luce in fondo al tunnel

*In attesa del contratto e della fine della crisi, in ordinata sequenza si succedono il presidente di Cuneo Pierfranco Sibilla, il presidente Federmanager Giorgio Ambrogioni, il presidente FASI Stefano Cuzzilla, il presidente FONDIRIGENTI Renato Cuselli*

### **Cari Amici e Colleghi,**

voglio innanzi tutto porgere il mio più cordiale ed affettuoso benvenuto a Giorgio Ambrogioni, amico di una vita, che viene nella nostra Provincia per la prima volta nella sua veste di Presidente Nazionale Federmanager.

Il momento economico e sociale in cui è stato eletto a questa carica è uno dei più difficili per il nostro Paese ed ovviamente per la nostra Categoria.

Anche la nostra Provincia, forte di una grande diversificazione produttiva, di grandi capacità imprenditoriali e manageriali e di un rapporto dialogante e costruttivo fra capitale e lavoro, sta subendo in modo pesante la crisi generale.

Esistono ancora nella nostra Provincia alcune isole felici che stanno ben superando queste difficoltà, ma la realtà di fondo in questi primi dieci mesi dell'anno è stata molto grave.

Le richieste di C.I.G. ordinaria e straordinaria hanno raggiunto livelli incredibili per la nostra realtà provinciale.

Parimenti la disoccupazione, sino allo scorso anno sostanzialmente inesistente, si è impennata.

Sino ad oggi gli ammortizzatori sociali hanno tamponato questa situazione. Ma il futuro è molto incerto.

Il prof. Giuseppe Tardivo, nella seconda parte di questa riunione, farà una esauriente panoramica nell'ottica e nella speranza che noi condividiamo che ci sia una luce alla fine del tunnel.

È evidente che anche i Dirigenti sono stati colpiti. Mai come quest'anno la nostra Associazione ha dovuto assistere dirigenti licenziati.

Per dare il maggior spazio possibile al nostro Presidente ed a tutti gli altri ospiti, solo alcuni rapidi cenni su problemi che maggiormente sentiamo.

### **La mission di Federmanager - Il contratto nazionale di lavoro**

La vera fondamentale mission di Federmanager è quella di tutelare a 360 gradi gli interessi dei Dirigenti con il solito ovvio limite che gli stessi non siano in contrasto con gli interessi generali del Paese.

Se così non fosse, difficilmente la nostra Associazione avrebbe ragione d'essere e non si capirebbe perché i Dirigenti dovrebbero iscriversi.

Sarebbero infatti costretti a tutelarsi da soli sia con trattative individuali per quanto riguarda il rapporto di lavoro, sia con il voto politico - sempre individuale - per quanto riguarda i problemi più generali.

Ma se certamente si possono, anzi si debbo-

no, trovare individualmente soluzioni nei momenti normali, non così avviene nei momenti di singola debolezza e di crisi generale.

Il mezzo fondamentale per difendere in concreto gli interessi dei Dirigenti è il Contratto Nazionale di Lavoro e le intese collegate che da questo contratto su formazione, previdenza ed assistenza derivano.

Ma su un punto determinante vogliamo richiamare la Vostra attenzione.

I Dirigenti, nelle situazioni di crisi personali e generali, sono disarmati.

Siamo una categoria senza ammortizzatori sociali. Da anni chiediamo che vengano estesi anche ai Dirigenti.

I Governi di tutte le tendenze hanno sistematicamente ignorato questa richiesta legittima.

Non esiste, almeno per i prossimi anni, una reale possibilità di ottenerli.

Nel libro bianco sul futuro del modello sociale "La vita buona nella società attiva" recentemente presentata dal Ministro del Welfare Maurizio Sacconi, questa via per il futuro viene chiaramente indicata.

"Accanto ad un pilastro pubblico modellato sull'attuale indennità di disoccupazione, si prospetta l'introduzione di un secondo pilastro "privato" e fiscalmente incentivato che dovrebbe svilupparsi attraverso la diffusione degli organismi bilaterali promossi dalle parti sociali".

Ne deriva pertanto una logica conseguenza: solo attraverso intese contrattuali è possibile ottenere quello che la politica ci nega oggi e non ci darà in futuro.

### **Il Fasi e l'Assidai**

La lettura del bilancio FASI 2008 presenta molti aspetti interessanti.

260 milioni di euro di contributi, 235 milioni di prestazioni, un avanzo di gestione di 18 milioni, un patrimonio netto di 157 milioni, disponibilità liquide oltre i 200 milioni. Dati certamente molto positivi. Però ....

Su altri dati richiamiamo la Vostra attenzione:

1. L'indice ISTAT dei prezzi al consumo per periodo 2003/2008 è aumentato di oltre il 15%.
2. L'andamento delle erogazioni delle prestazioni è stato il seguente (Tav. statistica n. 10 bilancio FASI)
  - o 2003 liquidato su richiesto 61,99%
  - o 2008 liquidato su richiesto 57,86%
  - o diminuzione dei rimborsi su valore assolto - 4,13%
  - o diminuzione dei rimborsi su valore percentuale - 6,66%
3. L'andamento dei contributi a carico di un dirigente pensionato è stato il seguente:

o 2003: € 610,40

o 2008: € 876,00

o Variazione + ? 265,56 pari a + 43,52%

Analoghe variazioni anche se lievemente inferiori per i Dirigenti in servizio.

Il FASI è un ente assolutamente insostituibile per la nostra categoria e non cesseremo mai di combattere per la sua esistenza ed il suo miglioramento.

Non possiamo però ignorare che nelle ultime due gestioni certi risultati sono stati fatti sulla pelle o meglio sul portafoglio dei dirigenti, aumentando in maniera sproporzionata rispetto all'inflazione i contributi e al tempo stesso riducendo le prestazioni già penalizzate dall'inflazione stessa.

Ci auguriamo che la nostra Federazione ed il nuovo Consiglio di Amministrazione intervengano per invertire questa tendenza.

Non è superfluo riportare dal sito FASI quale è la missione dell'istituto.

"La missione Fasi è quella di erogare servizi di assistenza sanitaria integrativa di qualità ai dirigenti, ai loro familiari e ai dirigenti in pensione di aziende produttrici di beni e servizi.

Parte centrale di questa missione, nell'ambito di un sistema di mutualità, è quella di garantire un modello gestionale equilibrato fra le risorse disponibili e le uscite per prestazioni e spese di gestione, in modo da assicurare nel tempo la massima efficacia del servizio e le migliori prestazioni assistenziali".

Ci sembra pertanto evidente che se si vuole rispettare la mission del FASI, come minimo l'entità delle prestazioni deve essere riportata ai livelli più decorosi ancorché non sufficienti del 2003.

Anche per l'ASSIDAI vale lo stesso discorso: aumento dei contributi in modo fortissimo, riduzione delle prestazioni.

Anche qui è necessario un intervento adeguato.

### **La previdenza complementare**

L'andamento del Previdai è stato nel 2008 e continua ad essere nel 2009 positivo in tutte le sue gestioni assicurative e finanziarie.

Il Previdai ha superato indenne - non solo non avendo perdite, ma sempre registrando utili - le crisi finanziarie che hanno colpito l'economia mondiale.

E ciò grazie ad una gestione prudente ed oculata che ha sempre avuto ben chiara la finalità del fondo, che è quella di garantire una pensione integrativa.

Questa missione diventerà sempre più importante alla luce del fatto che il pilastro di

base del sistema previdenziale - la pensione INPS - è purtroppo destinata sempre più a contrarsi negli anni futuri.

## La formazione

Citiamo ancora il libro bianco del nuovo Welfare.

“Nel Welfare delle opportunità l’effettivo accesso all’apprendimento assume una rilevanza strategica per lo sviluppo e l’autosufficienza delle persone.

Il continuo aggiornamento in tutti gli stadi della vita è indispensabile per rimanere al passo con i mutamenti dell’economia, in un mercato del lavoro ove la materia delle occupazioni cambia velocemente, alcune scompaiono, altre si creano”.

Tutto ciò ci trova completamente d’accordo, come siamo sicuri trova d’accordo tutte le forze politiche e sindacali.

Fondirigenti gestita congiuntamente da Federmanager e Confindustria è lo strumento che i Dirigenti possono usare per questo scopo.

Un miglioramento si rende necessario soprattutto nell’ottica di una integrazione con il mercato del lavoro e con una mirata attenzione ai bisogni individuali.

## La nostra associazione

Federmanager Cuneo ha svolto nel corso di quest’anno i suoi compiti istituzionali a livello locale, regionale e nazionale.

L’attività è stata soprattutto indirizzata ad assistere Dirigenti in controversie/licenziamenti.

In merito desideriamo ringraziare l’APDAI di Torino per il supporto dati.

Dobbiamo qui introdurre ancora una volta un problema.

L’attuale struttura periferica basata sul volontariato sta mostrando le corde.

Se si vuole dare futuro certo alla nostra Organizzazione bisogna cercare di creare in Piemonte un soggetto nuovo che sappia coniugare un accentramento di funzioni a livello regionale, gestito professionalmente, con un diffuso radicamento sul territorio.

È un compito difficile che comporta superamento di modelli consolidati e rinuncia a prerogative, ma non vediamo quale altra strada per andare lontano possiamo imboccare.

## Glasnost

Glasnost è un termine russo che significa letteralmente pubblicità nel senso di “dominio pubblico” tradotto più spesso con trasparenza (Wikipedia).

La nostra Associazione si sta battendo da tempo per avere una glasnost totale sui bilanci Federmanager/Enti collegati.

Bisogna riconoscere che un passo avanti è già stato fatto ma alcuni aspetti non marginali non sono sufficientemente “illuminati”.

Continueremo ad insistere in merito con la nostra notoria cocciutaggine piemontese.

*Cari Amici e Colleghi,*

*molto probabilmente questa relazione Vi sembrerà riduttiva.*

*Non Vi nascondiamo che siamo stati tentati di affrontare i grandi problemi proponendo soluzioni intelligenti ed ardite.*

*Con buon senso provinciale abbiamo però ritenuto più concreto ed utile focalizzare l’attenzione sui problemi su cui i nostri Iscritti e non ci richiamano quasi giornalmente: contratto, tutela nella perdita del posto di lavoro, previdenza, assistenza, formazione.*

*Sono gli argomenti su cui si gioca la nostra credibilità ed in fin dei conti la ragion d’essere della nostra Associazione.*

*La nostra Provincia è fatta di gente solida e capace. Il tessuto industriale è composto da imprese ed imprenditori notevolmente capaci e lungimiranti.*

*I Dirigenti e con loro tutte le altre forze lavorative sono profondamente integrati nel sistema produttivo.*

*Questo non vuol dire che usciremo indenni dalla crisi, né vuol dire che non ci saranno profondi cambiamenti.*

*Vuol però dire che tutte le doti, tutte le capacità, tutta la volontà verrà utilizzata per far sì che la nostra Provincia continui ad essere un luogo di positiva convivenza e di equilibrato sviluppo economico.* □

## Intervento del presidente del FASI Stefano Cuzzilla

Il Presidente del Fasi, **Stefano Cuzzilla**, nel manifestare la sua consapevolezza circa una non perfetta aderenza delle prestazioni del Fondo rispetto alle attese degli iscritti, annuncia che è sua intenzione accertare di persona quali siano le dimensioni del fenomeno, attraverso incontri decentrati con la base, da pianificare coinvolgendo tutte le strutture territoriali di Federmanager.

Il Presidente cita i dati economici più rilevanti dell’andamento del Fondo, già molto positivi, e destinati a migliorare ancora con l’incremento della contribuzione previsto dal CCNL ancora in corso di discussione, ma sul quale le parti hanno già trovato l’intesa; chiuso il contratto e consolidato tale incremento, poiché lo scopo del Fondo non è accumulare riserve, verrà il momento di rivedere al rialzo il livello delle prestazioni, pur con la cautela necessaria ad evitare che le nuove risorse vadano ad alimentare i ricavi del mercato sanitario privato, invece di andare a diminuire la differenza fra costi sostenuti dagli iscritti e rimborsi del Fondo.

Oltre agli incrementi quantitativi, Cuzzilla esprime la convinzione che il tariffario vada migliorato anche qualitativamente, attraverso la continua “manutenzione” delle voci in esso contenute, sia modificandole, sia aumentandole o eliminando quelle obsolete, in modo

tale da seguire con maggiore tempestività le innovazioni che la ricerca applicata in campo sanitario rende via via disponibili.

Il Presidente del FASI conclude il suo intervento sottolineando, come criticità di non minore importanza cui porre rimedio, il burocratismo al quale sono spesso ispirati i rapporti fra Fondo e iscritti e indica, come esempio negativo al riguardo, la procedura per i rimborsi odontoiatrici, ricevendo l’unanime consenso dei presenti.

## Intervento del presidente di Federmanager Giorgio Ambrogioni

Chiamato in causa da **Sibilla**, che lo invita a comunicare all’Assemblea il motivo per cui, contrariamente alle attese, il CCNL non è ancora stato firmato, il Presidente Nazionale **Giorgio Ambrogioni** manifesta il suo disappunto al riguardo, anche se continua a dichiararsi ottimista sulla possibilità di chiudere il contratto in tempi brevi.

Prima di approfondire lo stato delle trattative contrattuali, Ambrogioni, riferendosi ai titoli dei quotidiani del giorno che riportano le valutazioni positive dell’OCSE circa le capacità di reazione dell’Italia alla crisi mondiale, dichiara che se è vero che la reazione è positiva, è altrettanto vero che l’uscita dalla crisi è ancora lontana: la ricchezza bruciata nella

crisi è stata tanto grande che ci vorranno cinque anni per ricostituirla. Non solo, ma ripresa della produzione e ripresa dell’occupazione non sono fenomeni sincronizzati: si stima che a fine 2009 si conteranno circa 10.000 colleghi disoccupati, in una situazione in cui il mercato non offre opportunità di reimpiego.

Ciò accade in un momento in cui mai come prima il ruolo manageriale è colpito da accuse che hanno fatto breccia nell’opinione pubblica, per ribaltare le quali non basta replicare mettendone in luce la strumentalità, ma occorre lavorare in profondità per rendere visibili i comportamenti concreti delle decine di migliaia di colleghi impegnati a gestire il momento difficile delle loro aziende; un grande sforzo di comunicazione, capace di ridare credibilità e prestigio al ruolo sociale della categoria, legittimandola come risorsa del paese attenda ai valori.

Per quanto riguarda il contratto, il Presidente Nazionale riassume la situazione in quattro punti

## Tutela dei colleghi che perdono il lavoro.

È la priorità assoluta del rinnovo contrattuale. Dal 2004 il sistema degli Enti bilaterali fornisce alcune risposte, ma è molto articolato, non ha dato i frutti attesi e in sostanza occorre renderlo più efficace. Per questo il contributo economico sarà portato da 1.500 a 2.000 Euro mensili e la sua durata sarà elevata da 12



a 18 mesi per gli over 50, ma soprattutto la possibilità di fruirne sarà estesa anche ai colleghi che lasciano l'azienda in regime di risoluzione consensuale del rapporto. Per intervenire tempestivamente ed evitare l'obsolescenza professionale, spesso invocata dalla controparte quale causa di risoluzione, il dirigente potrà periodicamente sottoporsi ad un check-up delle sue competenze professionali, mirato a valutarne lo stato ed eventualmente ad individuare le sue esigenze di formazione.

## FASI

Aumento della contribuzione per un totale di circa 26 milioni di Euro finalizzato a migliorare le prestazioni su tre macro aree: grandi interventi, odontoiatria e assistenza infermieristica domiciliare. Non va tuttavia sottovalutato il grande problema anagrafico del Fondo, nel quale il rapporto fra iscritti in servizio e iscritti pensionati è ormai sceso sotto il valore di 0,9

## PREVINDAI

Il tetto contributivo sarà elevato anche per i dirigenti di nuova nomina.

## Retribuzione

È il punto sul quale l'accordo non c'è ancora. Noi chiediamo una manutenzione reale e percepibile di tutte le retribuzioni, mirata a portare a 80.000 Euro il TMCG in tre/quattro anni e a costringere le aziende a corrispondere secondo parametri oggettivi la parte variabile. Manca tuttavia in larghissima parte delle imprese la percezione del rapporto corretto fra imprenditore e dirigente, non si pratica il controllo di gestione e di conseguenza la parte variabile delle retribuzioni del dirigente o viene utilizzata come strumento di condizionamento o non viene erogata del tutto. Per questo motivo abbiamo richiesto che, ove essa non sia corrisposta, ovvero non abbia di fatto avuto incrementi da molti anni, al dirigente venga comunque riconosciuto un incremento retributivo a questo titolo, ma Confindustria rifiuta meccanismi automatici e coercitivi.

Per quanto riguarda i colleghi in quiescenza, per i quali il CCNL non può prevedere nulla direttamente, è stato fatto valere il principio che l'incremento del contributo FASI non sarà a loro richiesto, nonostante le prestazioni siano erogate in cifra per circa il 60% ad essi e per il 40% ai colleghi in servizio.

Relativamente alla manutenzione dei trattamenti pensionistici, Ambrogioni, dichiara che non sarà possibile ottenere nulla finché non sarà cancellata dal Bilancio INPS l'evidenza contabile dell'effetto dovuto alla confluenza dell'INPDAl, obiettivo che si spera di ottenere con l'inserimento di una norma nella Legge

Finanziaria 2010 all'esame del Parlamento, e, avviandosi alla conclusione, ricorda i tre successi ottenuti su questo versante negli anni recenti: eliminazione del divieto di cumulo pensione/retribuzione, blocco per ben due volte del contributo di solidarietà a carico dei colleghi ex-INPDAl e confluenza dell'INPDAl nell'INPS con la salvaguardia dei diritti acquisiti. □

## Intervento del presidente di Fondirigenti Renato Cuselli

**F**ondirigenti, nato nel 1998 come Fondazione intitolata a Giuseppe Talierno e nel 2002 trasformato per accordo tra Confindustria e Federmanager in Fondo interprofessionale per la formazione continua, oggi interpreta il suo ruolo in una chiave più ampia ed adeguata alle sfide che la congiuntura presente pone a tutti i soggetti economici: è infatti un'Agenzia integrata di servizi per lo sviluppo della cultura d'impresa, la crescita e l'innovazione.

Fondirigenti vanta ad oggi l'adesione di circa 15.300 imprese con 84.000 dirigenti, appartenenti a tutti i settori produttivi e dei servizi. Per le sue attività il Fondo, fino al 2008, ha stanziato 36,5 milioni euro, mentre l'impegno per il 2009 prevede uno stanziamento a budget di 28 milioni di euro.

"Fondirigenti intende svolgere un ruolo attivo in una congiuntura particolarmente difficile, facendo leva sullo spirito solidaristico che è alla base di ogni iniziativa associativa; gli ambiti di azione in cui ci stiamo muovendo sono molteplici e tra loro interconnessi".

In primo luogo l'attività di finanziamento dei Piani formativi condivisi: ad oggi sono stati effettuati 1.500 interventi, che hanno riguardato un totale di circa 25 mila dirigenti; ma, fatto ancora più significativo, in questi ultimi mesi l'attività di finanziamento ha registrato una crescita esponenziale, che è necessario rinforzare attraverso una maggiore attenzione alle ricadute qualitative degli interventi anche sul fronte della tutela occupazionale."

All'attività prevalente di finanziamento di piani formativi condivisi, attraverso le risorse del conto formazione, Fondirigenti affianca la promozione di bandi pubblici di finanziamento, strumento che mira a promuovere interventi con finalità solidaristiche; l'Avviso 1/2009, con uno stanziamento pari a 7,5 milioni di euro, prevalentemente rivolto alle PMI, ha previsto anche l'apertura a dirigenti disoccupati fino al 30%, rispetto al totale dei dirigenti coinvolti.

Un altro significativo ambito dove forte è l'impegno del Fondo, dichiara ancora il Presidente Cuselli, riguarda i cosiddetti "progetti sperimentali". È questo il caso del progetto I Turismi - giunto alla sua seconda annualità e che, tra l'altro, ha ottenuto il patrocinio dell'Unesco - in cui per la prima volta sei territori e 70 tra manager, imprenditori, quadri e rap-

presentanti delle PA locali lavorano insieme.

Rilevante infine è l'azione di promozione e diffusione culturale nell'ambito della sicurezza rappresentata dal progetto "SIS-Sviluppo Imprese in Sicurezza", attuato in partnership con Confindustria, Inail e Federmanager. Il progetto è concepito come un vero e proprio "giro d'Italia": dei 20 seminari in programma se ne sono svolti finora 7, con una partecipazione complessiva, fra manager e imprenditori soprattutto delle PMI, di circa 800 persone.

L'ultima iniziativa ha preso il via il 4 novembre a Milano; il progetto "Più Education nelle PMI", realizzata con Confindustria e Federmanager, intende fornire una originale risposta alla domanda di innovazione del sistema scolastico e formativo che non sempre trova risposte adeguate da parte dell'apparato istituzionale. Il progetto si propone di favorire l'instaurarsi di una collaborazione continuativa e fondata sulla conoscenza reciproca tra professionisti del sistema produttivo e dell'educazione. □

## Altri interventi

### MASINI - Previdai

A fine anno è possibile avere già delle indicazioni sul bilancio 2009 dell'Ente di previdenza complementare e da ciò intuire come la crisi economica e finanziaria abbia colpito il settore industriale e la categoria dei dirigenti.

Ad una stabilità delle entrate sul numero degli iscritti, nel corso dell'anno si è assistito ad un calo di nuove nomine ed ad un incremento di richieste di riscatto parziale o totale della posizione contributiva. Ciò porta a considerare che la necessità di far cassa - vuoi per disoccupazione a seguito di licenziamento, vuoi per uscita anticipata in attesa del pensionamento rimandata a breve all'apertura della finestra di accesso, vuoi per altre cause - ha costretto molti iscritti a richiedere forme di anticipazioni o di riscatto al Previdai.

Per quanto riguarda i rendimenti anche per il 2009, nonostante la forte crisi finanziaria, ci sono state performance positive (circa + 3%) che hanno interessato tutti i comparti compreso quello dinamico legato agli indici azionari.

### VILLANI - Praesidium

Il Presidente di Praesidium - nato in comunione con ASSIDAI - ha illustrato brevemente l'attività dell'ente, il quale attraverso una società di brokers fornisce assistenza legale in caso di licenziamento al dirigente assicurato.

Dopo un triennio di attività più che soddisfacente, si tratta ora di accrescere il numero degli iscritti e potenziare i servizi a loro destinati. La questione è allo studio.

### CENSI

Partendo dalla lettura di dati economici legati alla manifestazione SMAU tenutasi nel mese di ottobre a Milano, da cui si desume come il Paese Italia arranchi economicamente e finanziariamente, il consigliere di Cuneso nel suo intervento ha auspicato un rafforzamento del rapporto tra politica e territorio. □

## Quale futuro per l'economia cuneese?

### Relazione tenuta dal prof. Tardivo nel corso dell'annuale assemblea dei dirigenti di Cuneo

La relazione del prof. TARDIVO si caratterizza per il numero e l'estensione data agli argomenti trattati nonché per la profondità e la ricchezza di dati a supporto di ciascun argomento: qualcuno tra i presenti all'assemblea ha così sintetizzato in modo positivo e soddisfatto il suo giudizio sulla relazione con la frase "Ma questa è una lezione di università..."

La relazione si è articolata su tre direttrici principali: la crisi che ha colpito l'economia mondiale e italiana, le prospettive di evoluzione della crisi a breve e medio termine (si comincia davvero a vedere la luce alla fine del tunnel?), la situazione economica ed occupazionale della provincia di Cuneo.

Il primo punto: cosa è successo e sta tuttora succedendo nel mondo? La società industriale, nata nell'800 e sviluppatasi vorticosamente nel corso del secolo passato, si sta trasformando in società della comunicazione e dell'informazione; si accorcia in modo tangibile il ciclo di vita dei prodotti, anche di quelli che avevano conservato la propria esistenza e vitalità per oltre un secolo. Tutti i mercati mondiali, non più protetti, sono aperti alla disponibilità e allo scambio di ogni genere di beni (globalizzazione); stanno arrivando pesantemente nuovi concorrenti dal potenziale produttivo e quindi successivamente anche di consumo, dalle dimensioni gigantesche (Brasile, India, Cina). E di tutti questi fattori non si può prescindere, anche se non tutti sono stati generatori della crisi.

Questa, non occorre ripeterlo, è iniziata con il collasso bancario americano (la improvvisa volatilità dei "subprime" e dei prodotti finanziari "derivati"). Quanto è successo – avverte il prof. Tardivo – non è stato un avvenimento casuale ma è stato generato dall'avidità di guadagno degli operatori e del conseguente disprezzo delle regole. L'impatto si è riversato sul sistema finanziario e questo, a sua volta sul sistema reale: la restrizione del credito alle imprese, l'uscita dal mercato delle aziende

marginali o sottocapitalizzate, la riduzione della produzione e del personale coinvolto, il calo della domanda di beni e servizi, l'impegno ridotto – o bloccato – negli investimenti per ricerca... Negli ultimi 12 mesi abbiamo assistito ad una crescita continua del tasso di disoccupazione, alla crescita esponenziale delle ore di cassa integrazione e di utilizzo generalizzato degli ammortizzatori sociali.

Ma la risposta delle imprese italiane, particolarmente delle PMI è sempre stata di tipo negativo? A giudizio del relatore ci sono stati due tipi di risposta, quelli condotti in ottica negativa dei quali abbiamo parlato, ma anche quelli in ottica positiva. Ad esempio, una razionalizzazione dei costi di struttura e di incremento della produttività, anche della qualità; l'apertura di nuovi mercati e la ricerca di nuovi clienti, caratterizzati non solo dai volumi ma anche dalla solvibilità dei debiti.

Questo tipo di filosofia "positiva" viene così sintetizzata dal relatore: "Le aziende più virtuose asseriscono: Sappiamo che se riusciremo a dare alla nostra impresa una struttura adeguata al futuro, quando l'economia si riavvierà la nostra posizione recupererà rapidamente". Luce dunque, o chiarori indefiniti, alla fine del tunnel, ma unicamente per coloro che sono sopravvissuti ed hanno attuato scelte corrette, ancorché dolorose, in tempo di crisi. (Il prof. Tardivo evita prudentemente di rilasciare previsioni sulla durata della crisi o sul tempo di ricrescita).

Parliamo della provincia di Cuneo, la "Provincia Granda", non soltanto per antica appellazione ma anche per motivi certi e indubitabili: ha una popolazione residente di 585.900 persone, con una densità di 85 abitanti per kmq, anche a riprova della equilibrata ripartizione delle attività tra agricole e industriali in stretto senso. (La confinante provincia di Torino, meno bilanciata nell'utilizzo delle risorse primarie, ha una popolazione di 2.300.000 abitanti con una densità di 336 ab. per kmq).

Circa il Pil e la qualità complessiva di vita, la provincia di Cuneo occupa il 17° posto in Italia (indagine ITALIA OGGI) con un prodotto lordo di 30.400 Euro pro-capite, la migliore posizione in Piemonte; punta di diamante dell'economia cuneese, l'export: nel 2008 a fronte di un import di 3.66 miliardi di Euro si è consuntivato un export di 6,096 Miliardi. Voci significative dell'export i prodotti alimentari e le bevande (leggi vini). Dunque situazione di gran lunga migliore rispetto a tante altre regioni o province italiane, piemontesi e non.

Quali le chiavi del successo? Il prof. Tardivo ne sottolinea tre:

- Essere locali nel globale (mantenere l'identità anche in ambienti globalizzati)
- Innovare attraverso l'esistente (mantenere una sinergia virtuosa tra componente agricola e componente industriale)
- Capacità di fare sistema (sfruttare a fondo le particolarità del territorio e della popolazione, facilitare il trasferimento tecnologico dall'Università alle imprese).

Ma, chiude il prof. Tardivo, se finora nella "Provincia Granda" non è andata poi complessivamente così male, per mantenere le posizioni e quindi riprendere a crescere "ognuno dovrà fare la sua parte": il sistema bancario e finanziario deve riprendere le condizioni di appoggio finanziario alle imprese; i sindacati, oltre ad attuare la difesa dell'occupazione, permanere nella affermazione dei valori del lavoro; infine – istituzioni ed enti territoriali – fare squadra dimenticando particolarismi o coloriture politiche. Infine, l'Università, farsi carico dell'"R. & D." ma soprattutto del successivo trasferimento di brevetti e tecnologie alle imprese del territorio.

L'ultima slide presentata condensa questo discorso denso di constatazioni e propositi a carico della realtà cuneese: "La sfida è avvincente e dà adito alla speranza. Ci sono le premesse per vincerla, ma occorre giocarla da protagonisti e non limitarsi a subirla". □

## La luce in fondo al tunnel

C'era venuta la tentazione di aggiungere un punto interrogativo al titolo della relazione del prof. Giuseppe Tardivo (ordinario di economia e direzione delle imprese, Università di Torino). Traspare infatti dal testo la legittima speranza o meglio la calcolata previsione di una imminente schiarita sul fronte economico internazionale.

In rispetto del dovuto ottimismo l'interrogativo non è stato posto. Sorge però il dubbio che non sia del tutto chiaro il fosco fronte dell'economia.

Non possiamo fare delle personali valutazioni su un argomento così complesso, se non cercando di orientarci sulle ipotesi e previsioni della stampa internazionale.

In primis ed è l'aspetto per noi determinante rileviamo che le segreterie dei nostri sindacati sono occupate e preoccupate dalla incessante sequela di colleghi alle prese con il posto di lavoro: o già

licenziato; o in sospetto di mormorii aziendali; o chiedendo addirittura pareri per eventuali riduzioni dello stipendio.

È vero Benanke della riserva federale USA ha segnalato un miglioramento dell'economia:

però il prezzo del barile di petrolio è passato da 44 dollari a 74; si constata un disagio permanente delle PMI in difficoltà per difetto di finanziamenti; cambiano gli equilibri mondiali, gli USA non sono più i protagonisti in assoluto, INDIA e CINA sono dei giganti per ora mansueti ma, ed ecco il punto, troppi sono gli elementi che creano e condizionano il mercato da lasciarci prendere dall'entusiasmo per i primi eguali positivi.

Ma ripetiamo la pena più grande è l'emorragia di persone lasciate a casa, di famiglie intere in crisi di sopravvivenza di colleghi dirigenti con nessuna prospettiva prossima di collocazione. Restiamo in attesa.

La schiarita è ancora lontana. □

L'altra metà del cielo

## Che cos'è Federmanager Minerva

*Il gruppo Federmanager Minerva è stato costituito in Febbraio 2009 dalle colleghe donne dirigenti e quadri*

**Pier Giorgio Prato**

**C**on il convegno, tenuto presso il Centro Congressi di Torino il 27 ottobre 2009, le managers hanno dato vita ad un dibattito interessato a far comprendere le loro giuste aspirazioni.

### Sono intervenuti:

Renato CUSELLI  
Presidente APDAI

Giorgio AMBROGIONI  
Presidente Nazionale Federmanager

Marina CIMA  
Referente Minerva per l'APDAI

Lorena CAPOCCIA  
Membro del Comitato Esecutivo Minerva

Gianna GANCIA  
Presidente della Provincia di Cuneo

Laura ECHINO  
Presidente ADACI

Rossella MAGGIORA  
Presidente AIDDA Piemonte

Anna MANTINI GRIVA  
Consigliere di Parità della Provincia di Cuneo

Moderatore: Augusto GRANDI  
Giornalista del "Sole 24 Ore"

La partecipazione è stata ampia e gli interventi, fatti in modo lucido e miranti alla concretezza, hanno suscitato applausi in una platea in prevalenza femminile.

E proprio con un tocco sorprendente di gradevole femminilità il convegno è iniziato con la presenza della cantante Susy Amerio che ha interpretato una bella canzone. E ad intervalli diversi la stessa cantante ha ancora interpretato altre due canzoni.

Le donne sono "brave e capaci" è stato ribadito e gli uomini se ne devono rendere conto.

Gli uomini di Federmanager ne sono già da tempo convinti e lo ha espresso molto bene il Presidente Giorgio Ambrogioni che ha fortemente voluto e sponsorizzato il gruppo Minerva.

Lo ha ricordato Renato Cuselli intervenuto per primo nella serata "Donne per le donne", lo ha detto citando la nascita del "Women's Leadership Fund" per volontà della moglie di Tony Blair e di due ex premier (del Canada e della Nuova Zelanda). Un fondo che scom-

mette sulle aziende al femminile. Investire dove le donne hanno un ruolo di guida.

Occorre attivarsi nelle imprese che tendono e discriminare le donne; incunarsi in un pianeta maschile per rilanciare la presenza femminile. Un esempio per tutti: i supermercati "Carrefour" non puntano sulle donne managers pur avendo l'80% di clienti donne. Quindi la nostra idea non è "filantropica" ma si basa su ricerche che riconoscano, alle aziende gestite da donne, delle performances di significativo rilievo.

Ed ha concluso promettendo che Federmanager APDAI Torino metterà tra i suoi obiettivi primari per il 2010 il ruolo delle donne con seminari, tavole rotonde e work shop.

Il Presidente **Giorgio Ambrogioni** ha dichiarato la volontà di inquadrare la politica di Federmanager con riferimento alle donne, non intesa come "quote rosa" ma con valori diversi. Il nostro Paese è in difficoltà. Rispetto al 2008 vi è stato, nel 2009, un calo di produzione del 28%. Occorre cambiare "asset" su cui fare affidamento. Uscire dalla politica degli sprechi. Un esempio: l'incasso annuale dell'intera rete museale italiana equivale ad un ottavo del solo museo del Louvre. I nostri giovani e le nostre donne non vengono utilizzati. Questo è innanzitutto un problema di cultura.

In Italia prevalgono le piccole e le medie imprese ed in questo le donne faticano ad affermarsi. Nel mondo del lavoro le donne hanno dimostrato la loro intelligenza e la loro capacità.

Se il nostro Paese non farà affidamento anche sulle donne faticherà ad uscire dalla crisi. Nell'industria italiana le donne manager sono l'8% e la media delle retribuzioni è il 20% in meno di quelle degli uomini. Si dice che le donne sono costrette a lavorare il doppio per essere apprezzate la metà.



Marina Cima.

In quegli enti che la Federazione ha affidato alle donne, le cose sono andate meglio.

Dobbiamo legittimare questi nostri intendimenti con il cambiamento dell'atteggiamento; dobbiamo cambiare cultura: noi, gli imprenditori e la politica.

**Marina Cima**, attuale tesoriera di APDAI e revisore dei conti di Federmanager nazionale, ritiene un privilegio ricoprire l'incarico di refe-



rente di Minerva per la sede Federmanager di Torino.

È giustamente convinta che la valorizzazione delle donne nelle aziende può essere un contributo essenziale per la crescita di una società moderna. Nella sua esperienza ha visto poche donne occupare delle "posizioni apicali in azienda". Occorre quindi capire perché ciò avviene. Il gruppo Minerva può darci la possibilità di partecipare a progetti che diano il giusto spazio al valore delle donne. Le donne, per prime, devono credere nella loro professionalità.

Per **Lorena Capoccia** essere oggi donne manager significa avere l'opportunità di dedicarsi con professionalità ad una attività complessa, spesso sfidante, di grande responsabilità e di potere decisionale.

Più del 50% delle donne dirigenti considera il lavoro un'esigenza per la propria autonomia. Esse vogliono dimostrare la loro capacità di raggiungere gli obiettivi, ma il numero delle donne manager, nel settore industriale, arriva soltanto al 7%. In Italia ci sono molte persone qualificate, con buona preparazione scolastica ed esperienza professionale. Ma le poche posizioni di vertice danno vita ad una forte competizione. Lo sviluppo delle carriere è così difficile sia per gli uomini che per le donne. E per le donne si aggiunge, a volte, anche l'handicap della situazione familiare, ed i dati dimostrano retribuzioni superiori delle donne

“separate/divoriate” rispetto alle colleghe “conviventi/coniugate”; e lo stesso si verifica per le donne senza figli rispetto a quelle con figli.

È scarsa l'attenzione al merito che si dà per la crescita professionale. Ed a questo proposito, un'indagine del 2008 di Federmanager su



Laura Echino.

un campione di 752 soggetti facenti parte della classe dirigente italiana (imprenditori, dirigenti, giornalisti, politici, docenti e ricercatori universitari) dei quali il 21% donne, è emerso che il 40% dei manager ritiene difficile applicare criteri oggettivi alla valutazione del merito; il 50% giudica estesa l'applicazione del principio del merito ed il 69% è favorevole al principio del merito. Purtroppo, il 62% dei dirigenti ritiene l'importanza dell'appartenenza ad una “cordata” per fare carriera e soltanto il 27% ritiene che sia il merito.

Per il futuro occorrerà cercare maggiore produttività, intesa non in senso tayloristico, ma come aumento del valore aggiunto del prodotto. E la leadership dovrà ispirare fiducia alle persone che insieme ai managers dovranno affrontare i cambiamenti.

Il gruppo Minerva propone che vi siano misure di legge che sostengano una maggiore presenza delle donne nei Consigli di Amministrazione. Ciò non vuol dire “quote rosa”,



Rossella Maggiora.

ma soltanto un limitato periodo di tempo, che permetta di dimostrare la capacità delle donne e di far emergere talenti nascosti.

Aveva 21 anni **Gianna Gancia** quando, dopo le morte del padre, dovette interrompere gli studi universitari ed essere letteralmente “catapultata” in azienda. Ha riconosciuto che si trovò in condizioni privilegiate rispetto alle colleghe nel gestire la propria carriera. Molto più difficile fu, invece, in politica. È riuscita comunque a vincere le reticenze nei con-

fronti delle donne ed essere eletta, nel 2009, Presidente della Provincia di Cuneo nonostante fosse in competizione con avversari politicamente forti.

La provincia di Cuneo, ha detto, è un tessuto di 80.000 piccolissime aziende. Ne consegue una prevalenza maschile nella conduzione. La cultura è ancora maschilista, quindi anche lei concorda sulla necessità di un periodo di “quote rosa”.

**Laura Echino** ha iniziato, subito dopo la laurea, a lavorare nella azienda LAVAZZA. Ora è una manager responsabile degli approvvigionamenti. L'ADACI è l'Associazione Italiana di Management degli Approvvigionamenti fondata nel 1969 e le donne iscritte sono il 17%. Nella vita associativa si fa squadra ed è questo che le donne devono anche fare.

Il fatto di essere donna non ha precluso la sua carriera; è importante, secondo lei, che le donne abbiano un partner che le sostenga.

Nella sua esperienza ha incontrato molte



Il presidente Renato Cuselli e Lorena Capoccia.

donne brave e ben preparate, ma alcune si sono “tirate indietro” non riuscendo a coniugare gli impegni di manager con quelli di mamma. Ciò nonostante le donne manager in Lavazza Italia sono il 20%, però nessuna di esse è una top manager.

**Rossella Maggiora** ha ricordato che l'AIDDA (Associazione Imprenditrici e Dirigenti d'Azienda) è nata nel 1961 da un'idea ed un bisogno di confronto e di unità tra donne imprenditrici e dirigenti di azienda, che volevano un riconoscimento nel mondo del lavoro gestito, allora, in modo assolutamente maschile. Da allora molta strada è stata fatta, ma se ancora oggi si sente la necessità di fondare un gruppo al femminile di dirigenti, significa che siamo ancora lontani dall'ottenere le “pari opportunità”.

I fattori che condizionano la completa integrazione delle donne nel mondo del lavoro ed ostacolano le loro iniziative, sono dei pregiudizi atavici che tuttora fanno parte di una “mentalità comune”. Nonostante i cambiamenti avvenuti in questi ultimi 50 anni, dobbiamo, purtroppo, ancora constatare troppe scelte al maschile in posti di potere o di massima importanza a scapito di donne che valgono e che presentano curricula di eccellenza. Ed anche la disuguaglianza delle retribuzioni rimane un problema da risolvere.

Per il bene della nostra economia, che in questo momento ha bisogno di maggior rigore e professionalità, è auspicabile il riconoscimento delle donne di valore e di eccellenza.



Anna Mantini Griva.

**Rossella Maggiora**, nella sua trentennale esperienza di imprenditrice nel campo dei trasporti, ha constatato che la Qualità, nei momenti di crisi, è stato uno dei fattori capaci di farci uscire da situazioni difficili. L'augurio è che gli imprenditori e le imprenditrici siano predisposti a scegliere secondo le vere capacità, abbandonando pregiudizi e discriminazioni di sesso.

AIDDA si propone di stare accanto al gruppo Minerva e, pur mantenendo ognuna le proprie caratteristiche di appartenenza, di partecipare con gioia alle sue iniziative.

**Anna Mantini Griva** ha simpaticamente iniziato dicendo che nella lingua italiana esiste pure il femminile per quelle cariche e professionali che normalmente vengono date al maschile anche alle donne. Può sembrare anche questo un fattore discriminatorio. Infatti lei preferisce definirsi “consigliera”. Occuparsi delle tutele e delle discriminazioni nel mondo del lavoro, può essere un aiuto concreto per le aziende.

Le donne che devono affrontare gli ostacoli prima descritti, sono anche tenute lontano da un mondo molto maschile e molto complicato come quello della politica.

L'associazionismo femminile ricopre, quindi, un ruolo importante in questo momento di cambiamenti. Ed ha concluso con lo slogan: “Donne sole invisibili, unite invincibili”.

Sono seguite molte domande da parte dei partecipanti riguardanti i problemi trattati, alle quali i relatori hanno risposto, penso, esaurientemente.

È spettato a **Marina Cima** il compito di chiudere il Convegno. Ha ricordato che già 85 donne manager fanno parte del gruppo Minerva torinese. Si aspettano idee, proposte ed iniziative. Il gruppo si riunirà una volta al mese.

E ringraziando i partecipanti ed i relatori, ha invitato tutti al rinfresco che è seguito. □



Gianna Gancia.