



DIRIGENTE

d'azienda

maggio 2010 - n. 271

Roma - IV Rapporto
“Generare classe
dirigente: ricostruiamo
la fiducia nelle élite europee”

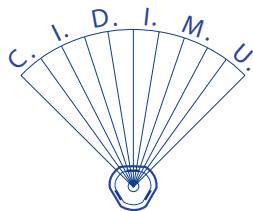
Torino - Dalle statistiche
l'eccellenza delle Donne Manager.
A quando il riconoscimento
sul campo?



Assemblea annuale APDAI al Lingotto

Direzione: Torino - via San Francesco da Paola, 20 - Sped. in abb. post. 45% - art. 2 comma 20/b - legge 662/96
Filiale di Torino - N. 4/2010 - Torino - maggio 2010 - n. 271 - Anno XXXI - Abbonamento annuale € 20 - (contiene I.P.)





CIDIMU S.p.A.

CENTRO ITALIANO DI DIAGNOSTICA MEDICA ULTRASONICA

Aut. N. 3852 del 13/07/2001

Direttore Sanitario: Dott. L. Marioni - Direttore Tecnico: Prof. E. Comino

VISITE SPECIALISTICHE

PRELIEVI EMATOCHIMICI SUL SANGUE ED ALTRI MATERIALI BIOLOGICI

ESAMI ULTRASONOGRAFICI

RADIOLOGIA TRADIZIONALE

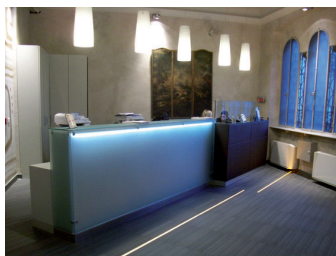
RISONANZA MAGNETICA di tutti i distretti e apparati e **RM VERTICALE**

ESAMI ELETTROFISIOLOGICI

TC di tutti i distretti e apparati e **TC DENTALE CONE BEAM**

ESAMI ENDOSCOPICI

DIAGNOSTICA VIRTUALE



Nella struttura operano i seguenti **GRUPPI DI STUDIO** e **SERVIZI di ECCELLENZA** :

- Ambulatorio per lo studio delle apnee notturne nell'adulto
- Gruppo di studio sui disturbi del sonno nel bambino
- Area di ostetricia-ginecologia e della salute della donna
- Gruppo di appoggio madre-bambino
- Servizio di diagnosi e terapia dell'ipertensione
- Riabilitazione vascolare degli arteriopatici (TAM)
- Studio delle vertigini
- Centro di senologia
- Centro di diagnosi e terapia dell'osteoporosi
- Gruppo di studio di endocrinologia
- Gruppo di studio sulle patologie della tiroide
- Gruppo di studio di oncologia urologica
- Gruppo di studio dei disturbi della memoria e delle demenze
- Centro di prevenzione Emotional Stress Center
- Centro cefalee dell'adulto e dell'età evolutiva
- Centro disturbi del linguaggio e dell'apprendimento
- Centro di neuropsichiatria infantile
- Gruppo di studio di psicologia dell'età evolutiva

L'Istituto CIDIMU S.p.A.

è convenzionato in

forma diretta con i

principali FONDI

INTEGRATIVI AZIENDALI

e DI CATEGORIA,

nazionali e locali:

- AUGUSTA ASSICURAZIONI
- ASSIRETE
- BLUE ASSISTANCE
- CASAGIT
- CASPIE
- CASSA ASSISTENZA UNIONE INDUSTRIALE
- EUROP ASSISTANCE
- FAIT
- FASCHIM
- FASDAC
- FASI
- FASI OPEN
- FISDE
- G.B.S. SCpa
- INTESA SAN PAOLO
- NEWMED
- PREVIMEDICAL
- SARA ASSICURAZIONI
- SISTEMI SANITARI
- SITAF
- UNISALUTE

CIDIMU S.p.A. Via Legnano, 23 - 10128 TORINO - Info e Prenotazioni: **011.56.16.111** Fax: 011.56.23.367

cup@cidimu.it - www.cidimu.it



5

Roma. Rapporto AMC; presenti il presidente Luca di Montezemolo e l'on. Fini

7

CIDA Nazionale. Nel ricordo del generoso contributo dei dirigenti, con rinnovato impegno al servizio del Paese.



23

Donna Manager. Non basta il positivo esito dei sondaggi senza un adeguato riconoscimento in azienda.

26

Cavour dopo 150 anni. Il dovuto riesame della nostra storia ha confermato i suoi meriti di statista geniale, capace di reggere il confronto con i grandi uomini di stato del tempo.



COPERTINA

4 Il Lingotto sede dell'Assemblea di Torino

EDITORIALE

5-6 Roma. Rapporto 2010 AMC/LUISS. Intervista a Renato Cuselli di *Massimiliano Cannata* ■ TOSM 2010. I nuovi trend dell'ICT

CIDA NAZIONALE

7-9 Milano. Cida Lombardia - Dare forza al sistema Italia *Arturo Bertolotti* e *Pier Giorgio Prato* ■ Torino. Seminario su consulenza finanziaria *Roberto Rossi*

SINDACALE

10 **FASI**. Sostegno al reddito (circ. 2210). In funzione la stampa del tesserino d'iscrizione e altri servizi

ATTUALITÀ

11 Parma. Forum Confindustria. Dal Governo impegni precisi in tempi certi *A. B.*

VITA ASSOCIATIVA

14-19 **NOVARA**. Assemblea Federmanager ■ Uno stimolante confronto ■ Relazione del presidente *Gianni Silvestri* ■ Università e futuri dirigenti ■ **BIELLA**. Assemblea Federmanager. Grande spazio ai colleghi presenti. Relazione del presidente *Renzo Penna* ■ Sordevolo, la passione *Sandro Becchia*

PREVIDENZA

20-22 Pensioni di anzianità (nuove modalità di accesso INPS) ■ Pensione debole: i rimedi ci sono ■ Riliquidazione del TFR

FEDERMANAGER MINERVA

23-25 Donne Manager. Un binomio per crescere (rapporto curato dal prof. Nadio Delai) *Maria Rosa Rostagno*

RISORGIMENTO

26-28 Il giovane Cavour. Un uomo, un destino *Emilio Cornagliotti* ■ Estratto dalla storia del Risorgimento *Gianni Formagnana* ■ Santorre di Santarosa, ricordo di *Pierfranco Sibilla*

OPINIONI

29-30 In tempo di crisi (quando il dirigente è sostituito da un suo subalterno) *Gianni Formagnana*

VARIE

32-33 Azienda agricola Fontecuore a San Giorgio Canavese *M. L. Monticelli Stefano Desderi* ■ Stelle al merito. I dirigenti premiati il 1° maggio

DIRCLUB

34 Torneo di tennis ai Ronchi Verdi e altri programmi *Lina Del Core* ■ Ricerca lavoro

In copertina. Lo stabilimento del Lingotto di Torino nella rinnovata edizione dell'arch. Renzo Piano.

Questo numero è stato chiuso in tipografia il 7 maggio 2010.

Copertina

Rilevando l'inopportunità di mostrare in copertina una partita di calcio – avvenimento principale a partire dal 10 giugno con l'inizio del campionato del mondo che si terrà in Sudafrica – abbiamo ripiegato su un'immagine altrettanto famosa. Il Lingotto di Torino che da grande storico stabilimento di automobili è diventato un centro di cultura ospitando anche aree commerciali con il contorno obbligato di patrimonio storico. Tuttavia una paginetta di presentazione dell'evento calcistico con le derivate sociologiche ci sembra opportuna.

Da tempo il gioco del calcio si è scrolato di dosso il marchio riduttivo di gioco, per diventare mercato e nello stesso tempo si è preso a prestito anche le madrine (non le veline) e infine dopo Mandela, ha colto il vertice di salvatore della patria.

Da noi se ne parla ancora con sufficienza come di un perditempo necessario per liberarci dalle tossine dei malumori professionali salvo poi tra un caffè e l'altro in qualche riunione di lavoro, salta fuori il rigore negato.

Il calcio dunque è il pane quotidiano che si accende ovviamente quando un torneo internazionale mette a soqquadro l'Italia intera. Chi ha dimenticato la vergognosa disfatta con la Corea o il balzo del presidente Pertini allo scadere dell'ultimo minuto con gli azzurri a campioni

del mondo? Senza dimenticare quel drammatico giorno dell'attentato a Togliatti quando la vittoria di Bartali ci liberò forse da una guerra civile.

Non per niente un partito si è appropriato dello slogan calcistico "Forza Italia" e di un color azzurro, la cifra che distingue la nostra compagine calcistica.

Annota lo storico Ferraris che l'identità nazionale se ancora non è perduta – certamente si è appannata con ultime vicende elettorali, ma riaffiora in quegli istanti in cui simbolicamente l'Italia intera si confronta con le altre nazioni e se si arriva con il cuore in gola all'ultima partita e se il risultato ultimo ci dà la vittoria scatta l'orgoglio nazionale, sul palco dei vip ci si abbraccia anche con l'avversario, nella tribuna d'onore solitamente aliena da scomposta esultanza per la vittoria spesso si arriva agli abbracci e alle pacche confidenziali.

Miracoli del calcio, l'esultanza della vittoria si è sublimata in un sentimento.

Con questo Campionato del Mondo è una buona occasione che un brandello di Patria sia legato a una sfera di cuoio e dunque prepariamoci ai prossimi mondiali con un occhio alla primavera del 2011 in cui ci ritroveremo compatti e uniti, in barba ai soliti quattro disfattisti ai quali dovrebbe essere negata la cittadinanza italiana. □

COMUNICATO

Dal 1 aprile 2010 sono attivi i nuovi numeri interni dei servizi Federmanager Torino.

Per accedere al Servizio digitare 011/562.55.88 – attendere inizio messaggio cortesia e digitare interno desiderato:

- 3 Ufficio Legale Sindacale
- 4 Ufficio Assistenza Sanitaria
- 5 Ufficio Previdenza
- 6 Ufficio Amministrazione – Gestione Soci
- 7 Segreteria

DIRIGENTE D'AZIENDA
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),
Edoardo 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

Publicità

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

**Renato Cuselli commenta i dati del Rapporto 2010 AMC/LUISS
“Generare Classe dirigente”**



Guardiamo ai giovani per cambiare la classe dirigente

Massimiliano Cannata

“**N**ei processi del sogno l'uomo si esercita alla vita vera”. Sul duplice terreno della realtà e del sogno, sfere per nulla confliggenti come suggerisce la grande intuizione di Nietzsche, Renato Cuselli, presidente di Fondirigenti e di AMC (Associazione Management Club), dimostra di sapersi muovere con assoluta padronanza.

Si vede, ed è una condizione dello spirito oggi alquanto rara, che vive con positività e curiosità intellettuale l'“avventura” del Rapporto, mantenendo lo spirito del giovane ricercatore. “Sono un uomo d'azienda, conosco per esperienza diretta il valore del lavoro, l'importanza del team che ci permette di raggiungere qualunque risultato, il peso delle strategie che servono a guardare lontano, ma senza la spinta del sogno, senza l'attitudine alla speranza che ci danno i giovani non avremmo alcuna prospettiva”.

Quando ci incontriamo, il grande evento della presentazione si è appena concluso. Cuselli si sofferma su alcuni flash significativi dell'intenso dibattito aperto dal Presidente della Camera dei Deputati, Gianfranco Fini che ha visto di fronte con il coordinamento di Antonello Piroso: Carla Demaria (presidente

MonteCarlo Yachts), Sergio Dompè (presidente di Farmindustria), Giampiero Massolo (Segretario generale del Ministero degli Affari Esteri), Giuseppe Mussari (presidente del Monte dei Paschi di Siena), Salvatore Rossi (direttore centrale della Banca d'Italia) e Luca Cordero di Montezemolo, presidente dell'Ateneo di Confindustria.

“Mi trovo d'accordo – esordisce – con quanto ha detto il presidente Montezemolo, che ha insistito sui temi del cambio generazionale, sulla necessità di riformare il paese e di liberarsi dalla spada di Damocle delle elezioni anticipate. Non si può più sfuggire alle responsabilità. Lo ha ricordato molto bene il presidente Fini quando ha richiamato la politica a rispondere sul terreno delle priorità e dell'innovazione, le élite imprenditoriali a spingere sullo sviluppo, la finanza a dare maggiore stabilità al sistema - Paese. Dobbiamo essere capaci di intraprendere una nuova onda lunga, che ci permetta di uscire dalla logica dell'emergenza andando al di là del contingente”. La conversazione con Renato Cuselli scorre con un ritmo piacevole, scandito da continui riferimenti al mondo dell'impresa, che si gioca tutto sull'asset di quella “ricostruzione del capitale di fiducia” (sottotitolo emblematico del Rapporto), fondato sul mix : persone, qualità, stile, innovazione. □

Occorre allargare il reclutamento della dirigenza e superare l'autoreferenzialità

Presidente, il Rapporto “Generare classe dirigente” ha avviato un'analisi delle élite, che anche nel nostro paese hanno cominciato a guardarsi allo specchio, scorgendo la faglia di uno scollamento, di una frattura che negli ultimi due anni ha allontanato la governance di vertice e opinione pubblica. Il Rapporto 2009 aveva focalizzato l'attenzione su un concetto molto preciso: il merito, da promuovere quale valore collettivo al servizio del bene comune. Sulla “scia” di quel “salto” di visione il lavoro di quest'anno, di fronte alla crisi della politica e all'instabilità dei mercati, ha nella responsabilità il suo termine – chiave. Come va declinato il merito termine complesso su cui insistono grandi autori da Rifkin a Bauman, a Morin?

Merito è un termine un po' abusato in questi ultimi anni. È una parola vecchia e nuova che ha molteplici significati. Di quale merito vogliamo parlare? Quello più frequentemente utilizzato è il merito individuale rapportato al talento che è una qualità ben distinta. Il merito è una capacità, una volontà, un valore. Valore è la crescita che ne è l'esito. Si è, in molti casi, venuta affermando la possibilità di

estendere questa visione ad aree più ampie come ai lavoratori di un'azienda, la popolazione di un piccolo comune o l'ambito di un grande istituto. Con i nuovi media, si può tentare una estensione globale del paradigma. Un'opinione pubblica, cui lei faceva riferimento, che adotti questo modello del merito segnerebbe un passo avanti nel percorso che tende alla normalità economica e sociale. Ho apprezzato molto, nella riflessione di Marc Lazar, tra i nostri autorevoli curatori del Rapporto, il richiamo a Tocqueville: dobbiamo ricordarci che in una società che esprime una tensione verso l'uguaglianza, bisogna saper differenziare e allargare il reclutamento della dirigenza. Anche questo ha a che fare con il merito riconosciuto. Sarà, infatti, decisivo, nel prossimo futuro l'apporto, prima di tutto, delle donne (solo il 17% della leadership appartiene al gentil sesso) e degli strati considerati più “deboli”.

Cosa vuol dire fare appello alla responsabilità nella società complessa?

Parecchi anni fa questo argomento veniva dibattuto in seno al sindacato e sia

pur con qualche contrasto, la responsabilità veniva considerata come la caratteristica fondamentale dell'essere dirigente. Provare a trasmettere questa forza che è consapevolezza e coraggio, in qualche circostanza può essere anche il cardine di un successo insperato. Un'azienda, grande o piccola che sia, se può contare su un personaggio capace di addossarsi tutti i problemi e le relative soluzioni può trarre quella sicurezza che si riflette su tutti coloro che ne fanno parte. Montezemolo ha espresso molto bene questo concetto quando ha parlato della capacità di mettere nel proprio entourage gente capace. L'abilità sta in questo: riuscire a gestire un capitale umano fatto di menti aperte, senza averne paura, e nello stesso tempo attirare i talenti. Un dirigente responsabile non esaurisce la sua funzione con la semplice assunzione della totalità degli atti e degli effetti giuridici dell'impresa. Il dirigente rappresenta e incarna il corpo totale dell'azienda che è fatta di contenuto mentale (gli asset intangibili) oltre che materiale, comprendendo le macchine, le maestranze e il territorio nel quale si inscrivono le attività. Non si comprenderebbero altrimenti le manifesta-

zioni per difendere l'orgoglio di appartenenza, mi riferisco per esempio alla "torinesità" rivendicata nel caso FIAT, o il risentimento quando la fabbrica viene trasferita in realtà in cui la manodopera è meno costosa. Non tutto si può spiegare con la perdita dello stipendio. Responsabilità dovrebbe diventare sinonimo di umanità.

La formazione è un investimento al pari degli strumenti di innovazione

"La base dell'azione è il pensiero" si legge nella sua presentazione del Rapporto. Nella società della conoscenza è questo un passaggio cruciale. Quale deve essere il ruolo della formazione in questa delicata fase del ciclo economico? Il fatto che la domanda di formazione continua da parte dei dirigenti industriali sia cresciuta (in ore erogate, da 60.000 del 2007 alle 220.000 del 2009) cosa deve farci pensare?

Mi sono chiesto se alla base di questo imprevedibile aumento di richieste di formazione ci fosse un motivo profondo al di là dell'ovvia e lodevole aspirazione a una maggiore conoscenza. Credo che all'origine ci sia la paura causata dall'insicurezza collettiva causata dalla crisi economica. Sappiamo dalle cronache cosa successe nel mondo in seguito alla crisi del 1929. Su un piano anche più basso la vecchia ruggine che sta erodendo da anni la compattezza dell'industria, per ben note ragioni di assestamento delle innovazioni tecnologiche, ha agito come deterrente nella psiche della categoria. Da qui la prima elementare difesa nell'accresciuto potere professionale, per mezzo della formazione che dovrebbe essere all'immediata portata di tutti, anche se in Italia va detto, faccio il confronto con una multinazionale americana dove ho lavorato, quando si tratta di risparmiare, il primo taglio interviene proprio sul sapere e la formazione. Bisogna far capire soprattutto alle PMI che la formazione non è un costo ma un investimento alla stessa stregua degli strumenti che generano innovazione. Speriamo con il manifesto della cultura di impresa su cui sto lavorando, di potere affermare e divulgare questa impostazione.

La triangolarità: impresa, sapere, territorio

Metodi, individuazione e selezione delle competenze, nel mondo che sta cambiando; ci sono segnali di mutamento in senso positivo da parte delle nostre imprese?

Esiste una insicurezza di fronte alla spinta tecnologica impetuosa e irrefrenabile che desta sconcerto non solo nelle classi più anziane, ma mette in difficoltà anche

le giovani leve che sono nate con il computer in casa. Sto parlando di una politica industriale che avrebbe dovuto prevedere e trovare rimedio con opportune misure di sicurezza là dove era venuto meno il rafforzamento a rete di soggetti omologhi e complementari. Giusta la politica suggerita dagli economisti per reggere l'impatto con una concorrenza di maggiori dimensioni. Il presidente Fini ha evidenziato l'importanza della triangolarità: territorio, sapere e impresa, in sintonia con il racconto delle best practices che sono un punto di orgoglio del Rapporto e del nostro made in Italy, rappresentando il profilo di quello che abbiamo chiamato nuovo DNA della classe dirigente. In maniera complementare non abbiamo taciuto i mali da estirpare di una "gerontocrazia autoreferenziale", incapace di guardare oltre se stessa.

Lei è anche al vertice di Federmanager nel capoluogo piemontese. Conosce più contesti produttivi. Fino a che punto i nostri imprenditori sono aperti al mercato, attenti alle dinamiche del cambiamento, sensibili nella selezione del management, in una parola in sintonia con i livelli di complessità crescente che continuano a caratterizzare il "secondo" tempo della globalizzazione?

Potrei, prendendo una scorciatoia, parlare del caso FIAT e di Marchionne. Ma sarebbe troppo comodo. Parlo di una realtà di cui so qualcosa di più del mondo imprenditoriale, mi riferisco al lavoro che il Politecnico di Torino sta facendo in aggiunta al suo lavoro istituzionale di fabbricare ingegneri. Mi riferisco alle iniziative promosse dall'Istituto, diretto dall'ing. Profumo, incubatori, corsi di specializzazione, esperimenti sul campo. Provi a fare una visita all'incubator del Politecnico; lascia sconvolti, si può vedere come i nostri giovani ricercatori hanno messo in pista idee che sono veramente avanti. Su questo dobbiamo insistere. Il prossimo 25 maggio per la terza edizione di TOSM (Torino Software and Systems Meeting) l'evento internazionale dell'Information e Communication Technology, promosso dalla Camera di Commercio e dall'Unione Industriale, con il coordinamento di Torino Wireless, parleremo di Innovazione: una sfida per il futuro dei manager. È il sistema - città, che dopo le Olimpiadi si è aperto al mondo accettando lo statuto della diversità e dell'accoglienza, si vuole aprire e coinvolgere l'attenzione dei giovani che alla fine del corso normale di studi spesso si scoraggiano di fronte alle porte chiuse della grande industria sulla quale avevano risposto le loro speranze.

I NUOVI TREND DELL'ICT AL TOSM 2010

Il mondo dell'ICT si incontrerà dal 25 al 27 maggio al Lingotto di Torino per TOSM, Torino Software and Systems Meeting. Sei i temi principali della terza edizione: E-Mobility, PA, Energia, Turismo e Beni Culturali, Digital Economy e Soluzioni Gestionali per le PMI. Il convegno di apertura sarà "La Trasformazione", per inquadrare il momento storico del comparto ICT, con chiavi di lettura diverse da quelle tradizionali.

Rivolto ad aziende, professionisti ed operatori dell'ICT, con 5000 partecipanti, TOSM è promosso da Camera di commercio di Torino e Gruppo ICT dell'Unione Industriale di Torino, con il contributo organizzativo della Fondazione Torino Wireless. Per questa edizione l'organizzazione ha studiato una nuova formula d'incontro che permette di mettere in relazione un network di alto livello. Aziende, professionisti ed operatori nazionali ed internazionali dell'ICT si incontreranno grazie alla formula dell'agenda di incontri B2B prefissata fra sistema di offerta e client. Ogni espositore avrà una fitta agenda di "appuntamenti" con importanti key player nazionali e internazionali.

Provengono, infatti, da Germania, Gran Bretagna, Scandinavia, Polonia, Svizzera, Marocco, Albania e Area del Golfo i 15 operatori internazionali, prevalentemente system integrator, invitati a TOSM da Ceipiemonte nell'ambito di Think Up. Tra le novità: la *Media plaza*, un centro multimediale con collegamenti e interviste audio video, contributi di opinion leader e streaming delle conferenze. Aperto dalle 9.30 alle 19.30 con ingresso gratuito per iscrizione online sul sito www.tosm.it. □

Come **Federmanager Apdai** di Torino sto anche seguendo alcuni dirigenti che hanno messo a disposizione il loro know-how per finanziare le idee messe in campo da questi studenti eccezionali. Sono passi importanti di collaborazione tra generazioni che fanno ben sperare. Se guardo alla bellezza intellettuale e morale dei giovani che ci sono in questo momento, non posso che essere ottimista". □

D'intesa con "Progetto Manager" pubblichiamo l'intervista che Massimiliano Cannata ha fatto a Renato Cuselli, Presidente Fondirigenti e di Federmanager Torino.

Milano, 19 aprile 2010 - Circolo della Stampa

Convegno Nazionale organizzato dall'Unione Regionale CIDA Lombardia

Dare forza al Sistema Italia

Il Sistema Italia "ha tenuto" nel corso della crisi grazie all'impegno dell'industria e dei suoi manager; analogamente per la tenuta del sistema sociale assicurata dalla capacità dei dirigenti pubblici. La ripresa, di cui si cominciano a sentire le prime folate, non potrà prescindere dall'impegno e dalla capacità dei manager

Il convegno CIDA di Milano fa eco all'Assemblea di Confindustria di Parma del 10 aprile: in entrambe le occasioni il peso degli argomenti affrontati, l'interesse dimostrato dai partecipanti e la serietà dell'analisi hanno prevalso sull'"esibizione" dei personaggi.

Quanto trasmesso, e forse anche un poco di stanchezza hanno indotto a chiudere il Convegno con piena consapevolezza e condivisione da parte dei partecipanti nei confronti del momento in cui ci troviamo, privando il convegno degli interventi di esibizione e anche dei riti celebrativi o amicali che di solito celebrano queste chiusure

I lavori del Convegno:

Saluto di benvenuto

- **dott. Mario Giambone**
Presidente CIDA Lombardia

Relazione introduttiva

- **prof. Gianfranco Rebora**
Università Carlo Cattaneo LIUC

Tavola rotonda

- **moderatore: dott. Marino Longoni**

Condirettore Italia Oggi

- **prof. Giorgio Rembado**
Presidente Federaz. Naz. Dirigenti della Pubblica Ammin. - CIDA
- **on. Savino Pezzotta**
Unione di Centro
- **prof. Giorgio Rembado**
Presidente Federaz. Naz. Dirigenti della Pubblica Ammin. - CIDA
- **dott. Marco Fortis**
vice Presidente Fondazione Edison
- **dott. Renato Cuselli**
Presidente Fondirigenti
- **dott. Paolo Galassi**
Presidente Confapi

Conclusioni

- **dott. Giorgio Corradini**
Presidente CIDA Nazionale

La relazione principale del Convegno è stata tenuta dal prof. Gianfranco Rebora, sul tema riportato nel titolo.

Questi i passi salienti della relazione: la crisi in cui l'Italia si trova investita è la conseguenza degli sconvolgimenti della finanza mondiale, ma il nostro paese che forse è stato investito dal ciclone finanziario in misura minore rispetto ad altri paesi (USA, GIAPPONE, SPAGNA, GRECIA), possiede ancora "carte da giocare" di valore significativo per rilanciare l'economia e salvare la coesione sociale.

Risposte di sistema alla crisi

La più grave conseguenza negativa della crisi si è manifestata sul piano dell'occupazione. Nel corso del 2009 le previsioni del Ministro del lavoro indicavano queste previsioni:

• Dirigenti	-2.040	(-1,6);
• Quadri, impiegati, tecnici	-50.240	(-1,1);
• Operai	-160.510	(-2,4)
Totale	-212.790	(-1,9)

Il consuntivo totale riportato dall'ISTAT per lo stesso anno indica peraltro una diminuzione totale di 380.000 unità, quasi il doppio della previsione. Non litighiamo sulle cifre ma consideriamo invece l'entità del fenomeno che si aggiunge alle riduzioni del 2007-2008 e sembra permanere anche per l'anno in corso.

Costituisce un fattore di contrasto o di contenimento della riduzione dei posti di lavoro, l'articolazione delle strutture industriali accentuata nel nostro paese sulle piccole-medie industrie (Pmi): "Alle 40 multinazionali della Francia possiamo contrapporre le nostre 5000 medie imprese più competitive. L'ultima edizione dell'indagine Mediobanca-Unioncamere, presentata nel marzo 2010, censisce precisamente 4625 imprese di questo tipo. Questa tipologia di azienda, proprio per l'agilità di "movimento" concessa dalla dimensione, ha permesso di sfruttare immediatamente la professionalità di cui le stesse aziende sono in possesso, anzi l'hanno incrementata con assicurazioni di alta professionalità (high skill). Così il relatore.

Disagio dei dirigenti

Dalla seconda metà del 2008, quando il fallimento di Lehman Brothers ha segnato il culmine del crollo della finanza globale, un torrente di critiche ha investito la "managerialità" che si era imposta nell'ultimo ventennio. Si sono avute critiche diffuse sui "bonus" attribuiti al top management di imprese e banche, di importo eccessivo e non legati agli andamenti aziendali di lungo periodo; anche se questi riguardavano una piccola minoranza di dirigenti l'immagine negativa si è riversata su tutta la categoria.

Il contributo dei dirigenti al rilancio del Sistema Italia

I manager, meglio di altri, possono dare un grande contributo alla ripresa distinguendo ciò che è possibile fare rispetto alle aspirazioni velleitarie: si tratta di "un ritorno al reale" che i manager possono guidare nel modo migliore. Un aspetto non meno importante è quello del coinvolgimento dei dirigenti in modo diverso da quello del passato, ovvero "ricostruire le organizzazioni come comunità".

È assolutamente necessario che accedano ai ruoli decisionali le persone più preparate e dotate delle competenze necessarie.

Proposte specifiche

I poli su cui far convergere l'azione delle aziende sono pochi ma essenziali: l'in-

ternazionalizzazione delle aziende, la riforma della P.A., la formazione e la ricerca, l'adeguamento delle infrastrutture.

Dice ancora il prof. Rebor: questi propositi possono sembrare vuoti se poi manca come premessa iniziale la disponibilità dei capitali per dare corpo a nuove iniziative o attuare le modificazioni opportune. Occorre cercare nuove forme di finanziamento superando l'aspetto meramente difensivo delle istituzioni finanziarie.

Distretti tecnologici

Altra considerazione sui benefici "del fare": l'assetto della maggior parte dei distretti industriali italiani riflette il concetto classico di "agglomerazione di imprese" in un ambito territoriale specializzate in una tecnologia oppure in poche fasi del processo produttivo. Stanno emergendo forme distrettuali più evolute che propongono modelli più elaborati di integrazione di aziende diverse della filiera. È questo il caso del distretto aerospaziale lombardo in fase di sviluppo.

Riforma della P.A.

La riforma del personale della Pubblica Amministrazione è stata concepita in un momento di grave crisi (il 1992), ha sviluppato punti significativi sotto il profilo normativo ma si è trovata progressivamente inaridita nell'attuazione operativa; nelle fasi recenti ha trovato una nuova spinta nella determinazione del ministro Brunetta, che ha saputo interessare del problema l'opinione pubblica diffusa.

Ma la riforma del ministro può funzionare se si mettono in moto agenti di cambiamento diffuso, soprattutto se si acquisisce il consenso e la partecipazione di coloro che sono direttamente coinvolti nel cambiamento. Un ruolo determinante sarà giocato dai dirigenti pubblici.

* * *

Il cambiamento sarà ovviamente laborioso e non immediato, atteso che "la dirigenza pubblica costituisce oggi un aggregato imponente di risorse e competenze professionali, nel cui ambito fermenti innovativi e propensione al cambiamento coe-



sistono con resistenze culturali e inerzie di vario tipo".

È opportuno ancora spendere due parole sulla valutazione e sulla direzione per obiettivi. Non si pretende che i vertici politici si sottopongano ad autorità esterne, ma una disponibilità a definire gli obiettivi fondamentali da assegnare alle strutture operative è assolutamente necessario.

Non dimentichiamo infine l'esigenza inderogabile di risparmiare e recuperare risorse dalla gestione corrente della macchina pubblica per destinarle a investimenti e al contenimento della pressione fiscale.

Scuola e università

In un orizzonte non superiore a 5 anni l'Italia deve realizzare strutture educative allineate alle migliori esperienze mondiali, ma la gestione delle risorse professionali è il punto debole delle nostre strutture piuttosto che non l'esiguità degli investimenti (laboratori, edifici, arredi, ecc.). L'università in particolare ha bisogno di un sistema premiante sostenuto da forme di valutazione dei risultati; superando gli indicatori generici di oggi, come il riferimento al numero di studenti e di laureati. Le proposte di intervento riguardano in particolare:

- 1) la formazione e la selezione dei docenti;
- 2) la funzione di direzione negli istituti scolastici (o reti di scuole).

In conclusione, la fase attuale ci prospetta momenti intensi di crisi e di rischio: le persone, la società intera sembrano chiedere alle classi dirigenti di porre nuove basi per un clima di fiducia, che consenta un esercizio sereno delle responsabilità a tutti i livelli.

La relazione del prof. Gianfranco Rebor ha costituito il contributo portante del Convegno, vuoi per il numero degli argomenti trattati che per l'approfondimento dato, senza provocazioni ma in modo propositivo.

Ad esso ha fatto seguito una tavola rotonda nella quale i relatori hanno sviluppato argomenti nuovi o visioni particolari di quanto detto dal prof. Rebor: di questi interventi riportiamo quelli che maggiormente ci hanno colpito.



Prof. Giorgio Rembado. Il Presidente dei dirigenti CIDA della P.A. ha dato una valutazione non positiva sulla legge voluta dal ministro Brunetta per il Pubblico Impiego. I vincoli e la rigidità non favoriscono le potenzialità innovative della Funzione Pubblica.

Nello "spoils system" non vi sono elementi di valutazione specifica dei dirigenti, ma soltanto un rapporto fiduciario con il datore di lavoro non privo di imparzialità. Non si può accettare che prevalga nel manager pubblico l'orientamento politico-partitico. Il merito si deve basare su competenze professionali e non politiche.

L'organizzazione CIDA dei dirigenti della P.A. è contraria allo "spoils system" che recepisce un istituto estraneo al nostro ordinamento giuridico. "Non competenza ma fedeltà". La Corte Costituzionale ha già dichiarato incostituzionale quella parte di legge del 2002 che contemplava lo "spoils system". Infatti, che senso può avere che, un primario di ospedale, un preside di Istituto Scolastico e così per altri incarichi pubblici, siano espressione dell'orientamento politico che li sostiene?

L'On. Pezzotta ha iniziato dicendo che i politici vengono trattati come managers, ma così non è. Occorre fare una distinzione sia per i managers che per i politici, poiché non tutti sono bravi.

Il governo deve essere sottoposto ad una critica costante ed il suo partito fa un'opposizione diversa. Non contrasto per il contrasto, poiché un buon governo è dato anche da una buona opposizione.

Secondo l'on. Pezzotta non vi è una concordanza, tra quello che qui oggi si sta discutendo e quello che si discuterà domani in Parlamento. Che importanza può avere che il PIL aumenti se continuano ad aumentare i disoccupati ed i cassaintegrati? Le famiglie con la riduzione delle loro spese hanno messo in crisi i consumi interni, come è emerso dalla relazione di Confindustria. Non vi è, da noi, una proiezione sul futuro dell'occupazione. Il settore tessile in Italia, non si riprenderà più. Cosa succederà quando le economie emergenti torneranno a crescere?



Come si adegueranno i managers alle nuove situazioni? Ci dovranno essere nuove Relazioni Industriali ed un nuovo progetto di welfare e di politica industriale. Ai giovani occorre dare un'iniezione di fiducia poichè, per loro, in questo momento non vi sono "prospettive". All'età di quarant'anni non sapranno quale è il loro ruolo nella società. E poi ricollocare un ultra quarantacinquenne è un'impresa quasi impossibile.

Renato Cuselli. Il messaggio è chiaro ed energico: investire in formazione, saper fare innovazione su noi stessi. Trasformare la nostra formazione in fatto permanente che ci deve accompagnare lungo tutta la vita di lavoro.

La Confindustria chiede: innovazione tecnologica, apertura all'internazionalizzazione, intervento nella formazione.

Anche a primo giudizio le prime due missioni non possono essere svolte se non con l'utilizzo del terzo strumento, quello della formazione, rivolto a tutti i livelli superiori dell'azienda, sia i dirigenti che il livello dei quadri.

Negli ultimi tempi, anche in considerazione della contrazione delle dimensioni industriali del Paese, si sta formando la categoria dei "dirigenti atipici": ma anche per costoro occorre definire piani e strumenti per la loro occupazione nell'ambito delle PMI e provvedere ai bisogni formativi individuali.

Occorre come minimo garantire la sopravvivenza delle aziende esistenti coniugata alla disponibilità e la propensione al rischio imprenditoriale dei manager più aperti. L'esperimento recentemente condotto a Torino ha visto 15 aziende coinvolte in consorzio con l'introduzione di una decina di nuovi dirigenti in veste di "tutor" e anche di "soci". E questa è una delle vie percorribili.

Fortis Marco. Ricco di dati ed efficace nei riferimenti, il suo intervento.

Le cause della crisi sono poche ma ben accettabili: nell'ultimo decennio le principali economie del mondo (USA, Giappone) hanno delocalizzato le loro consistenze produttive verso paesi più favorevoli per costo del lavoro, disponibilità di spazi, assenza di norme ambientali e di sicurezza (Cina, India, Vietnam).

Ciò ha portato alla riduzione drastica degli investimenti e dell'occupazione industriale nei paesi d'origine (USA, Giappone).

Un dato per tutti: le famiglie USA risultano – nel 2009 – indebitate per una misura complessiva pari al 120% del PIL contro un indebitamento delle famiglie italiane pari al 34%.

* *La ricchezza delle famiglie USA si è ridotta del 24%, quella delle famiglie italiane si è ridotta dell'1,9%.*

Nel 2009 la produzione industriale globale (di tutto il mondo) ha avuto una cadu-

ta dal 18% al 20% che si è riflessa direttamente sui redditi delle famiglie.

A ciò si aggiunge una ulteriore ma significativa riduzione dei consumi e del risparmio di motivazione psicologica.

Nel periodo, compagnie di "rating" conferivano la tripla A a società che fallivano il giorno dopo! (vedi Parmalat, nella quale le banche consigliavano ai risparmiatori di investire... Vedi "Bond argentini...").

Anche in Europa alcuni paesi, posti in precedenza ad esempio di incremento economico, si trovano in condizioni paragonabili agli USA: la Spagna, dove l'inventurato di appartamenti è pari ad un milione di unità. L'Irlanda dove con un PIL di 110 miliardi di Euro, esistono 80 miliardi di titoli tossici.

Conclusione

Il Convegno è stato aperto e poi chiuso dal dott. Mario Giambone, Presidente della CIDA Lombardia, con lo stile garbato e arguto che lo caratterizza: consideriamo i lavori come occasione per alzare lo sguardo verso il futuro e definire pochi obiettivi ma essenziali sui quali i manager privati ma soprattutto pubblici possono fissare l'attuazione e le energie di cui dispongono. Analoghe le conclusioni del dott. Giorgio Corradini, presidente di CIDA Nazionale: le figure dei manager ai vari livelli di responsabilità e di prospettiva dell'impiego pubblico e privato, sono "gli attori decisivi" per dare risposte alla crisi e rilanciare il "sistema Italia". □

Federmanager Torino

Seminario presso la Sede di Via San Francesco da Paola CONSULENZA FINANZIARIA: UN TERMINE ABUSATO

Quali consulenze e quali consulenti. Indicazioni per uscire dal coro

Presso la Sede di "Federmanager - APDAI" di Torino, il 30 marzo 2010, si è svolto un seminario inerente il tema della consulenza finanziaria in Italia avente in particolare come focus quali tipologie coesistono e con quali modalità vengono svolte.

I relatori, Roberto Dolza e Antonietta De Vito, contitolari dello Studio Dolza & De Vito (www.studio-dolzadevito.it), hanno inizialmente tracciato un quadro dell'esperienza avuta da chiunque nei rapporti con banche, compagnie assicurative e poste.

In questo modo sono state evidenziate le caratteristiche, e soprattutto i profondi limiti, dell'attività di consulenza legata all'attività di vendita di strumenti finanziari e, quindi, le diverse forme di conflitto di interesse che i clienti sono costretti a subire se non supportati nel rapporto con gli intermediari. A dimostrazione di quanto affermato, sono stati por-

tati diversi esempi tratti da "Il Sole 24 Ore", tramite l'ausilio di un filmato tratto da una notissima trasmissione televisiva.

Successivamente, quali case history, sono stati trattati esempi di destrutturazione di strumenti finanziari utili a evidenziare la loro elevata inefficienza. Inoltre è stato anche dimostrato che è possibile e fondamentale analizzare e abbattere drasticamente i costi spropositati che vengono applicati alla maggior parte dei prodotti finanziari collocati.

Infine la trattazione si è spostata sulla consulenza finanziaria indipendente. Si sono evidenziati gli aspetti che la caratterizzano a partire da quelli normativi fino alla sua logica operativa e in particolare:

- Assenza assoluta di legami commerciali con qualsiasi realtà del mondo bancario-gestionale-assicurativo che possano in qua-

lunque modo limitare le possibilità di scelta o spingano verso scelte sub-ottimali.

- Retribuzione esclusiva mediante parcella diretta del proprio assistito.

- Drastico abbattimento dei costi e miglioramento dell'efficienza degli strumenti utilizzati.

- Verifica e controllo costante del rischio.

Dopo l'incontro i relatori si sono resi disponibili per trattare casi personali e fornire ulteriori informazioni e approfondimenti dei temi trattati.

Lo Studio Dolza & De Vito ha offerto a tutti gli associati Federmanager la possibilità di effettuare, a titolo non oneroso, uno studio analitico e un primo livello di destrutturazione del loro portafoglio (verifica delle posizioni, costi reali pagati, rischio, efficienza).

Roberto Rossi



Sulla home page del sito, funzione Tariffario, oltre alla possibilità di stampare il Tariffario e di consultarlo per area/sottoarea di prestazioni, è stato aggiunto un motore di ricerca che consente di ricercare le singole voci per numero di progressivo, se conosciuto, o, più generalmente, per "parola"; il motore restituirà tutte le voci che contengono la "parola" inserita.

Inoltre, la home page personale, accessibile con le credenziali riservate, è stata migliorata nella grafica ed arricchita di ulteriori funzioni:

- la funzione "Stampa tesserino di iscrizione" che permette di ottenere, in formato pdf, il tesserino di iscrizione inte-

grato con la composizione del nucleo familiare e dei limiti di assistibilità conosciuti alla data della richiesta.

Questo modulo è anche utilizzabile, ove occorra, per l'accesso alle strutture convenzionate in forma diretta, in alternativa al "Tesserino" tradizionale.

- La funzione "Aggiorna anagrafica", all'interno delle "Variazioni on line" che permette di aggiornare in tempo reale:

- il codice fiscale del titolare dell'iscrizione e, contemporaneamente, i dati componenti lo stesso codice (luogo di nascita, data di nascita);

- il domicilio del titolare dell'iscrizione; l'inserimento o la variazione di tale informazione è automaticamente guidato e controllato mediante l'utilizzo degli archivi CAP ufficiali onde consentire una acquisizione corretta e normalizzata dei dati;

- gli estremi di recapito della corrispondenza, se diverso dal domicilio; in

tal caso deve anche essere fornita l'indicazione "presso chi" dovrà essere recapitata tutta la corrispondenza stessa.

Con queste nuove funzioni, mediante il sito è ormai possibile scaricare tutta la modulistica tradizionalmente inviata in posta, ad inizio anno o in occasione di variazioni; inoltre si arricchiscono le funzioni di variazione dei dati disponibili direttamente all'iscritto.

Ulteriori funzioni saranno prossimamente aggiunte e per questo, propedeuticamente, nei prossimi giorni, al momento dell'accesso e successivamente ogni 90 giorni. Sarà infine richiesto di rinnovare la password secondo criteri più sicuri e comunque secondo le indicazioni della normativa vigente sulla privacy.

Raccomandiamo prima di variarla, di annotare la nuova password che si vuole utilizzare! □

Modifiche allo statuto Fasi e al regolamento

Gestione separata sostegno al reddito (GSR/FASI)

Federmanager e Confindustria hanno approvato con uno specifico accordo in data 23 febbraio 2010 le modifiche al Regolamento 2 della GSR/FASI necessarie per adeguare la disciplina della Gestione Separata di Sostegno al Reddito del Fasi alle nuove disposizioni contrattuali.

Come noto, con l'accordo 25 novembre 2009 si è migliorata significativamente la disciplina contrattuale inerente le tutele in caso di perdita del posto di lavoro. In particolare, in via sperimentale per la durata del medesimo accordo, si è ampliato l'accesso alle prestazioni di sostegno al reddito anche ai dirigenti che abbiano cessato il rapporto di lavoro a seguito di risoluzione consensuale, con effetto retroattivo a far data dal 1° gennaio 2009.

Per tale ragione, si è reso necessario modificare anche le disposizioni dello Statuto del Fasi che prevedono l'istituzione nell'ambito del Fondo della Gestione Separata per l'erogazione ai dirigenti di prestazioni di sostegno al reddito in caso di disoccupazione involontaria (art. 1 e art. 14) al fine di estendere tale trattamento anche alle sopra indicate fattispecie di risoluzione consensuale. Le suddette modifiche sono state successivamente approvate dal C. d. A. del Fondo nella riunione del 10 marzo scorso.

In considerazione dell'ampliamento della disciplina integrativa ai casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, inoltre, si è specificato che, la prestazione compete anche in caso di intervenuta transazione tra le parti interessate, sempreché vengano rispettate entrambe le condizioni indicate al comma 2, lett. a) e b), dell'art. 4, del Regolamento.

Per quanto concerne la decorrenza della prestazione in questi casi, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento, non sussistendo i presupposti per ottenere dall'Inps l'indennità ordinaria di disoccupazione, la prestazione decorre comunque secondo gli stessi termini previsti in caso di prestazione aggiuntiva al trattamento di indennità ordinaria di disoccupazio-

zione, intendendosi per cessazione l'effettiva risoluzione del rapporto di lavoro.

Come sempre, il dirigente che rientri tra i destinatari della prestazione e sia in possesso dei requisiti di cui all'art. 6 del Regolamento per il riconoscimento della prestazione, deve inoltrare alla Gestione Separata apposita domanda, anche per il tramite delle Associazioni territoriali di Federmanager, su modulo predisposto dalla stessa Gestione.

Restano confermate le condizioni di esclusione dalla prestazione integrativa già in vigore, compresi i casi di scadenza naturale del contratto a termine.

Il Regolamento è stato inoltre integrato con la previsione (art. 4, comma 6) che la prestazione compete, oltre alla cessazione per mancato superamento del periodo di prova, nel caso di licenziamento per cessata attività dell'impresa o a seguito di attivazione di procedura concorsuale, anche qualora l'azienda non sia in regola con i versamenti contributivi alla GSR. La prestazione è esclusa nel caso in cui il rapporto di lavoro sia proseguito alle dipendenze del curatore fallimentare.

Infine, all'art. 9 si è chiarito che nei casi in cui il beneficiario della prestazione attivi un nuovo rapporto di lavoro ovvero una attività autonoma, in entrambi i casi è obbligo dello stesso informare entro 30 gg. la GSR a pena di ripetizione delle prestazioni indebite percepite.

Per completezza, si allega copia della versione modificata dello Statuto del Fasi e del Regolamento 2 della GSR, che il Fasi stesso sta provvedendo a pubblicare sul sito web della Gestione Separata (www.dirigenti-gr.it), unitamente alla nuova modulistica. Sono previste ulteriori azioni informative da parte del Fondo. Ci risulta, peraltro, che la GSR/FASI sta provvedendo a contattare tutti coloro che avevano presentato domanda di prestazione e che il Fondo aveva tenuto in sospeso in attesa della nuova normativa. □

Il Forum di Confindustria - Parma, 10-11 Aprile 2010

Dal governo impegni precisi con tempi certi

Il capo di governo enuncia il programma di lavoro dei prossimi 3 anni. Gli risponde la Presidente di Confindustria con una lista nutrita e circostanziata di richieste da parte degli imprenditori italiani

Due interventi hanno dato sapore al congresso annuale di Confindustria tenuto a Parma il 10 e 11 aprile. Per primo ha parlato il presidente del Consiglio che non vuol sentir parlare di declino: "Abbiamo la consapevolezza dei gravi e atavici problemi che ci affliggono, ma se ci confrontiamo con i nostri diretti concorrenti in Europa, la Francia e la Germania, ci accorgiamo di non essere un paese in discesa. E questo grazie alle imprese che collettivamente hanno retto: il comparto manifatturiero è cresciuto molto di più rispetto a 10 anni fa."

Berlusconi si dice ripetutamente convinto di poter attuare le riforme necessarie per modernizzare il paese e renderlo più competitivo ma non si nasconde le difficoltà, dovute in larga parte al fatto che "l'esecutivo non ha nessun potere e che le leggi sono sottoposte ad un cammino lento e tortuosissimo".

E ancora, detto con giusto orgoglio e un briciolo di supponenza, altre rassicurazioni: "Per me non esistono traguardi irraggiungibili; nella mia vita ho raggiunto tutti i traguardi che mi ero prefissato..." Gli imprenditori presenti si sono molto scaldati e hanno condiviso quando Berlusconi ha detto che occorre liberare l'Italia: "dall'oppressione burocratica, fiscale e giudiziaria...".

Sin qui il discorso del presidente del Consiglio, forse rassicurante ma povero di impegni precisi e non posizionati nella scala dei tempi e delle priorità di attuazione; ma la replica di Emma Marcegaglia non gli ha fatto sconti: la presidente di Confindustria è apparsa sicura e combattiva, ricca di tenacia. Ha letteralmente conquistato la platea – la sua platea – chiedendo in modo diretto al governo di fare in modo certo e misurabile. Che cosa? L'agenda si snoda in sei punti: proviamo ad elencarli almeno per quanto ci è stato dato di capire dalla trasmissione in diretta su Radio 24.

Lo Stato. Un cancro enorme che non

fa le cose che dovrebbe fare e che fa male quelle poche che realizza... Occorre semplificare la macchina pubblica, è indispensabile tagliare la spesa di un 1% del PIL all'anno. In quale modo?

La Marcegaglia ne indica alcuni, di comprensione e anche di effetto emotivo immediato: cancellare migliaia di consiglieri delle aziende municipalizzate, scovare e sopprimere gli enti inutili, scovare i falsi invalidi...

Infrastrutture. Ci sono i fondi strutturali europei che scadono nel 2013: perché ne abbiamo utilizzato un modesto 6% in modo sparso, e non li abbiamo invece concentrati su poche opere significative? I fondi si disperdono oggi in migliaia di piccole opere favorendo clientele politiche e infiltrazioni malavitose. Il Governo ha detto che ci sono 11,3 miliardi stanziati: mettiamo subito in campo 1 o 1,5 di questi miliardi.

Ricerca e innovazione. Non possiamo competere con Cina o Vietnam sul costo del lavoro; si vince soltanto innovando. Occorre un miliardo di Euro per tre anni, il primo da subito. Quanto all'Università, la riforma della Gelmini va nella direzione giusta, ma siamo attenti agli emendamenti della riforma che potrebbero annullarla.

Fisco. No a manovre correttive, sì alla riduzione delle tasse a chi tiene in piedi il paese, imprese e lavoratori. L'IRAP incide troppo pesantemente sul costo del lavoro e potrebbe essere il primo ostacolo da rimuovere. In ogni caso non possiamo aspettare tre anni perché la riforma fiscale sia attuata.

Federalismo fiscale. È l'occasione per responsabilizzare gli amministratori regionali e ridurre gli sprechi: "la Lega vada avanti e faccia sul serio" anche se i primi segnali sono negativi: I Governatori di Lazio e Calabria hanno chiesto di riscadenziare il debito della Sanità.

Energia. Senza energia nucleare non si va da nessuna parte. Occorre coordinarsi con le Regioni sui siti degli impianti ma fare comunque delle scelte e andare avanti. Anche perché l'energia negli altri paesi europei continua a costare meno, anche del 90%!

Il Forum ha registrato altri interventi di alto profilo: indichiamo quello del ministro Tremonti, di Anna Maria Artoni, presidente di Confindustria Emilia-Romagna; l'intervento di Raffaele Bonanni, Segretario Generale CISL che ha strappato l'applauso a scena aperta.

Ciascuno di questi interventi si è rivelato ricco di contenuti e chiaro nei messaggi, ma anche in assenza di documentazioni precise, ritorniamo agli interventi del Presidente Berlusconi e di Emma Marcegaglia che "hanno dato il pepe" a tutti i lavori del consesso. Quanto alle richieste della presidente di Confindustria, qualche considerazione di chiusura: sono noti gli obiettivi e gli sforzi di Federmanager per promuovere lo sviluppo delle carriere femminili (Federmanager Minerva). La figura, il ruolo e la personalità di Emma Marcegaglia costituiscono un riferimento sicuro.

Quanto poi alle richieste della stessa, forse un rappresentante della nostra categoria ne avrebbe aggiunte altre, ad esempio la difesa e lo sviluppo dei posti di lavoro di tipo manageriale, lo sviluppo del "merito" in azienda; ma non si può certo non approvare o solidarizzare con quanto richiesto. Forse a fianco di Raffaele Bonanni, in rappresentanza della nostra categoria, non ci sarebbe dispiaciuto un intervento del Presidente di FEDERMANAGER o della CIDA, sia pure nel rispetto dei ruoli di tutti gli attori.

Arturo Bertolotti



NOGARD

Odonto Stomatologia San Giorgio

*Dal 1986 a Torino due Centri
odontoiatrici al servizio di Tutti.
Strutture e tecnologie di alta qualità
professionale e organizzativa.*



Specialità

- Prevenzione
- Igiene Orale
- Conservativa
- Endodonzia
- Parodontologia
- Implantologia
- Chirurgia Estrattiva
- Chirurgia Pre-protetica
- Protesi fissa
- Protesi mobile
- Ortodonzia
- Peridonzia
- Patologie del Cavo Orale
- Articolazione Temporo-Mandibolare

Operatori

L'equipe odontoiatrica è composta da **45 operatori**:

- 14** professionisti specializzati nelle diverse branche odontoiatriche,
- 15** assistenti alla poltrona,
- 9** segretarie,
- 7** odontotecnici.

Il gruppo di lavoro si avvale di tecnologie e strumenti avanzati per la Prevenzione e per la Cura delle Malattie della bocca e dei denti di tutte le età. Ogni prestazione odontoiatrica è realizzata esclusivamente da medici specialisti ed odontoiatri in possesso di tutti i titoli e requisiti di legge.

Struttura

Le strutture odontoiatriche si sviluppano su **700 metri quadrati**, con

- 18** unità operative allineate ai migliori standard tecnologici,
- 4** Centri di Sterilizzazione per strumenti e apparecchiature,
- 8** apparecchi radiografici a minima esposizione ionizzante,
- 1** ortopantomografo,
- 2** sale didattiche,
- 1** sala conferenze di **40** posti con sistema di video-proiezione collegato alle unità operative,
- 2** sale d'attesa,
- 2** centrali tecnologiche, sistema di archiviazione dati computerizzato.

I Centri osservano le Normative del DLGS 81/08 in materia di sicurezza e sono certificati secondo la Norma UNI-EN ISO 9001:2008.



Centro Odontoiatrico ADULTI
C.so Stati Uniti 61/A, Torino
tel. 011.548.605/011.547.114



Centro Odontoiatrico INFANTILE
C.so Duca degli Abruzzi 34, Torino
tel. 011.500.689/011.548.605



Convenzioni

Entrambi i Centri sono convenzionati con i più importanti Fondi Sanitari di categoria, di Assistenza Sanitaria Nazionale.

Convenzioni in forma **DIRETTA**:

FASI
FISDAF
FASDAC

CASAGIT
ASSIDA-STET
UNISALUTE

FISDE
FASDIP
NEWMED

FASCHIM
FASIOOPEN
PREVINET

REALE MUTUA
BLUE ASS.
PRIMADENT

Convenzioni in forma **INDIRETTA**:

MICHELIN
AUGUSTA

FAIT
MANAGERITALIA

ASSIET
FASDIR

ASIDAL
EMVAP

A tutti gli iscritti a Fondi Sanitari di Categoria, non menzionati, agli iscritti Cida ed ai loro familiari, verranno applicate le tariffe preferenziali convenzionate con il Fasi.

Finanziamenti

La Nogard, ha stipulato con un Gruppo Bancario importante una convenzione che dà la possibilità di rimborsare le cure dentarie in soluzioni finanziarie con interessi interamente a carico dei Centri, mantenendo inalterati i costi per il paziente.

Tariffe

Applicazione delle tariffe minime previste dall'Ordine dei Medici. Per ogni "piano di cura" viene fornito al paziente un preventivo dettagliato ed un'approfondita informazione didattica.

Dalle **8:00** alle ore **20:00**
con orario continuato
dal lunedì al venerdì e
sabato mattina
per casi urgenti
visite immediate

Per informazioni
Tel. 011.548.605
nogard@nogard.it
www.nogard.it

VIA DELLA PESCHIERA

POLITECNICO

CORSO DUCA DEGLI ABBEZZI

VIA DELLA PESCHIERA

Per tutto l'anno **2010** i Centri odontoiatrici sono stati designati dal **FASI** e dal **FASDAC**, come **strutture di riferimento per visite gratuite di prevenzione**.

Si estendono le visite preventive **GRATUITE** a tutti gli iscritti ad fondi sanitari di categoria, familiari compresi.



ISO 9001
CERTIFIED
ORGANISATION

Novara: un'assemblea a temi

Uno stimolante confronto



Da una parte gli ospiti – in rappresentanza di Industria e Scuola. Dall'altra Federmanager con gli Enti più significativi: schierati entrambi sullo stesso fronte per superare la crisi e rilanciare l'economia

Chi ha vissuto l'arco temporale dell'ultimo trentennio della vita sindacale di Novara, dal mitico presidente Spigarolo, passando da Bellussi all'ultimo Silvestri, avrà notato una continuità non occasionale nella ricorrenza dell'Assemblea annuale: una cornice bonaria, genuina, spontanea.

Non è però mai mancato il tocco originale di ciascun presidente. Quest'anno, infatti, nell'abitual sede dell'Albergo Italia c'è stata una diversa sistemazione a semicerchio della platea ad imitazione delle aule scolastiche al cui centro è stato collocato un grande schermo per dare maggior visibilità alle immagini di cui il relatore di turno poteva disporre.

A ravvivare l'incontro, secondo un modulo vincente di arricchire il succedersi

degli atti assembleari con l'intervento di personalità della cultura e della politica, Novara ha presentato una esponente dell'Università locale e due rappresentanti dell'amministrazione comunale per chiudere con due presenze dell'establishment federale, il presidente di Fondirigenti ed il direttore generale di Federmanager.

Un quadro totale ben studiato che ha fornito nell'Assemblea i momenti più attuali degli orientamenti socio-culturali per affrontare la crisi economica che tuttora incombe sui mercati di tutto il mondo.

Dopo lo svolgimento dell'Assemblea – di cui diremo – di fronte allo schermo allestito al bisogno, la preside prof. Eliana Baici una avvenente signora che in piedi, pronta a specificare sulle slide il punto

richiamato dalla relazione, – ha esordito sul tema università e futuri dirigenti.

La giornata così felicemente conclusa – con il doppio bilancio interno ed esterno al mondo industriale – si era aperta con gli adempimenti statutari di lettura della relazione del Presidente e del bilancio da parte dei Revisori.

Va infine rilevato, a complemento delle frasi di apertura di questa cronaca, che accanto ai nuovi incarichi di segreteria operativa, abbiamo incontrato care e vecchi e facce di amici, ad esempio, Calgario, Baldassarre, Donati.

A conferma di quella continuità che è e dovrebbe sempre essere la costante del lavoro di una comunità che unisce vecchi e giovani per un comune obiettivo. □

Assemblea Novara

Successivamente agli adempimenti statutari di approvazione da parte dell'assemblea della relazione del Consiglio e del rendiconto economico, il Presidente Silvestri apre la riunione riservata agli interventi degli ospiti, dando la parola al primo oratore in scaletta.

Prof.ssa Eliana Baici

L'intervento della docente, economista nonché Preside della facoltà di Economia dell'Università del Piemonte Orientale, è incentrato sul commento di numerose slides proiettate e rappresentative di tabelle sul mondo universitario nazionale, riferite al numero degli studenti, ai corsi prescelti e frequentati, al confronto del mondo accademico italiano con quello europeo ed americano, ecc.

L'obiettivo proposto è quello di dimostrare la naturale convergenza degli studi universitari verso il mondo del lavoro, in particolare verso quello dirigenziale, sia in un ambito socio-economico che retributivo vero e proprio. È emerso che il mondo universitario è fucina di futuri dirigenti.

Dr.ssa Mariella Enoc

In qualità di presidente della locale Unione Industriale e della Confindustria Regionale Piemontese, la dottoressa Enoc ha condiviso le conclusioni della precedente relatrice, puntualizzando però che oggi la realtà economica nazionale ed in particolare quella regionale novarese, è costituita dalla presenza di numerose aziende medio-piccole, che necessitano del lavoro svolto da tecnici preparati, più che da dirigenti fautori di strategie industriali e commerciali. Alla conoscenza si rende necessario il più delle volte anteporre e preferire la competenza che solo un buon tecnico professionale può esprimere.



Senza dimenticare che in una realtà aziendale di piccole-medie dimensioni il costo economico di un dirigente è troppo oneroso e non sempre sopportabile.

Conoscenza sì, dice la Enoc, ma accompagnata da competenza spicciola ed immediata. Inoltre fondamentali sono poi i processi di internazionalizzazione e di innovazione delle imprese, le quali possono attingere maggiori conoscenze attraverso sistemi di incubatori d'impresa. Ed infine l'apporto di una finanza corretta e disponibile al finanziamento di nuove iniziative industriali e commerciali.

Assessore della Provincia di Novara dott. Giuseppe Colombo

All'intervento espresso dal mondo accademico ed a quello imprenditoriale, segue il commento della funzione pubblica, rappresentata dalla presenza dell'assessore al Lavoro ed alle attività industriali della provincia di Novara, il dottor Colombo, il quale sinteticamente espone le iniziative intraprese dal Consiglio e Giunta provinciale in materia di lavoro, incentivi alle imprese, corsi di formazione per i lavoratori, impulso e sostegno agli ammortizzatori sociali.

Mario Cardoni - Direttore Generale di Federmanager

Anche Cardoni ha condotto il suo intervento aiutandosi con la proiezione di slides, con le quali ha illustrato sinteticamente le linee guida del nuovo contratto nazionale dei dirigenti, recentemente firmato. Si è soffermato, infatti, sugli aspetti che caratterizzano il nuovo accordo, sottolineando gli interventi operati non tanto nell'ambito prettamente economico, che comunque nel caso degli scatti di anzianità ha visto prorogato il perio-



do di valenza transitoria per i dirigenti aventi diritto, che per il potenziamento di quegli istituti già esistenti creati a tutela della previdenza e dell'assistenza integrativa per la categoria, con la possibilità di una maggior contribuzione e nuove prestazioni, e con l'istituzione di nuove forme e nuovi organismi idonei a fronteggiare la crisi economica che ha colpito la categoria (Agenzia del lavoro, bilancio delle competenze, ecc).

Bruno Villani

Presidente di Praesidium, la società di brokering creato nell'ambito di Federmanager per lo studio e la realizzazione di tutele assicurative a favore dei dirigenti e delle loro famiglie, Villani ha esposto brevemente che cosa è Praesidium e quale attività si propone di fare nei confronti della categoria. Costituita nel 2005, unitamente ad Assidai e Federmanager ed al Gruppo Assicurativo AON, sta attivando un'intensa e capillare politica informativa sui prodotti assicurativi specifici per la categoria (tutele assicurative ex art. 12, forme assicurative di natura assistenziale di tipo collettivo ed individuale, ecc).



Renato Cuselli

Presidente di Fondirigenti, Cuselli ha chiuso i lavori assembleari relativi alla seconda parte della riunione.

Precisando che Fondirigenti non "fa formazione" ma la finanzia, Cuselli ha elencato la serie di iniziative e manifestazioni formative in cui Fondirigenti è partecipe in prima persona e in ausilio ad altri enti, sia di natura privatistica (Confindustria, ecc) che pubblica (Università, Camere di Commercio, Ministero del Lavoro, Enti regionali e provinciali, ecc). Infatti, dopo appena un anno dall'incarico Fondirigenti può già vantare una serie di primati: 71 mila iscritti, 15 mila aziende, 743 piani di formazione, 10,5 milioni finanziati. Non c'è settore che sfugga alle competenze di Fondirigenti: sicurezza, turismo, ecc.

Renato Cuselli sa trasferire nelle sue comunicazioni apparentemente statistiche, la profonda convinzione che si uscirà dalla crisi solo attraverso una partecipazione corale che si esprime pragmaticamente nello studio, nella conoscenza, nell'entusiasmo che c'è in ogni modo di apprendere. In altre parole è la formazione permanente, uno stile di vita e di pensiero, la formula vincente anche sul piano esistenziale. □



Relazione del Presidente all'Assemblea

Care Colleghe e cari Colleghi, innanzitutto ringrazio tutti i partecipanti a questa 65° Assemblea di Federmanager delle Province di Novara e del Verbano Cusio Ossola.

Purtroppo ho incontrato nel mio primo anno pieno di presidenza il 2009, uno dei peggiori anni, in tempo di pace, per la finanza, l'economia, la produttività e di conseguenza l'occupazione.

Una crisi che ha colpito e continua a colpire pesantemente anche la nostra categoria. Il crollo finanziario prima e quello economico-produttivo dopo, è nato anche dall'azione di una classe dirigente pubblica e privata, che con l'appoggio di quella politica, ha adottato delle strategie a dir poco spregiudicate per l'arricchimento di pochi e l'impoverimento di molti.

Quindi anche noi dobbiamo, e lo stiamo facendo soprattutto a livello nazionale, contribuire al più presto a superare questa crisi che sembra, se pur lentamente, ridursi.

Pur permanendo il mio ottimismo sulla ripresa sono preoccupato dal fatto che

non vedo nascere con severi accordi internazionali norme, regole e controlli che possano evitare in futuro il ripetersi di un evento così disastroso.

Accennavo prima alla Federmanager nazionale che con i suoi responsabili sta operando bene e attivamente a tutti i livelli pubblici e privati non solo per le problematiche della nostra Categoria ma anche per quelle che interessano il Paese.

Ne accenno qualcuno come la presentazione a breve ai ministeri competenti di un nostro Manifesto sulla Riforma Fiscale, di proposte su temi come la ricerca (caso Glaxo), la modernizzazione delle telecomunicazioni e lo sviluppo del trasporto aereo.

Dobbiamo però spingere di più per una maggior valorizzazione delle PMI e dei relativi quadri direttivi, ricordiamo che le piccole e medie imprese rappresentano circa il 90% della produttività nazionale e che sono determinanti per raggiungere di nuovo un traguardo fondamentale: meno finanza e più impresa.

Ho più volte lamentato in diverse occasioni che dobbiamo puntare di più sul-

l'industria del Turismo che rappresenta oggi il 10% del PIL ma che domani potrebbe raggiungere con opportuni interventi il 20%. È indispensabile però creare un nuovo modello operativo che tenga conto non del turismo ma dei turismi che abbiamo, dal vacanziero, al culturale, al religioso, all'eno-gastronomico e soprattutto a quello del territorio. Da viaggiatore internazionale nel mio passato di lavoro posso garantirvi che siamo l'unico paese al mondo che in ogni suo angolo ha bellezze meravigliose spesso sconosciute anche alla maggioranza degli italiani. Tra pochi anni solo i paesi del Bric in continua crescita riverteranno sull'Europa milioni di nuovi turisti e noi, come stanno andando le cose, perderemo un'altra grande occasione.

Già in questo mese sarà pienamente applicabile quanto previsto del nuovo Contratto di Lavoro che, in una recessione gravissima e in conseguenti spesso difficili incontri con la controparte, raggiunge importanti obiettivi che ho già evidenziato nella mia lettera indirizzata a inizio anno a tutti gli iscritti. In allegato alla car-

telletta che è stata distribuita al ricevimento troverete in dettaglio i punti più salienti dell'Accordo Contrattuale del 25 novembre scorso.

Il **Dott. Mario Cardoni**, che ha vissuto in prima persona il raggiungimento di questo Accordo, vi illustrerà meglio le condizioni previste e risponderà a eventuali richieste di precisazioni.

Non posso trascurare un breve accenno ai nostri Enti Collaterali che in parte hanno rinnovato i loro vertici.

Fondirigenti ha un nuovo Presidente nella persona dell'Ing. Renato Cuselli, che è quasi con noi e che ci illustrerà quanto sta facendo e quanto farà per rendere più efficace la formazione, diventata ormai un'esigenza primaria per non solo mantenere ma per rafforzare la professionalità dei nostri dirigenti.

Il Fasi ha nel nuovo Presidente l'ing. Stefano Cuzzilla un valido promotore per migliorare un servizio che deve soddisfare una richiesta di prestazioni in costante crescita.

Per impegni già presi non ha potuto essere presente ma mi ha informato sulla sua piena disponibilità ad un incontro specifico con tutti noi per ascoltare i problemi, le esigenze e le proposte in modo da poter procedere su basi concrete nella sua opera di miglioramento.

Praesidium, la nostra Società, che garantisce un diversificato servizio assicurativo a tutti gli iscritti a condizioni vantaggiose, ha un nuovo Presidente nella persona del Dott. Bruno Villani che è qui con noi e ci spiegherà meglio un servizio che sta dando buoni risultati.

Il Previdai, il nostro fondo per la previdenza integrativa, continua a garantire, nonostante la grave crisi finanziaria, anche per il 2009 un buon rendimento dei vari comparti.

Per esempio il comparto assicurativo, che è il più sottoscritto, ha dato un rendimento netto del 4,08%.

Per ultimo ho tenuto l'Assidai che purtroppo non ha sempre soddisfatto le no-

stre esigenze sia per i ritardi nei rimborsi sia per gli annuali aumenti praticati dovuti principalmente al continuo splafonamento dei rimborsi richiesti soprattutto per le opzioni Arcobaleno e Pensionati. Ci auguriamo che con il nuovo Presidente Dtt.ssa Lorena Capocchia, da me personalmente già sollecitata, si arrivi quanto prima ad una gestione più rapida ed equilibrata.

Passo alla vita associativa. La parte più importante della nostra attività è stata dedicata ai nostri iscritti. Abbiamo cercato di soddisfare tutte le richieste sia per problematiche contrattuali sia per l'assistenza Fasi-Assidai sia per la previdenza ma soprattutto per chi ha perso il posto di lavoro.

Nel 2009 abbiamo definito 13 risoluzioni consensuali (50% in più del 2008) ed abbiamo assistito altri 6 colleghi che sono stati licenziati o per chiusura fallimentare o concordataria o per trasferimento all'estero della ditta in cui lavoravano. Purtroppo nel primo trimestre di quest'anno la situazione non è per niente migliorata.

A fronte anche di tutto questo si teme una sensibile riduzione del numero degli iscritti. La tabella sottostante dimostra invece che siamo riusciti ad aumentare se pur di poco il numero dei nostri iscritti rispetto al 2008. Il che dimostra che il nostro impegno è sulla giusta strada.

Per quanto riguarda il bilancio è leggermente positivo per gli interessi maturati sui titoli in portafoglio. Potremmo e vorremmo spendere di più soprattutto per il proselitismo tra i giovani, ma non è facile individuare la strada migliore per praticarlo efficacemente.

Mi rivolgo a tutti voi qui presenti per avere un aiuto in tal senso, cominciando a diffondere ai colleghi la convenienza di essere iscritti per avere un peso sempre maggiore a livello nazionale.

All'ordine del giorno ci sono le modifiche statutarie che avete ricevuto assieme alla convocazione dell'Assemblea. In un primo tempo l'intenzione era di proporre

alla vostra approvazione un nuovo Statuto, data la vetustà dell'attuale, ma alla luce di un possibile futuro testo base valido per tutte le associazioni territoriali, il Consiglio Direttivo ha approvato solo due modifiche necessarie, la prima sancisce la non rieleggibilità del Presidente dopo due mandati consecutivi, la seconda prevede per i Consiglieri eletti il solo limite che 3 almeno appartengano alla stessa provincia. Entro la data del 31 marzo scorso era possibile una risposta negativa a queste modifiche. Non abbiamo ricevuto alcun dissenso.

Il prossimo annoso dovrà eleggere il nuovo Consiglio Direttivo con la vostra approvazione. È importante che la rosa dei candidati sia numerosa e valida, anche con dirigenti in servizio, per dare un'ulteriore spinta al successo della nostra Associazione.

Chiedo pertanto a chi volesse candidarsi di farlo quanto prima o quanto meno promuovere questa possibilità ad altri colleghi.

Concludo con un sentimento ringraziando a tutto il Consiglio Direttivo ed ai responsabili di servizio che mi hanno aiutato a dare il meglio per il futuro dell'Associazione, come pure a tutti gli iscritti che con la loro fiducia contribuiscono in modo determinante a mantenere alta la bandiera della nostra Categoria.

Il Presidente
Gianni Silvestri

È stata poi la volta del tesoriere **Pier Luigi Vaudano** che ha letto la Relazione del Bilancio dell'anno, con un consuntivo chiuso con un cospicuo avanzo di gestione di cui in parte verrà impiegato per incrementare l'opera di proselitismo dei colleghi.

Dopo la Relazione dei Revisori dei Conti **Mario Donati**. Il Presidente ha messo ai voti, relazione bilancio approvati all'unanimità.



Biella. In controtendenza, aumentano gli iscritti

Conferma della validità dell'associazione

Con il nuovo contratto nazionale, servizi migliorati e nuove iniziative

Sandro Becchia

Nella prestigiosa cornice del Circolo Sociale Biellese – con una discreta partecipazione di iscritti e alla presenza di graditi ospiti – si è tenuta venerdì 7 maggio l'Assemblea Annuale della Federazione Biellese.

Il Presidente Renzo Penna, nel ricordare che la serata era dedicata ai contenuti ed alle innovazioni del F.A.S.I., ha porto il saluto suo e di tutti i presenti al Presidente del nostro Fondo Sanitario ing. Stefano Cuzzilla, al dr. Antonio Ercolani – già Direttore della G.S.R. (Gestione separata di Sostegno al Reddito) per i Dirigenti che hanno perso il posto di lavoro ed al dr. Paolo

Cucinotta che ha fatto parte della commissione di studio dei tre Modelli di riferimento per la parte variabile della retribuzione per le PIM.

Il saluto si è esteso a tutti i graditi ospiti: Sergio Favero, Paolo Masoero, Gianni Silvestri e Renzo Michelini – Presidenti di altre Federazioni piemontesi – ed al Dott. Edoardo Benedicenti Presidente di CIDA Piemonte.

Dopo un veloce rendiconto della gestione economico-finanziaria del 2009 che ha evidenziato un utile di circa 2000 euro e una previsione per il 2010 che prevede un avanzo di pari entità, i due Bilanci sono stati ratificati dall'Assemblea.

Passando ad esaminare l'attività dell'Associazione, Penna ha sottolineato che il perdurare della crisi economica e finanziaria che ha colpito in modo particolare il nostro Territorio ha provocato profonde ristrutturazioni aziendali alla ricerca di nuove stabilità dimensionali. "Per la prima volta abbiamo conosciuto la disoccupazione".

"Anche la nostra categoria non è uscita indenne da questo terremoto che si è tradotto, nel corso del 2009, in 12 cessazioni del rapporto di lavoro e con il

declassamento da Dirigente a Quadro per altri 3 colleghi. Per la prima volta abbiamo conosciuto la disoccupazione".

Penna ha anche sottolineato come sia stato importante, a questo proposito, il recente rinnovo contrattuale che ha concretamente risposto con un maggior sostegno a chi ha perso il posto di lavoro attraverso la G.S.R. (Gestione Separata di Sostegno al Reddito) in seno al F.A.S.I.

Tra le note positive di Federmanager Biella occorre segnalare il numero di nuove iscrizioni (23 nel corso del 2009) che, al netto delle cancellazioni, dei trasferimenti e, purtroppo, dei decessi ha consentito di chiudere l'esercizio con un incremento di 14 unità (3% circa) portando il numero dei Soci a 487 (166 in Servizio

e 321 Pensionati).

A questo punto è stato osservato un minuto di silenzio nel ricordo dei Soci deceduti ed in particolare del compianto Tesoriere Federico Cavalleri.

Riprendendo la sua relazione Penna ha poi rilevato che, nonostante l'ombra lunga della crisi, il 2010 si è aperto con un ulteriore incremento di 19 Soci in servizio e 3 Pensionati. Dopo una lunga rincorsa all'agognata meta dei 500 associati, si può quindi affermare che, almeno per il momento, il traguardo è stato raggiunto e superato.

"Forse ambiziosamente, riteniamo che il successo sia dovuto alla precisa e puntuale erogazione presso i nostri uffici di tutti i servizi e l'assistenza che i nostri associati ci richiedono".

Il Consiglio Direttivo, nell'ambito di facilitare una più stretta conoscenza e familiarizzazione dei Soci, ha promosso una nuova iniziativa - chiamata "Aperitivo al Circolo" – che con cadenza mensile o bimestrale ha invitato e inviterà personaggi illustri ad intrattenere i partecipanti su temi di varia attualità e cultura.

Il primo di questi incontri a tema ha visto come ospite, il 15 febbraio, l'on.

Gabriele Albertini che ha raccontato ai presenti il cambiamento di stile nei rapporti internazionali impresso nel corso del suo mandato e che ha ottenuto importanti ricadute per le attività produttive del territorio.

Il secondo, che si è svolto il 16 aprile, ha invece trattato, con il Dr. Luca Martina, le tutte le opportunità di protezione del patrimonio nei momenti di crisi.

Il prossimo 11 giugno ci sarà la nuova tappa dell'iniziativa che vedrà protagonista il Dr. Giorgio Mathieu che presenterà il suo libro su un argomento che ha fatto storia: Gladio.

"Abbiamo superato la quota di 500 associati, un traguardo che abbiamo inseguito per molti anni".

Penna ha poi ricordato che l'evento che ha caratterizzato il 2009 è stato il rinnovo del CCNL per i Dirigenti di Aziende produttrici di beni e servizi siglato il 25.11.2009. Rinnovo inserito in una fase critica che, al di là di qualche timido risveglio, continua a segnare profondamente l'economia del Paese e, in particolare il settore industriale manifatturiero. Il contratto ha confermato le linee innovative del precedente del 2004, consolidando il percorso in un più moderno sistema di relazioni industriali entro il quale il ruolo del Dirigente deve ritrovare l'apprezzamento che gli compete e che gli deriva dall'esperienza e dalla formazione professionale.

La scuola di formazione, finanziata da FONDIRIGENTI, è un altro punto qualificante del nuovo contratto. Questo Istituto è autorevolmente presieduto da Renato Cuselli che si è subito attivato in modo concreto offrendo alle piccole PMI con un massimo di tre dirigenti di avviare dei Corsi di Formazione Aziendale interamente finanziati da Fondirigenti.

Non solo, ma Fondirigenti si sta occupando attivamente per realizzare l'innovativa istituzione del cosiddetto "Bilancio delle Competenze" uno strumento offerto a dirigenti attivi o senza lavoro che, attraverso un piano formativo affida-

FASI, il più grande fondo sanitario d'Europa con 130.000 iscritti e un movimento di denaro di 500 milioni di Euro l'anno.



to a società specializzate, certifichi competenze e professionalità del richiedente onde permettergli la ricollocazione sul mercato del lavoro. Tralasciando il capitolo delle Coperture Sanitarie perché di competenza del Presidente Cuzzilla, l'intervento di Penna è proseguito sul tema delle Coperture Assicurative offerte dal Fondo Previdai.

“L'importanza di questo Fondo Complementare di Previdenza – ha detto Penna - sarà sempre maggiore, soprattutto per i giovani colleghi che fra qualche anno avranno la necessità di un supporto a integrazione della pensione obbligatoria erogata dall'INPS che è destinata a scendere per effetto del nuovo calcolo Contributivo. Un freno allo sviluppo della previdenza integrativa rimane sempre la Fiscalità che impone un limite di deducibilità dei contributi molto basso. Consigliamo a tutti coloro che si apprestano a chiedere il riscatto del capitale montante, di contattare i nostri uffici per verificare insieme la strada da seguire al fine di ottenere il maggior vantaggio possibile in merito alla fiscalità dei rimborsi”.

Il nuovo contratto ha anche aggiornato la parte economica con un aumento graduale nei quattro anni di vigenza, del TMCG (Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia) per la componente fissa della retribuzione mentre la parte variabile sarà legata a parametri da stabilire direttamente con l'azienda.

Non ci siamo dimenticati dei Pensionati. Oltre alle ricadute positive dovute al potenziamento del F.A.S.I. con la conferma della disponibilità delle imprese a continuare a versare un contributo importante a favore dei dirigenti in pensione, la Federazione si è attivata a presentare alle Autorità di Governo richieste specifiche che vanno dalla creazione di un paniere apposito - parametrato ai bisogni e ai consumi degli anziani su cui calcolare la perequazione annuale - alla revisione della fiscalità sulle pensioni.

“Ecco, questo è il messaggio che lascio a tutti voi – ha concluso Penna tra gli applausi – affinché lo diffondiate fra i colleghi ancora un po' scettici sull'opportunità di aderire a Federmanager. Oggi più che mai non siamo una casta di privilegiati ma una solida struttura associativa che si occupa con passione e dedizione non soltanto degli interessi dei suoi appartenenti ma che si propone come soggetto sociale in grado di fornire progetti e professionalità per il rilancio dell'economia e del benessere generale”.

Ha poi preso la parola il Presidente del

F.A.S.I. che ha voluto ricordare ai presenti quelle che sono le principali linee guida del suo mandato.

- Mantenere stretti contatti con gli associati, che non devono sentirsi clienti ma soci, anche attraverso l'incremento dei messaggi e-mail.

- Migliorare la velocità di smaltimento delle pratiche.

- Semplificare tutte le procedure di compilazione delle richieste.

- Aumentare le convenzioni dirette con laboratori e strutture sanitarie.

- Risparmiare, per riversare gli utili agli associati attraverso maggiori rimborsi tariffari.

- Accrescere l'immagine di serietà ed efficienza che il F.A.S.I. ha già nei contatti con le Istituzioni.

“Il nostro Istituto è ormai una grossa realtà, la più grande d'Europa – ha detto l'ing. Cuzzilla – e noi abbiamo bisogno dell'aiuto di tutti i Presidenti Provinciali per conoscere le problematiche di tutti e cercare di risolverle nel più breve tempo possibile. Per questo ci siamo calati sul territorio e anche per questo siamo qui stasera.

Ci stiamo muovendo rapidamente. Vi abbiamo già dato la possibilità di compilare e trasmettere direttamente sul ns. sito le richieste di rimborso. Potete stampare direttamente il tesserino di riconoscimento. Abbiamo ridotto del 50% il tempo necessario per accordare i rimborsi.

Ma abbiamo anche bisogno dell'aiuto di tutti. Tenetevi aggiornati i Vs. dati, comunicateci i vostri indirizzi e-mail per consentirci di comunicare con voi con la maggiore frequenza possibile tenendovi aggiornati su tutte le iniziative del nostro fondo. Ora passo il microfono al dr. Ercolani che vi darà alcuni numeri che Vi faranno comprendere le dimensioni operative della nostra struttura”.

“Gli iscritti al 31.12.2009 – ha esordito il Dr. Ercolani – erano 130.872 con un leggero incremento su quelli di fine 2008 e circa 1.500 in più rispetto a fine 2007.

Al 31.12.2007 i dirigenti in servizio sopravanzavano ancora i pensionati per poche unità mentre nel 2008 c'è stato il sorpasso ed ora sono circa 5.000 in più i colleghi in quiescenza che utilizzano il

Fondo.

Le prestazioni del 2009 sono state oltre 550.000 - di cui 193.000 in forma diretta e 360.000 in forma indiretta – con un aumento complessivo rispetto al 2008 di circa 15.000 unità. L'aumento ha riguardato soprattutto le prestazioni in forma diretta che sono cresciute del 13%.

Le movimentazioni anagrafiche sono state 98.402 con 4.928 nuove iscrizioni di dirigenti e 1.358 di aziende”.

Il Dr. Ercolani ha poi fornito numeri rilevanti riguardo alle movimentazioni di documenti, ai contatti telefonici con e senza operatore, a quelli avvenuti tramite e-mail, e a quelli operati via internet. Numeri che dimostrano la realtà di quanto sia valido il F.A.S.I. per la nostra categoria. Il nostro Istituto è il più importante d'Europa con un movimento di denaro che supera i 500 milioni di Euro. Ha infine ricordato tutti gli strumenti diretti che possono aiutare gli iscritti (anche per il tramite delle Sedi Provinciali di Federmanager) e che vanno dalla compilazione e stampa dei moduli di prestazione, la variazione di indirizzo e dell'IBAN, la consultazione del nomenclatore tariffario, fino alla stampa del tesserino che consente di verificare se l'iscrizione è corretta.

È infine intervenuto il dr. Cucinotta che non ha potuto anticipare i contenuti dei tre modelli di riferimento per la parte variabile della retribuzione in quanto, se pur siglati con la Confindustria, potranno essere resi noti solo entro fine mese.

Nel dopocena, gli ospiti hanno risposto in modo approfondito ed esaustivo alle richieste degli intervenuti. □

Nello spirito dell'associazionismo allargato, è stato aperto l'Aperitivo del Circolo, un momento di aggregazione con la presenza di illustri personalità politiche e culturali.



Rivivere la passione di Cristo: l'evento, che ha frequenza quadriennale viene ripetuto nel corso del 2010, da domenica 13 giugno a domenica 19 settembre

La passione di Sordevolo

Un paese intero partecipa a una grande esperienza e lo fa con decoro, senza personalismi o partecipazioni eccessive, alla maniera schiva dei biellesi

Sandro Becchia

Una manciata di case poste su terrazze degradanti dai monti Mombarone e Mucrone, accoglie i visitatori in un contesto di colline soleggiate e verdeggianti a pochi minuti da Biella.

Nei dintorni, i Santuari di Graglia e quello più famoso di Oropa, hanno probabilmente inciso nel carattere dei suoi 1.300 abitanti un afflato di religiosità così coinvolgente da spingerli a rappresentare, da generazioni, la "Passione di Cristo".

Questo spettacolo corale che ricorda le ultime ore della vita terrena di Cristo, viene interpretato da circa 800 attori dilettanti di tutte le età che si preparano e lavorano con estrema serietà e dedizione per oltre due anni prima di ogni ciclo di rappresentazioni. L'impegno di circa 80.000 ore lavorative viene sostenuto a titolo assolutamente gratuito.

Le prime notizie sulla Rappresentazione sono del 1816 ma il primo "Comitato" preposto alla preparazione di un vero e proprio spettacolo venne formato nel 1850 stabilendo anche una cadenza quinquennale o decennale.

È importante porre l'accento sul carattere profondamente libero e autonomo di questa cultura estremamente originale: ogni aspetto dello spettacolo viene affrontato con l'utilizzo delle sole risorse umane e tecniche locali. L'organizzazione, la confezione dei costumi e degli apparati, le scenografie, la regia, le scuole di recitazione, l'allestimento delle scene, coinvolgono tutti gli abitanti.

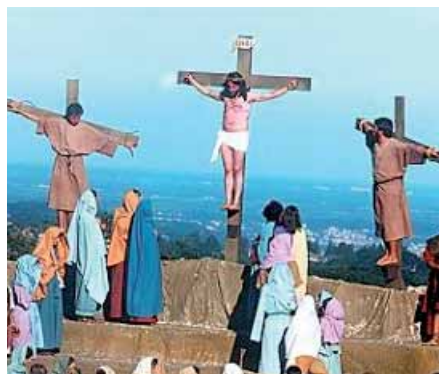
Il luogo della rappresentazione è un vasto spazio all'aperto che può contenere fino a 2.500 spettatori ospitati su tribune coperte.

In questo spazio è allestito un frammento della Gerusalemme dell'anno 33 che comprende la reggia di Erode, il Sinedrio, il Pretorio di Pilato, l'orto degli ulivi, il cenacolo, il monte Calvario. Lo spetta-

colo si compone di un prologo e 29 scene che prevedono la partecipazione di 400 persone tra attori e comparse.

Il testo su cui si basa la rappresentazione risale agli ultimi anni del quattrocento elaborato dal fiorentino Giuliano Dati, cappellano della Chiesa dei Santi Martiri in Trastevere a Roma.

La "Passione" ha quindi un valore inestimabile non solo come teatro popolare ma anche come testimonianza di continuità della sua tradizione letteraria secolare. Negli anni ha suscitato interesse e consenso nel mondo della cultura e dell'arte. Già Costantino Nigra e Delfino Orsi ne parlano subito con entusiasmo ed il prof. Alessandro D'Ancona dell'Università di Pisa dedicherà un diffuso paragrafo alla "Passione" nella sua opera dal titolo "Origini del teatro italiano".



Nel 1934 Renato Simone scriveva sul "Corriere della Sera" e sulla "Domenica del Corriere": "Si sono raggiunte una perfezione, un'intensità, una religiosità singola e collettiva che, per il sentimento, riconducono il dramma sacro alle sue origini e per la potente delicatezza dell'espressione, sembrano il frutto di una grande esperienza spirituale, intellettuale e tecnica". Ed ancora impressionato dal quadro della morte di Cristo annotava: «Sulla cima del Calvario vediamo successivamente comporsi gruppi che inteneriscono ed abbagliano. Si determina una

ispirazione ardente e riverente che supera il premeditato ed il voluto. Veramente le tre croci sono più in alto dell'umanità e, su quella centrale il rosso martire pare stringersi, vuotarsi, cereo, del sangue, e si umanizza e si trasumana. Il cielo che splende azzurrissimo su tanta ira e tanto pianto e quello immenso e radioso dove Gesù ascenderà».

Nel 1980 Italo Alighiero Chiusano scriveva sul "Dramma":

«Venuti con un certo scetticismo a vedere una manifestazione popolare, conquistati poi infantilmente dalla bellezza e naturalezza dei movimenti di massa, dalla fedeltà e policromia dei costumi, dalla dignità delle scene austere, a questo punto non siamo più spettatori paganti, né studiosi di folclore, né patiti di teatro; siamo creature nude, soli con la nostra miseria, gli occhi rivolti alla viva ripetizione di un evento che ci sembra l'unica risposta accettabile al nostro interrogativo esistenziale.

Un paese intero ha patito una grande esperienza e lo ha fatto con decoro, senza convulsioni orgiastiche, alla maniera schiva dei Biellesi. Si torna a casa coi propri dubbi e la propria tristezza, ma qualcosa è rimasto e il lungo appuntamento con la prossima volta diventa un impegno a verificare con una riprova, questa strana cosa che ci è stata messa dentro».

La bellezza e la poesia di questa rappresentazione stanno proprio nella sua semplicità e nella sua umiltà.

Le sacre rappresentazioni appartengono così intimamente alla vita comunitaria che il ricavato netto viene devoluto a favore di un'opera pia.

La comunità di Sordevolo rappresenterà la "Passione" da domenica 13 giugno fino a domenica 19 settembre facendo ancora una volta rivivere un'opera che ha preso vita molti secoli fa e sarà un esempio per le generazioni future. □



Prospettive del sistema previdenziale pubblico

Pensione debole? i rimedi ci sono

Con il passaggio progressivo al sistema contributivo e con la revisione periodica dei coefficienti di rendimento, si abbassa ulteriormente la copertura data dal sistema previdenziale pubblico. L'integrazione è possibile attraverso i fondi integrativi, ma quanti dirigenti ne conoscono il funzionamento?

Arturo Bertolotti

CONTESTO. Nella relazione fatta per il 2008 dal COVIP (Commissione di vigilanza sui fondi pensione) emergono parecchi spunti e osservazioni che riguardano la previdenza integrativa. Nella relazione affiorano due considerazioni di fondo nei confronti del sistema previdenziale italiano nel suo complesso: il **sistema pubblico** è giudicato essere inadeguato nel tempo e quello **complementare** è ritenuto essere tuttora non maturo. La prima considerazione da parte della Ragioneria generale dello Stato, nell'ambito della quale opera il COVIP, prevede che il grado di copertura delle pensioni pubbliche si ridurrà nel tempo a poco più del 50% delle ultime retribuzioni, ma fa inoltre rilevare che nel caso di carriere discontinue la copertura potrebbe anche essere minore.

Ma ciò che aggiunge ulteriore perplessità è l'affermazione che, nella previsione, non si è tenuto conto in maniera corretta dei dati disponibili in tema di speranza di vita, destinata a crescere in modo sensibile nei prossimi 40 anni, e che a fronte di ulteriori aggiornamenti degli indici, non si potrà che intervenire riducendo coerentemente gli indici di rendimento del montante previdenziale.

La via di salvezza resta dunque il ricorso alla previdenza integrativa dove ancora lo stesso Covip constata, dopo ben dieci anni dall'avvio degli strumenti, scarsa percezione della loro importanza da parte dei contribuenti. Manca una "cultura della previdenza", manca la consapevolezza che la pianificazione della nostra vecchiaia, che nel corso della seconda parte del secolo scorso era stata demandata all'iniziativa dello Stato, ritorna ad essere legato all'iniziativa e all'attenzione dei singoli, come peraltro già era nei tempi precedenti. Non che questa vada interpretata in assoluto come ulteriore conquista sindacale o sociale

ma piuttosto come conseguenza della diffusione estesa degli strumenti di base del welfare.

Anche per la scuola e per la salute succede la stessa cosa: far frequentare ai figli l'università pubblica non è più garanzia del loro inserimento nelle attività di lavoro; per quanto attiene la salute, tutti frequentiamo il medico di base ma poi, nei casi più delicati, facciamo ricorso ai liberi professionisti o alle cliniche di fiducia. Paradossalmente tutte queste conquiste che avrebbero soddisfatto le aspettative dei socialisti di un tempo, stanno ora aprendo le porte alla libera iniziativa e ai presupposti del liberalismo: iniziativa privata estesa, selezione dei più intraprendenti, affermazione dei capitali; emblematico l'incremento del business attorno alle case di accoglienza e a quelle di cura.

SPERANZA di VITA. Ma torniamo agli assunti previdenziali: per quanto concerne la "speranza di vita" che di fatto è uno dei parametri se non l'unico che ha scatenato i processi di cui abbiamo parlato, i dati forniti dalle Nazioni Unite indicano per l'Italia questo dato medio, valido per il periodo 2005 - 2010: speranza di vita totale 82 anni, con 79,3 anni per gli uomini e 84,6 anni per le donne. Sono indubbiamente valori significativi che piazzano la posizione dell'Italia tra le prime nel mondo. Ma dal punto di vista previsionale questi dati miglioreranno ulteriormente:

	2020	2030	2040	2050
Uomini	79,9	81,1	82,1	82,8
Donne	85,3	86,4	87,2	87,8

Questo andamento di crescita provocherà nel tempo l'incremento della spesa previdenziale; sempre in tema, questi indici sono stati utilizzati per calcolare anche l'andamento della popolazione contribuente, cioè di quella con età com-

presa tra i 15 e i 64 anni. Mettendo in rapporto la percentuale di abitanti con più di 65 anni con l'andamento demografico della popolazione in età di lavoro (non necessariamente in posizione di contribuzione attiva) è possibile ottenere il "Rapporto di dipendenza degli anziani":

	2003	2025	2050
Italia	28	39	62
Europa dei 25	24	35	51

Fonte Eurostat

Per contro gli indici programmati di andamento della spesa pensionistica pubblica italiana espressi in % di PIL si dovranno mantenere costanti sulla base delle direttive europee, pur mettendo in conto una crescita modesta del PIL.: 2010-14,0%; 2015-13,8%; 2020-14,0%; 2030-15,0%; 2040-15,9%; 2050-14,7%. Ne consegue che, a fronte di un numero di percettori di pensione con andamento crescente e di una spesa totale invariata ne scapiterà l'importo delle pensioni singole, sempre beninteso parlando di sistema previdenziale pubblico.

COPERTURA PREVIDENZIALE.

Lo Studio Hewitt in un seminario tenuto lo scorso anno a favore dei dirigenti industriali, ha prospettato il livello di copertura delle pensioni nell'ipotesi di inizio della contribuzione al 1.1.2007, con accesso alla pensione all'età di 65 anni, in presenza di iscrizione a fondi pensione, rispettivamente per soggetti definiti con "Carriera debole" (retribuzione annua lorda finale di 40.000 Euro a valori 2007, cioè operai e impiegati), "Carriera media" (retribuzione annua lorda finale di 80.000 Euro, impiegati e quadri) e con "Carriera accentuata" (retribuzione annua lorda di 250.000 Euro, dirigenti, direttori). Il livello di copertura garantito dal sistema pensionistico in atto, espresso in percentuale dell'ultima retribuzione, risulta:

Carriera	debole	media	accentuata
INPS	64%	46%	25%
Fondo pensione	34%	17%	5%
TOTALE	100%	63%	30%

I dati esposti sono desunti da quanto esposto nel seminario Hewitt e francamente sono perplesso dal dato di copertura per le "Carriere accentuate"; occorrerebbe controllare i dati con gli andamenti retributivi ipotizzati anno per anno

Riliquidazione del TFR

Avvisi bonari sul TFR

Su tutti i trattamenti di fine rapporto percepiti dal 1/1/2001 è prevista per legge la riliquidazione automatizzata dell'imposta, a cura dell'Agenzia delle Entrate.

La riliquidazione, che nella maggior parte dei casi sarà penalizzante per il contribuente (e comporterà il pagamento di imposte), prevede la rideterminazione dell'imposta in base all'aliquota media di tassazione dei cinque anni precedenti a quello di percezione, limitatamente alla quota di TFR maturata a decorrere dal 01/01/2001.

Purtroppo è stato accertato che tale ricalcolo avviene attualmente sulla base di specifiche errate, ricalcolando in modo errato anche la tassazione del TFR maturato fino al 31/12/2000.

Come difendersi

Chi riceve un avviso bonario (comunicazione dell'Agenzia delle Entrate con richiesta di pagamento relativa alla liquidazione automatica del TFR, ha facoltà di richiederne l'annullamento qualora la verifica dei calcoli operati dall'Amministrazione finanziaria accerti errori.

1. Verifica del calcolo

Qualora, si accertino differenze (in positivo o in negativo) nel reddito di riferimento e/o nell'aliquota, è opportuno richiederne in ogni caso l'annullamento, in quanto la formula errata di calcolo rappresenta un vizio dell'atto, comunque non conforme alle norme ed alla prassi.

2. Perché opporsi alla richiesta di pagamento

Poiché l'Agenzia delle Entrate ha facoltà di riliquidare i TFR entro il 31/12 del quarto anno successivo a quello di percezione, il termine di ricalcolo applicabile alla liquida-



zione percepita nel 2001 decorre il 31/12/2005.

L'operazione di riliquidazione dei TFR, appena intrapresa dall'Agenzia delle Entrate, non si limiterà ai trattamenti erogati nel 2001, ma proseguirà nel tempo.

Di seguito il calendario relativo all'anno corrente ed ai successivi tre anni:

Oggetto del ricalcolo	scadenza
TFR erogato nell'anno 2001	31/12/2005
TFR erogato nell'anno 2002	31/12/2006
TFR erogato nell'anno 2003	31/12/2007
TFR erogato nell'anno 2004	31/12/2008

Nel caso si ottenga l'annullamento, si riduce il tempo dell'Agenzia di emettere un nuovo ricalcolo (e conseguente nuova richiesta di pagamento), dati i termini di legge (v. calendario). Ad esempio, per quanto riguarda il 2005, approssimandoci alla fine dell'anno, l'annullamento dell'avviso bonario relativo al TFR 2001 preclude quasi del tutto la possibilità per l'Agenzia delle Entrate di ricalcolare nei tempi previsti (31/12/2005) il TFR del soggetto che ha ottenuto l'annullamento.

Ne consegue che un'altra motivazione valida per potersi opporre al ricalcolo è la data di notifica (o di ricezione) dell'avviso: qualora tale data non rispetti il calendario fornito (es.: ricalcolo del TFR 2001 che avvenga nel 2006), il ricalcolo è illegittimo, oltre che nei contenuti, nei tempi di effettuazione, ed a maggior ragione annullabile.

3. Predisposizione delle documentazione necessaria all'annullamento

La richiesta di annullamento dell'avviso bonario, va completata con i propri dati anagrafici, accludendo ad essa il Cud 2002 redditi 2001 ed il foglio paga del mese di cessazione 2001 (per TFR percepiti in anni successivi, la documentazione va adeguata all'anno di percezione).

4. Appuntamento con l'Ufficio delle Entrate

Per la gestione degli avvisi bonari è possibile, alternativamente:

- rivolgersi all'Ufficio delle Entrate che ha emesso la comunicazione (i riferimenti sono presenti nella comunicazione stessa in alto a sinistra, sotto l'intestazione dell'Agenzia delle Entrate). In ogni caso, tale Ufficio ordinariamente coincide con quello di competenza,
- rivolgersi a qualsiasi altro ufficio locale dell'Agenzia delle Entrate.

Si può a tal fine fissare un appuntamento presso l'Ufficio delle Entrate:

- tramite Internet, all'indirizzo <http://www1.agenziaentrate.it/servizi/cup/prenotazionionline.htm>;
- tramite telefono, componendo il numero 199.126.003 (24 ore su 24).

La richiesta di annullamento va consegnata con gli allegati al funzionario dell'Ufficio in occasione dell'appuntamento.

N.B.: nei rapporti col fisco, si suggerisce di richiedere assistenza al proprio consulente fiscale di fiducia.

5. Cartella esattoriale

Nel caso di acquiescenza del contribuente raggiunto dall'avviso bonario (o di rifiuto da parte dell'Ufficio di annullare l'avviso), le somme contestate vengono iscritte a ruolo, ed il contribuente riceve una cartella esattoriale. Il pagamento della cartella va completato entro 60 giorni, e per opporsi a tale pagamento vanno adottate tutte le formalità previste dal contenzioso tributario. La bozza di richiesta di annullamento dell'avviso bonario è pienamente applicabile anche nel caso di cartella esattoriale. □

per verificare la crescita progressiva del montante contributivo.

In ogni caso il messaggio, chiarissimo, è di questo tipo: la copertura assicurata dal sistema pensionistico pubblico si abbasserà nel tempo sino a coprire, per retribuzioni elevate una quota non significativa dell'ultima retribuzione. Il dispositivo è regolamentato da leggi dello Stato e quindi non pilotabile dal soggetto.

Resta a integrazione lo strumento integrativo, nel caso nostro i fondi PREVINDAI e PREVINDAPI che occorrerebbe conoscere meglio proprio per valutarne la crescita e redditività effettiva a livello di posizione personale. Ed è con questo assunto che ritorneremo sull'argomento in uno dei prossimi numeri. □



Dalla presentazione del rapporto

Siamo giunti alla quarta edizione del Rapporto "Generare Classe Dirigente", che l'Associazione Management Club (AMC) ha realizzato d'intesa con i suoi soci.

Per noi di AMC il Rapporto presenta e rappresenterà il serbatoio di tutte le attività svolte durante l'anno: ricerche e studi; analisi delle "buone pratiche"; esempi da diffondere di aziende e sociale; modalità d'azione improntate al coinvolgimento dei territori; iniziative di valutazione e confronto a livello nazionale e internazionale.....

Se il terzo rapporto auspicava "una mutazione del Paese da accompagnare oltre la crisi", in questo si riscontra la necessità che condividiamo di andare oltre il disorientamento della Classe dirigente, verso "un capitale di fiducia da ricostruire".

Renato Cuselli
Presidente Associazione Management Club

Interpretazione dell'INPS

Pensione di anzianità

Sulle modalità di accesso con il "Sistema delle quote"
ex L. 24 dicembre 2007 n. 247

In relazione alla legge in oggetto, dal 01/07/2009 si può accedere alla pensione di anzianità con il c.d. "sistema quote" in alternativa ai 40 anni di contribuzione, ovvero sommando età anagrafica e anzianità contributiva.

Nello specifico, la prevista "quota 95" è raggiungibile con un minimo di **59 anni di età** ma "fermo restando il requisito di un'anzianità contributiva non inferiore a trentacinque anni". Questo significa che, come recita la L. 247 del 24/12/2007, quota 95 non può esser raggiunta, ad esempio, con 34 anni di contributi e 61 anni di età. Già in passato sono sempre stati richiesti 35 anni di anzianità contributiva, e la L. 247 ha mantenuto tale requisito minimo.

L'INPS ha poi emanato un'interpretazione restrittiva della legge de quo relativamente ai requisiti dell'anzianità contri-

butiva (oltre i 35 previsti) **escludendo**, per il computo di questa, i **contributi figurativi** per disoccupazione che però (?) sono utili per il raggiungimento dei 40 anni. Una vera contraddizione ma l'INPS persegue nella sua interpretazione nonostante la legge non preveda l'esclusione su citata.

In base quindi a tale interpretazione, per maturare per es. **quota 95 con 59 anni di età**, gli anni contributivi richiesti sono 36 ma non devono tener conto di contributi figurativi di disoccupazione.

Nell'esempio menzionato per il raggiungimento della quota 95 concorrono pertanto i contributi da lavoro, i versamenti volontari, i riscatti contributivi e il servizio militare o la maternità.

L'interpretazione dell'Ente, valutata successivamente dal Patronato che gestisce le pratiche in ambito Federmanager,

può influenzare l'accesso alla pensione per coloro che andranno con il raggiungimento della quota.

Vi invitiamo dunque a rivedere al più presto la vostra posizione assicurativa mettendovi in contatto con i nostri consulenti. □



LOGIMEDICA CENTRO ODONTOIATRICO



Convenzioni dirette con:

FASI

Fondo Assistenza Sanitario Integrativo
Logimedica è Struttura Sanitaria
di riferimento del FASI
per la prevenzione ed eroga
visite gratuite agli assistiti

FASIOPEN

Fondo Aperto di Assistenza Sanitaria Integrativo

FASCHIM

FISDAF

Fondo Integrativo Sanitario - Dirigenti Aziende Fiat

COMPETENZA - PROFESSIONALITÀ - GENTILEZZA - TRASPARENZA

IL VOSTRO NUOVO DENTISTA DI FIDUCIA

UNA EQUIPE DI SPECIALISTI A VOSTRA DISPOSIZIONE

IN UN MODERNO AMBULATORIO ALLA CROCETTA IN CORSO LIONE 32/H

PRENOTI UNA VISITA O UNA CONSULENZA AL N° **011 38 52 551**

O VISITI IL NOSTRO SITO **WWW.LOGIMEDICA.IT**

Donna & Manager un binomio per crescere

Rapporto curato dal Prof. Nadio Delai



Relatrici e i relatori della tavola rotonda tenutasi a Roma il 17 marzo 2010 presso l'AUDITORIUM di Via Veneto, 89 sul tema "Donna e Manager, binomio a confronto", rappresentanti delle istituzioni del mondo politico, delle imprese, delle maggiori associazioni, quali:

Giuditta TIBERI – *Ministero del lavoro*

Katia BASSI – *Country manager NBA Italia*

Nicolanna CARISTO – *Vicequestore Aggiunto alla Polizia di Stato*

Carla DE MARIA – *Presidente Monte Carlo Yachts S.p.A.*

Francesca CLEMENTE – *Operations Manager Genialloyd*

Barbara SALTAMARINI – *Componente Commissione Lavoro e Responsabili P.O. PDL alla Camera*

Manuela SONCINI – *Responsabile Ufficio Asset Management di UniCredit Private Banking*

Aurelio REGINA – *Presidente Unione Industriali di Roma*

Cristiana COMPAGNO – *Rettore Università Udine*

Linda LANZILLOTTA – *Rappresentante alla Camera per Alleanza per l'Italia*

Roberto MAGLIONE – *Direttore Risorse Umane Finmeccanica*

Nadio DELAI – *ERMENEIA Responsabile dell'Indagine*

Dibattito brillantemente condotto da Antonello Piroso, direttore Tg La7.

Con questa tavola rotonda "Donna e Manager" si è toccato il tema della presenza della donna nel mondo del lavoro, soprattutto in posizioni apicali. I cambiamenti culturali e sociali, evidenziando le resistenze della crescita quantitativa e qualitativa della presenza femminile sul mercato del lavoro. Quelle resistenze rispetto alle posizioni effettivamente ricoperte, alle mansioni ed alla possibilità di carriera per raggiungere livelli di responsabilità elevati.

Con l'indagine svolta si è voluto mettere a confronto innanzitutto le due parti in gioco: le donne manager e i manager uomini, cercando di trovare quali e dove siano i punti di possibile evoluzione all'interno della relazione quotidiana, cercando di comprendere come rendere più fluido il processo di valorizzazione

della componente femminile all'interno del management.

Affrontare l'attraversamento di una crisi che assume caratteristiche via via più profonde creando discontinuità negli aspetti della vita collettiva: il modo con cui si produce il reddito, si crea o meno occupazione, in cui si gestiscono le istituzioni.

La categoria del management si muove nella fascia alta delle responsabilità aziendali, ma deve anche avere la forza di proporre, di anticipare il futuro della nostra realtà aziendale ed extra aziendale.

Dall'indagine si è ricavato un universo di donne manager che è più giovane, più istruito e da meno tempo in azienda rispetto all'universo maschile:

- il 44,5% delle dirigenti donna ha meno di 45 anni, contro il 29,4% dei dirigenti uomini;
- il 25,2% dei dirigenti è nella fascia da 55 anni in su, contro il 12,8% delle colleghe;
- il 79,7% delle donne ha un'anzianità di dirigente al massimo di 10 anni, contro il 58% degli uomini;
- l'85,7% della componente femminile è dotata di laurea o post laurea, contro il 74,0% degli uomini;
- dal punto di vista retributivo (fisso e variabile), le donne dirigenti hanno uno svantaggio del 12% in meno rispetto agli uomini, ma hanno un vantaggio a livello benefit (polizze assicurative 70,2%, contro 65,13%; di stock option 16,7%, contro, 13,2%; di borse di studio 3,6% contro 1,5%) Le donne dirigenti riescono meglio a negoziare.

Le donne dirigenti sono:

- 11,2% single contro il 3,1 degli uomini;
- 5,2% separate, contro il 3,1% degli uomini;
- 6,6% divorziate contro il 2,8% degli uomini;
- 10,8% di conviventi contro il 4,1% degli uomini;
- 64,8% coniugate contro l'86,1% degli uomini.

Le donne indipendenti sono molto più selettive nella scelta della qualità economica, professionale e culturale del partner stesso.

Il 48,2% delle donne dirigenti ha dichiarato di percepire emolumenti più consistenti rispetto al partner.

Il lavoro delle donne sembra influenzare in maniera più positiva il rapporto di coppia, ma le responsabilità concrete dell'organizzazione della vita familiare descrivono una situazione di collaborazione più o meno paritaria. (il 77,9% degli uomini contro il 45,9% delle donne, che per il 27,6% si occupano della famiglia in via diretta, senza collaborazione del partner, contro il 3% degli uomini).

Quindi, appare un quadro in forte evoluzione dal punto di vista del ruolo femminile in azienda, a cui però corrisponde solo in parte un'equivalente evoluzione del ruolo maschile all'interno dell'ambiente domestico che è ancora "governato" dalla donna anche quando si trova in posizione manageriale nel luogo di lavoro.

Da questa indagine è possibile verificare eventuali *convergenze* o *divergenze* di valutazione tra le opinioni fornite dalle donne dirigenti rispetto a quelle dei dirigenti uomini.

Nelle aziende il rapporto tra i dirigenti donne e dirigenti uomini è di 1 a 6, mentre fra quadri è di 1 a 2 nelle aziende delle donne dirigenti e di 1 a 4 in quelle dei dirigenti uomini, con un chiaro segnale che molte si fermano tendenzialmente all'interno della categoria dei quadri e stentano ad andare oltre.

Esiste una buona convergenza quando si fornisce un giudizio circa la presenza di donne dirigenti nell'azienda di appartenenza a confronto con altre imprese (44,2% delle donne e il 47,4% degli uomini). Si stima la presenza femminile in crescita (45,6% per le donne e 40,8% per gli uomini).

La presenza femminile nell'ambito dei ruoli dirigenziali viene accettata da parte della cultura di impresa di appartenenza (39,8% per le donne e il 47,7% per gli uomini) o comunque viene percepita come una novità che si sta trasformando in abitudine (37,7% per le donne e 17,4% per gli uomini).

I limiti per le donne, rispetto alla possibile nomina a dirigente e alla successi-

va carriera, risiedono nella maternità reale e potenziale.

È più difficile essere nominato dirigente in quanto donna nelle aziende di piccole dimensioni (30,8% di donne, contro 34,5% di uomini).

È più facile rilevare un'ostilità tra le donne che non tra gli uomini e donne.

C'è notevole divergenza:

- le donne per essere nominate dirigenti devono risultare molto più preparate e dedite al lavoro che non gli uomini (86,6% di assenso femminile, contro il 40,8% maschile);

- per le donne è più facile essere bloccate a livello di quadro (85% contro 55,8%);

- per la donna non è facile salire oltre un certo livello una volta nominata (80% contro 37,7%).

C'è un buon livello di convergenza:

- il peso degli oneri familiari fa capo soprattutto alla donna (82,6% contro 73,7 degli uomini);

- la vita aziendale tende a prolungare gli orari di permanenza anche quando non serve (78,2% contro il 64,2%).

- Le riunioni vengono fissate oltre il normale orario di lavoro (58,2 contro il 47,7%);

- Il linguaggio in azienda tende ad essere prevalentemente di tipo maschile (46% contro il 30,2%).

C'è poi un'area dove ci sono ambiti più sottili di convergenza/divergenza, ossia quando si considerano le qualità e i limiti di cui sarebbero portatrici le donne dirigenti:

- la buona preparazione (93,9% contro il 78,6%);

- la motivazione elevata (93,3% contro l'80,4%);

- la determinazione (92% contro l'84,1%);

- l'impegno costante (91,7% contro il 71,9%);

- la capacità multitasking (86,9% contro il 33,9%);

- la concretezza (86,6% contro il 56,3%);

- la capacità relazionale (72,8 contro il 48,7%);

- la maggiore creatività nell'affrontare i problemi (65,6% contro il 42%);

- la capacità di motivare gli altri (62,1% contro il 20,4%);

- la capacità di esprimere leadership (55,5% contro il 35,7%);

- la capacità di fare gruppo tra uomini e donne (45,5% contro il 27,5%);

- la suscettibilità (41,2% contro il 59,5%);

- la competizione tra donne (36,5% contro il 52,4%);

- l'individualismo (27,7% contro il 34,8%).

Infine, la crisi accomuna le valutazioni di due campioni, il cui impatto viene recepito con preoccupazioni, con qualche timore in più per il rischio di eventuali dimissioni, dove la componente femminile è un po' più debole.

In **conclusione**, il confronto delle opinioni fra i campioni evidenzia più convergenze che divergenze.

Questo confronto che ha bisogno di un presidio costante, ma anche di una strategia intelligente volta ad investire il patrimonio di relazioni raggiunto in vista della "mutazione" che ci attende.

Quindi, l'attraversamento della crisi ci potrà far andare verso l'alto o scendere verso il basso? Molto dipenderà dalle condizioni esterne ed interne alle aziende, ma anche dalla disponibilità/volontà dell'imprenditore e del top-manager ai quali spetta di immaginare soluzioni al rialzo che sappiano interpretare non solo la crescita quantitativa (con un maggior numero di dirigenti donne), ma anche quella qualitativa con una valorizzazione

ne delle risorse umane al femminile, dentro e fuori l'impresa.

Anche in questo contesto il tema della maternità è al centro dell'attenzione. Maternità intesa come "bene pubblico", riconosciuto come esigenza importante per l'87,2% delle donne dirigenti, ma anche per l'87,9% dei dirigenti uomini.

Questa sarebbe una vera mutazione culturale che consentirebbe di accogliere le differenze più che "perseguire le uguaglianze"; fluidificare il tempo di lavoro anche per le dirigenti donne, introdurre il principio dell'autogestione libera del periodo della maternità, utilizzo del telelavoro, promuovere la formazione a distanza, la possibilità di gestirsi in proprio un orario maggiormente flessibile, non necessariamente legato alla maternità, ma semplicemente alle esigenze della vita familiare e sociale, in cambio di una misurazione dei risultati effettivamente raggiunti.

Promuovere una sorta di "leverage integrato", senza spezzare le singole proposte, inserendole invece in una logica unitaria che possono alimentare un circuito virtuoso di effetti allargati.

Se tutto questo diventasse oggetto di un sistema di accordi volontari tra le parti, valorizzerebbe le iniziative "dal basso", senza tante imposizioni legislative e questo creerebbe "un onda innovativa" forse in grado di fare da traino per la trasformazione della prassi aziendale e manageriale.

Far leva sul patrimonio di esperienze sinora acquisite, così come battere la strada dell'innovazione, richiede tuttavia:

- Il cambiamento di passo del nostro pensiero collettivo che deve promuovere la presenza nella vita attiva della componente femminile ad ogni livello, comprese le alte professionalità, soprattutto per meglio concorrere alla produzione di ricchezza, ma anche per apporto di creatività soprattutto nell'ambito del management delle imprese. Superare la concezione della flessibilità del lavoro secondo una logica di tempo pieno, attraverso misure concordate tra azienda e lavoratore.

- Creare veri e propri circuiti virtuosi, promuovere conciliazione dei ruoli e dei tempi familiari e lavorativi, quindi mutazione su ogni piano ed in ogni ambito.

- Partire dal management. Se le esperienze di punta nascono nell'ambito delle alte professionalità per scendere verso gli altri livelli lavorativi, mettendo al servizio



DONNA & MANAGER
UN BINOMIO
PER CRESCERE

OPINIONI A CONFRONTO
SULLE ALTE PROFESSIONALITÀ
AL FEMMINILE

A cura di Nadio Delai

Ermeneia
Studi & Strategie di sistema

FEDERMANAGER
FEDERMANAGER MINERVA

di un contesto più ampio dell'impresa esperienze e capacità, in un primo momento nell'ambito strettamente aziendale.

Liberare le energie nascoste dell'innovazione sociale è un compito particolarmente appropriato per le alte professionalità, ma costituisce anche un naturale esercizio da classe dirigente a cui fa capo l'onere di anticipare il futuro attraverso visioni generose e pratiche concrete, destinate a promuovere lo sviluppo dell'impresa e quello della società.

La dottoressa *Carista*, vice questore aggiunto, conferma che negli ultimi vent'anni molti passi sono stati fatti. Oggi ci sono infatti 2 questori donna, 2 vice questori donna. La presenza femminile è passata da 6791 a 14262 donne poliziotto contro un incremento di soli 5000 uomini. Tutti stanno riconoscendo la maggiore sensibilità e capacità di comunicazione nella figura femminile in questo delicato contesto.

Carla Demaria, presidente ed amministratore delegato di un'importante società

nautica che ha avuto il coraggio di avviare un'attività così impegnativa in termini di competenze tecniche e di investimenti in un momento così difficile del mercato, sprona le donne manager ad avere una maggiore autostima, incoraggiandole a confrontarsi di più in imprese di maggior rischio.

Il suo miglior capo progetto è un ingegnere donna che fra le altre cose ha affrontato, unitamente allo start up dell'azienda, anche una gravidanza difficile. Questo non ha rallentato il progetto, ma con un'apertura da parte dell'intera azienda e con un diverso approccio, spo-

stando l'ufficio a casa gli obiettivi saranno raggiunti. Quindi si può cambiare con un minimo sforzo, utilizzando in fondo i numerosi supporti che le nuove tecnologie ci consentono.

La dottoressa *Soncino*, dell'Unicredit, afferma che pur essendo molto migliorata la presenza femminile all'interno degli istituti bancari, la stanza dei bottoni, ossia nei CdA è ancora di appannaggio maschile.

Una cosa comunque accomuna quasi tutte le relatrici: le quote rosa. Infatti nella quasi totalità, pur non essendo state così favorevoli all'inizio della loro carriera, si sono oggi convinte che questa introduzione, almeno per una fase temporale iniziale, potrebbe essere di aiuto per sfondare quel soffitto di cristallo ancora spesso invalicabile, ma soprattutto per non perdere terreno acquisito con tanta difficoltà fino ad ora.



Maria Rosa Rostagno
Gruppo Federmanager Minerva Torino

Prevenzione e cura delle malattie della bocca e dei denti in pazienti adulti e bambini.


Ge.S.O.
GESTIONE SALUTE ORALE



PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE SPECIALISTICHE

Prevenzione
Igiene orale
Parodontologia
Chirurgia orale, conservativa
Endodonzia
Protesi fissa e mobile
Implantologia
Patologie del cavo orale
Articolazione temporo mandibolare
Pedodonzia
Ortodonzia

Via Settimo, 83 - San Mauro Torinese (TO)
Per informazioni e appuntamenti
Tel. **011 8985456** - E-mail: geso@virgilio.it

Nei mesi di Aprile-Maggio e Ottobre-Novembre visite di controllo gratuite agli iscritti FASI, CIDA e loro familiari.

CONVENZIONATO IN FORMA DIRETTA E/O INDIRETTA CON I PIU' IMPORTANTI FONDI SANITARI ITALIANI (**FASI, FASDAC, ASSILT, FIDENI, NEW MED, ecc.**)
USUFRUISCONO DELLE TARIFFE IN CONVENZIONE ANCHE I FAMILIARI DEGLI ISCRITTI AI FONDI SANITARI

Un uomo, un destino

Il giovane Cavour

Una adolescenza inquieta ed avida di conoscenze che si espande in una maturità policentrica con realizzazioni concrete sul piano economico e sociale

Emilio Cornagliotti

Alla Reale Accademia Militare di Torino, in via della Zecca (oggi via Verdi) Camillo di Cavour entrò a dieci anni, nel 1820. Nell'anno 1823-24 le note confidenziali trasmesse al padre lo qualificano più che mediocre in italiano e latino, distinto in matematica, filosofia e francese, poco soddisfacente nella condotta, indole leggera e "men fermo nei propositi". In realtà l'ingegno era vivacissimo, ma accompagnato spesso da spirito di contraddizione quando non di aperta insubordinazione. I pedagoghi preposti non percepirono in nulla la personalità estremamente forte del giovane Camillo, unita a una grande coerenza nei propositi, che si rivelò quando si rifiutò di tradire l'amicizia di Severino Cassio suo compagno di studi, grande idealista, che la famiglia voleva che abbandonasse perché imbevuto di idee progressiste. È significativo che in quell'epoca all'astronomo Giovanni Plana che, conosciute le sue propensioni, voleva indurlo a seguire le orme del grande Lagrange, rispose: "non è più tempo di matematiche, bisogna occuparsi di economia politica". Ora all'epoca questa era una scienza giovane, ma di essa si erano già appropriati gli spiriti più avanzati e creativi del sapere e dell'azione. Ed è noto che in seguito la sua robustissima preparazione economica fu la base della sua brillante carriera, sia nelle attività private, sia in quelle politiche, che lo portarono ad essere ministro delle Finanze prima di essere Capo del governo.

Al giovane figlio del marchese Michele Antonio di Cavour (che era il titolo nobiliare della famiglia Benso originaria di Chieri) e della ginevrina Adele de Sellon (appartenente a una famiglia di ugonotti francesi), essendo cadetto, e dunque in posizione di inferiorità ereditaria anche rispetto al titolo, che infatti fu di conte, non erano restate molte possibilità oltre la carriera delle armi. Agli esami finali dell'Accademia, affrontati con determinazione nel 1826, risultò comunque il primo del corso, su un ampio spettro di materie: fortificazioni, artiglieria, ponti e strade, attacco e difesa delle piazze, tattica e strategia, calcolo differenziale, calcolo integrale, meccanica e applicazioni, oltre alle materie storiche e letterarie. Fu nominato luogotenente di seconda classe del Regio Corpo del genio. Finalmente l'Accademia era finita.

Ma era entrato in servizio nel gennaio del 1827. E dei primi mesi passati presso la Direzione del genio di Torino disse che non si faceva "praticamente nulla" e che in quell'ufficio egli perdeva "pressappoco il suo tempo". Dei

suoi successivi trasferimenti e prolungate permanenze alle fortificazioni di Ventimiglia, Exilles e Modane trasse non minore fastidio, quasi rimpiangendo la residenza in Torino, della quale pur tuttavia affermava non esservi cosa "più noiosa della vita di città, a meno che non si faccia la corte a una signora". E mentre l'attrazione per il gentil sesso fu intensa e costante per tutta la vita, la sua avida intelligenza era impaziente di impegnarsi al servizio di un grande ideale, liberale e progressista, cosa che la gretta

atmosfera della Restaurazione di Carlo Felice certo non consentiva. "Il regno del Piemonte (diceva con il solito acume Guido Piovene) fornisce i grandi obbedienti e i ribelli, i reazionari e i riformisti, con lo stesso impegno morale e la stessa impuntatura. Torino è una città vecchiotta, discretamente provinciale, da cui però scattano idee di punta e uomini controcorrente, con rovesciamenti improvvisi, soprassalti anticonformisti". A Camillo quegli anni frustranti consentivano tuttavia letture profonde e formative, e, soprattutto, la frequentazione assidua con gli evoluti ambienti ginevrini della famiglia materna.

Ginevra era allora un crocevia della cultura europea, con un gran numero di talenti in molti campi del sapere, specie scientifico: occorre ricordare che Cavour stesso ebbe prevalente cultura scientifica, e il fratello maggiore, Gustavo, cui era molto legato, era ingegnere. Solo al di là delle Alpi Cavour trovò l'ambiente culturale e spirituale che era in consonanza con i suoi pensieri e con i suoi stimoli, e viaggerà a lungo in Francia, Inghilterra, Belgio e Germania oltretutto in Svizzera ivi traendo la linfa più profonda del suo liberalismo. Cavour sarà di gran lunga il più grande politico della storia italiana, e non solo di quella risorgimentale, anche perché fu un prodotto autentico della cultura europea.

In quella meravigliosa stagione della giovinezza (da noi tutti attraversata) in cui si articolano e collegano i pensieri più profondi, e si fortificano le convinzioni, per Cavour fu molto chiaro che nell'eterna lotta tra luce e tenebre la vittoria del progresso fosse ineluttabile, quasi legge fisica necessaria, perché "come in meccanica una forza acceleratrice che agisce costantemente, come il peso, finisce sempre per prevalere, così, quando la voce della ragione non è compressa e può liberamente farsi sentire, essa finisce prima o dopo per essere universalmente ascoltata e seguita".



Certamente le influenze delle grandi menti del Sette e dell'Ottocento vi furono, ma filtrate e selezionate dalla potente originalità di Cavour. È tipicamente sua l'affermazione che "non si lotta con i fatti sociali; essi hanno radici dove la mano dell'uomo non potrebbe giungere, e quando hanno preso possesso del terreno,

bisogna sapervi vivere sotto il loro impero". Qui sta la radice del suo illuminismo concreto, del suo progressismo graduale, moderato e costante, che è forse anche la chiave d'interpretazione più vera del carattere stesso dei piemontesi.

La propensione a saldare ideale civile con realtà politica trovò valido appoggio nel pensiero di un grande filosofo e di un grande economista. Per Geremia Bentham i "Principi della morale e della legislazione" dovevano condurre, alla più grande felicità del più gran numero di uomini possibile, e questa filosofia utilitaristica, che quantificava piacere e dolore, entrava certo in consonanza con l'indole matematica del Nostro. Ma centrale nella sua formazione è la scoperta dell'economia politica, che considera una delle grandi conquiste intellettuali della nuova era, e la cui erezione a scienza è merito di Adamo Smith, che fa apparire superati sia il mercantilismo sia la fisiocrazia settecentesca. Ed è qui che il pensiero degli economisti classici, sviluppato sull'onda della rivoluzione industriale, gli porge in tutta evidenza, tra le altre cose, il problema dei lavoratori salariati. Inoltre la tesi di David Ricardo, attualissima ancor oggi, secondo la quale le imposte sui salari debbono trasferirsi alle imposte sui profitti, farà dire a Cavour che il potere dello Stato doveva correggere a favore dei lavoratori lo squilibrio esistente, e non già a favore degli imprenditori, che sono privilegiati. E questo circa vent'anni prima del Manifesto di Carlo Marx. La posizione di questo ventenne contro l'assolutismo e in favore delle istituzioni libere e avanzate è dunque assoluta e totalmente coinvolgente.

Ma gli avvenimenti della storia precipitano. Cavour vivente l'Ottocento conobbe tre ondate rivoluzionarie: quella del 20/21, quella del 30/31, e quella del 48/49. La prima e la terza furono policentriche, sorgendo contemporaneamente in vari paesi d'Europa, e furo-

no sconfitte dalla conservazione, la seconda fu essenzialmente francese, fu vittoriosa, e in seguito si propagò in altri paesi. L'entusiasmo del giovane Cavour non era dissimile da quello di Giuseppe Mazzini e di Ciro Menotti: dalla nuova Rivoluzione francese sarebbe nata "l'aurora del giorno che deve illuminare la rivoluzione italiana". È questo il periodo che qualche biografo definisce repubblicaneggiante, anche se vi si rivela l'avversione per i metodi violenti nella lotta politica. Ma è anche il periodo in cui la antipatia (reciproca) verso Carlo Alberto si era estesa, la posizione nell'esercito si era fatta difficile, e i sospetti su di lui rafforzati. Nel novembre 1831 chiese la dispensa dal servizio, che fu accettata, per i buoni uffici del padre, allora sindaco di Torino, che gli venne in soccorso. Il padre, severo conservatore cattolico, e il figlio, progressista laico appassionato e impaziente, si amavano e si stimavano molto.

Seguirono alcuni anni di studi intensi su problematiche prevalentemente sociali, in particolare sul pauperismo. Anni di riflessione, e anche di depressione. Ma l'energia e l'attitudine attiva del suo spirito alla fine prevalsero. Egli, dal 1834 al 1848, si concentrò in quello spazio fuori della politica che gli era consentito, e intraprese a vivere quel tipo di vita che massimamente coniuga l'ebbrezza dell'attività con l'intenso piacere della conoscenza. Egli intraprese cioè a viaggiare per l'Europa, e a studiarla nella sua realtà poliedrica, industriale, mercantile, bancaria, sociale, istituzionale, amministrativa, in cui la curiosità onnivora tutto vedeva, annotava, e interpretava. Accompagnato da un amico di temperamento contemplativo opposto al suo e a lui complementare, Pietro di Santarosa, cugino di Santorre, dopo una nuova permanenza in Svizzera, partì per Parigi, dove giunse il 28 febbraio del 1835.

La Parigi che cinque anni prima aveva proclamato l'ex rivoluzionario Filippo d'Orléans re dei Francesi era la città più elettrizzante del mondo. Le speranze di democrazia e di progresso suscitate dal giovane re non si erano ancora affievolite dalla sua prossima regressione conservatrice. L'entusiasmo di Cavour era incontenibile: "in questa maledetta città non si sa mai come trovare un quarto d'ora per



disporre a proprio modo". "Le nostre giornate sono piene, riferiva il Santarosa, il mattino lo dedichiamo allo studio e alla meditazione delle cose viste il giorno prima. A mezzogiorno usciamo. Ospedali, ospizi, prigioni, scuole, monumenti, istituzioni pubbliche sono analizzati e anatomizzati. Alla sera spettacoli, balli, circoli politici e culturali di tutti i colo-

Una curiosità inesauribile di viaggiatore illuminato che si varrà di queste esperienze per diventare lo statista più celebre dell'800 con quella punta di diamante che fu l'Unità d'Italia.

ri vengono onorati della nostra presenza, e la nostra alta intelligenza si esercita fino a mezzanotte". Soprattutto lo impressionarono, e per tutta la vita, i dibattiti democratici alla Camera dei deputati, in cui si esponevano in libertà le tesi più diverse, nel rispetto degli avversari.

Il 14 maggio erano a Londra. La capitale dell'Impero britannico non aveva il prestigio intellettuale di Parigi, ma agli occhi di Cavour essa rivestiva un interesse anche maggiore: madre delle istituzioni liberali, capitale commerciale del mondo, centro della prima rivoluzione industriale della storia. Partecipò ad alcune sedute della Camera dei Lords, fu introdotto nella Reale Società Geografica, conobbe il fisico Faraday, Tocqueville, il matematico Charles Babbage. Visitò le più importanti prigioni, registrando accuratamente i dati sul regime disciplinare. Visitò i più importanti ospedali. Studiò il sistema ferroviario inglese, annotando la rivoluzione culturale più ancora che economica che esso comportava. Ma soprattutto visitò grandi aziende manifatturiere, entrando nei dettagli della loro organizzazione. La visita proseguì per Oxford, Birmingham, Liverpool, Manchester, Nottingham, Cambridge. Potete immaginarvi una così accurata indagine da parte dei nostri attuali uomini politici? Il viaggio proseguì in Belgio e Germania, con importanti soste nelle più significative delle città.

Il suo entusiasmo per il progresso industriale è incondizionato: "come accade che ci

siano ancora oggi persone che sognano la ricostruzione di una società gotica e feudale?" E tuttavia si prospettava che la trasformazione industriale del Piemonte avrebbe incontrato ostilità nel governo, difensore di una società agricola. L'alleanza naturale del progresso era quella tra industria e liberalismo. E la libertà del commercio internazionale ne era il fondamento, delineandosi agli occhi di Cavour, il disegno di una vasta area di libertà economica e politica dell'Europa occidentale, imperniata su Gran Bretagna e Francia, perché "la libertà nel mondo ha un piede sul suolo britannico, un piede sul suolo francese". Si può parlare, se non di europeismo, di vero internazionalismo nel suo pensiero.

Ma la grande evasione da una attività politica, di fatto inibita, fu l'immersione nella condotta degli affari economici familiari e personali, attività che anche se non voluta come centrale nella vita sua, tuttavia in essa primeggiò, e costituì un utile apprendimento per la direzione politica dello Stato. Fu il padre a proporre a Camillo la gestione diretta della grande tenuta di Leri, ed egli accettò. Trovò il lavoro di suo gradimento, e ci si immerse. Collegò alle tecniche operative gli studi appresi. Migliorò la produzione del riso e della seta.

Innovò soprattutto la rotazione delle colture e impiegò tra i primi i fertilizzanti. Altro problema fu quello della disponibilità delle acque, per la quale incontrò molti avversari, ma che alla fine vide prevalere la sua visione, con la costruzione del canale che da lui prese il nome. Gli incrementi in termini di produttività per Leri e tutte le altre tenute furono molto alti.

A queste incombenze si aggiunsero di lì a poco quella sulla commercializzazione dei prodotti agricoli, e soprattutto quella relativa alla gestione dei vastissimi possedimenti francesi che la famiglia allargata gli aveva affidato. Tra il 1837 e il 1843 aveva speso in Francia più di due anni, e a Parigi si accostò alla Borsa, istituzione molto importante nella Parigi di Luigi Filippo, con esiti non sempre fortunati. Si interessò alle ferrovie savoie, e nel suo scritto "Des chemins de fer en Italie" del 1846 muoveva dall'analisi tecnica per giungere a tracciare le linee della politica nazionale. Fu tra i fondatori della Banca di Torino, della Società Agraria, che presiedette, fece parte della Commissione di Statistica, materia a lui evidentemente congeniale, fondò la Società per gli Asili d'infanzia.

In quasi tutte le attività intraprese emerse naturalmente. Anche nei campi più particolari ebbe una visione complessiva e sistematica. Era pronto per esprimere tutto il mondo delle sue passioni, la politica e l'Italia. Dopo un periodo di preparazione, in tre anni, 59-60-61, fece l'Italia. E poi morì. Quei tre anni prodigiosi sono la sua vera gloria. Sono le vette su cui quell'aquila finalmente riposa. □

150 anni dell'Unità d'Italia

Siamo lieti di constatare che l'invito presentato da FM Cuneo – e pubblicato sul n. 268 della nostra rivista, in merito ad un nostro eventuale contributo alla celebrazione dei 150 anni dell'Unità d'Italia – è stato favorevolmente accettato dai nostri colleghi. Nello scorso numero abbiamo ripreso una pagina della storia scritta dal collega Piero Quattrocchi e recitata dallo stesso all'Università della Terza Età di Torino.

In occasione era stato proposto di prepa-

Lettere

Caro Andrea, tornando da Novara e conversando con te e con la Enza sul nostro Risorgimento, ti ho manifestato il mio apprezzamento all'iniziativa che la nostra rivista sta intraprendendo, di celebrare il 150° anniversario dell'Unità d'Italia, ricordando i Piemontesi che questa Unità fecero.

Ti ho promesso di scrivere un articolo su Santorre di Santarosa, nato nel 1783 a Savigliano, nella mia provincia: conte, tredicenne alfiere dei granatieri reali, poi capitano del Reggimento Guardie, carbonaro, patriota, esule, morto a Sfacteria per la libertà della Grecia e di cui il Carducci nella poesia Piemonte scrisse:

"Innanzi a tutti o nobile Piemonte, quei che a Sfacteria dorme e in Alessandria diè a l'aure primo il tricolor, Santorre di Santarosa"

Quelli della mia generazione, più di mezzo secolo fa, hanno studiato a memoria, non so quanto apprezzandola, questa poesia, dimenticandola tutta o quasi.

A me erano rimasti in testa pochi versi:

"Cuneo possente e paziente, e al vago declivio il dolce Mondovì ridente ..."

Il nostro conversare mi ha indotto a rileggerla.

Al di là dell'enfasi e della retorica post-risorgimentale - la poesia è del 1890 - è un inno di rispetto ed ammirazione per il Piemonte e le sue genti e per quanto hanno fatto per l'indipendenza e l'Unità dell'Italia.

Credo che pubblicarla integralmente sul nostro giornale sia un giusto modo di onorare il 150° anniversario dell'Unità.

Meglio di un mio articolo.

Un abbraccio.
Federmanager Cuneo
Pier Franco Sibilla

Nel prossimo numero pubblicheremo l'ode di Giosuè Carducci: Piemonte.

rare un fascicolo prodotto dai nostri stessi colleghi dedicato al Risorgimento. Nell'attesa, su questo stesso numero esce un articolo di Emilio Cornagliotti su Cavour giovane.

Ci è anche pervenuta una sintesi della storia risorgimentale da parte del nostro collaboratore della provincia di Cuneo, Gianni Formagnana con alcuni vicende e aneddoti curiosi. Auspicando la pubblicazione del fascicolo, riprendiamo un primo estratto fra i vari contenuti citati da Formagnana.

Il Risorgimento Italiano

2011 - Sono già iniziati i preparativi per i festeggiamenti del 150° anniversario dell'Unità d'Italia.

Sembra giusto e doveroso che anche la nostra rivista ricordi un evento che è alla base della nostra storia. Spero che non sminuisca o suoni irrivrente questo ricordo fatto da uno come il sottoscritto che storico non è, per quanti poeti, letterati, filosofi, artisti, medici, avvocati o contadini, hanno contribuito ad accendere nell'animo degli Italiani quella fiammella, divampata poi come un incendio irrefrenabile, a testimoniare il desiderio di libertà, di indipendenza, conosciuto come il Risorgimento italiano.

Il Congresso di Vienna 1820/21 lasciò la penisola italiana divisa e sotto la cappa della Restaurazione: otto staterelli senza libertà. Metternich, il potentissimo ministro austriaco che era stato l'anima del Congresso, impedì con una feroce repressione qualsiasi tipo di rinnovamento.

In Piemonte, Vittorio Emanuele I° fu costretto a lasciare la corona al fratello, Carlo Felice, che potè rimangiarsi la parola e rinnegare la Costituzione imprudentemente concessa, in sua assenza, dal Reggente Carlo Alberto. Tutto tornò come prima, ma, ormai, gli animi erano accesi e la Carboneria accolse nel suo seno il meglio della società italiana. Gli affiliati usavano un gergo per iniziati, fingendo di essere veri carbonari; in realtà erano studenti e professori, figli di nobili famiglie e avventurieri, operai e imprenditori. Anche Mazzini, giovane idealista e futuro artefice dell'idea Italia, vi aderì con slancio.

1840/42 - Verdi scrisse il " Nabucco ", l'opera che lo consacrò al successo e lo fece diventare un simbolo del Risorgimento. Il suo " Va pensiero " fu cantato alla Fenice di Venezia da un pubblico di patrioti che agitavano la bandiera tricolore sotto il naso degli ufficiali austriaci presenti in sala.

1848 - I tempi erano ormai maturi per la 1° guerra d'Indipendenza. La scintilla scoppiò a Palermo e la violenza della piazza costrinse Re Ferdinando II a concedere la Costituzione che definì una "trave". Si infiammò anche il Gran Ducato di Toscana e anche Leopoldo si

vide costretto a concedere la Costituzione; analoga sorte ebbe Carlo Alberto, in Piemonte. A Roma, Ciceruacchio, un capo-popolo,, strappò a Pio IX una pseudo- costituzione, a Venezia fu proclamata la repubblica di San Marco e a Milano, con le famose "cinque giornate", i rivoltosi, giunti allo stremo, chiesero aiuto ai Savoia che colsero l'occasione per allargare il loro regno e dichiararono guerra all'Austria. Ma le truppe piemontesi, sconfitte a Custoza, dovettero firmare l'armistizio a Salasco.

1850 - In Piemonte sorgeva l'astro di Cavour, l'uomo che avrebbe unito l'Italia in un solo regno. Una volta che Pio IX ebbe rivelato le sue vere intenzioni con la restaurazione del potere assoluto, ai patrioti italiani non restò che sperare nei Savoia. In effetti i Re sabaudi presero in considerazione l'ipotesi di allargarsi anche se non pensavano proprio a tutta la penisola; si sarebbero accontentati del solo Nord. Per le strade si cominciò a vedere la scritta "Viva V.E.R.D.I." nel senso del compositore, ma, in realtà, stava a significare : "Viva Vittorio Emanuele Re d'Italia". A Torino si rafforzò la posizione di Cavour grazie al "Connubio" un accordo, che fece, lui uomo di destra, con il centro-sinistra di Rattazzi. Questo gli permise di diventare Primo-ministro.

1855 - Cavour capì che il piccolo stato piemontese non poteva pensare di avere la meglio sull'Austria a meno di allearsi con le grandi potenze che stavano per entrare in guerra. Solo così Cavour pensò che, avrebbe potuto sedere al tavolo della pace e partecipare, in caso di vittoria, alla spartizione e ottenere i territori del Nord Italia. Il Piemonte aderì all'alleanza franco-inglese contro la Russia e i soldati piemontesi vennero mandati in Crimea. L'Austria capì di dover trovare alleati in Italia e si alleò con la santa Sede.

1858 - Un anarchico di origini italiane, Giuseppe Orsini, compì un attentato contro il Re francese Napoleone III, che, colpito dal gesto, decise di incontrare Cavour a Plombières. Nell'incontro promise appoggio al Piemonte, qualora fosse attaccato e diede la sua approvazione alla formazione di uno stato più ampio che comprendesse buona parte del Nord Italia, chiedendo come controparte Nizza e la Savoia.

1859/60 - L'Austria cadde nel tranello delle provocazioni di frontiera con il Piemonte e scoppiò la II° guerra d'indipendenza. L'Italia centrale insorse sperando di unirsi al Piemonte. Le sorti della guerra furono subito favorevoli ai Savoia ma la loro fortuna impensieri Napoleone III che li fermò prima che si impadronissero del Veneto, premendo perché firmassero l'armistizio a Villafranca. Il Piemonte ottenne la Lombardia e i territori fino a Parma.

1861 - Finalmente il Regno d'Italia divenne realtà ma Cavour non potè godersi i frutti del suo lavoro perché dopo poco morì.

1866/67 - L'Italia che mirava ad annettersi anche il Veneto, si alleò con la Prussia contro l'Austria. È la terza guerra d'Indipendenza.

Gianni Formagnana

Convegno di Bra del 27 marzo 2010

Criticità del rapporto dirigenziale

Se alla prudenza subentra la paura è possibile che l'impresa operi subito con il taglio del personale. Alla ripresa sarà abbastanza facile ricostruire la base, mentre l'assenza di capi esperti e di lunga esperienza potrebbe essere fatale

Gianni Formagnana

L'Avv. Freni che è stato l'entusiasta promotore del Convegno ne è anche il moderatore e ha introdotto i relatori sottolineando la necessità per i dirigenti in servizio di incontri periodici per confrontarsi sui problemi attraverso uno scambio di esperienze nelle diverse realtà lavorative. Più che un invito è, il suo, un accorato appello perché molti dirigenti, solo quando avvertono un vago sentore di licenziamento cercano nell'Associazione una qualche forma di tutela o un aiuto per il reinserimento nel mondo del lavoro.

Quando si verificano queste evenienze si tende solo a prendere atto che ci sono dei problemi ma non si va ad analizzarne le cause. Perché si verificano? Un tempo il dirigente iniziava la sua carriera da "travet", come impiegato, nei vari gradi, poi arrivava alla promozione come dirigente e così fino alla pensione. Ora non è più così; oggi si cerca di allontanare il dirigente intorno ai 40/50 anni.

È pur vero che una prerogativa dei dirigenti è quella di poter essere licenziati, per motivi i più disparati, anche obiettivi, come il fallimento, un cambio di proprietà o un avvicendamento nell'assetto proprietario tra padre e figlio, ma manca per il dirigente una forma di tutela contro queste evenienze. Se si vuole creare uno scudo a sua difesa, occorre innanzi tutto chiedersi: "Chi è il dirigente?" un "alter - ego, un mattone dell'azienda o un "costo" da eliminare alle prime difficoltà sostituendolo con altre figure anche più giovani e perciò meno care?

Il primo dei relatori ad intervenire è stato il dr. Zappalà, Direttore Risorse Umane del gruppo Magneti Marelli, che, chiarisce subito di parlare nella duplice veste di dirigente ma anche di strumento aziendale per riposizionare le varie aziende del gruppo. Zappalà ha individuato, tra le varie cause di criticità, diversi fattori:

1- Un fattore anagrafico. In genere la nomina dirigente avviene tra i 35 e 40 anni; segue un periodo di "sfruttamento",

una brutta parola che però rispecchia la realtà; poi inizia il periodo critico tra i 50 / 55 anni (questo dato è valido per le situazioni standard ma salta in situazioni di crisi)

2- Un secondo fattore dipende dal ruolo del dirigente, dalla sua competenza, dal mercato dove però il " costo " non è essenziale.

3- Un terzo fattore è l'adattabilità, la "performance", la resistenza al cambiamento e la difficoltà a rinnovarsi.

4- Quarto fattore è la mancanza di flessibilità, cioè la capacità di cogliere velocemente le opportunità e la "leadership", vale a dire la capacità di controllo e di contemperare l'autorità con l'autorevolezza.

Forme di autotutela ritiene che siano la capacità di mettersi in discussione, la capacità di dialogo e di trasferire le conoscenze all'interno dell'Azienda nonché la disponibilità a muoversi o anche a cambiare posizione all'interno dell'Azienda.

Affronta poi il tema delle tutele strategiche per non trovarsi in situazioni critiche il dr. Marzano, Direttore Risorse Umane della Mondo S.p.A.

Il rischio, dice Marzano, esiste per vari motivi aziendali; intanto bisogna considerare che il dirigente non è un lavoratore soggetto all' art. 18; il dirigente è sì un dipendente ma sostanzialmente è un imprenditore di sé stesso, dunque deve possedere una adeguatezza al ruolo che occupa e deve sapere sostenere la competitività di concorrenti più giovani, più

motivati e che, in ultima analisi, costano meno. Oggi tutti o quasi tutti siamo o riteniamo di essere adeguati ma, lo saremo ancora fra 5 o 10 anni vista la velocità con cui cambiano anche gli strumenti telematici, indispensabili per la gestione di qualunque settore aziendale? Occorre rinnovarsi, apprendere l'uso e l'utilizzo delle nuove tecnologie perché tutto ha un ciclo di vita, poi lo si butta, anche il dirigente. Non solo; bisogna anche saper individuare i nostri concorrenti, sapere cosa gli altri fanno e come lavorano.

In altre parole: alla mia azienda "costo di più ma offro di più". Se siamo consapevoli di quanto valiamo, potremo trovarci in una situazione critica, ma sicuramente troveremo chi è interessato a noi. Il futuro c'è già, ma non lo sappiamo perché le aziende, nei momenti di crisi, faranno certo dei tagli, ma quando usciranno dalla crisi, si troveranno più impoverite perché hanno progettato a breve termine senza guardare una spanna oltre il proprio naso. È abbastanza prevedibile che il nuovo ciclo che si prospetta non sarà quello finora seguito, cioè ingrandirsi sempre di più, fondersi o consorziarsi con altre aziende del settore, ma sarà appannaggio di chi ha saputo rinnovarsi.

Il dr. Granatelli, direttore Federmanager Torino, con la ben nota competenza ha affrontato il tema in modo molto professionale. Dal '95 ha detto, con la riforma del sistema pensionistico la criticità è aumentata in quanto introducendo più restrizioni all'accesso pensionistico e sempre maggiori contribuzioni sul lavoro, anche auto-

Assistenza e consulenza sindacale, giuridica, previdenziale, sanitaria

Questo nostro avveniristico mondo che ha conquistato la globalizzazione si è anche arricchito di un complesso di strumenti e situazioni, in linea con lo sviluppo tecnologico, per cui, la difesa del singolo consumatore, - non possedendo la cognizione di tutte le possibili combinazioni della vita - è giocoforza affidata a uno specialista. Federmanager è sempre presente con tutti i suoi fondi e istituti che a Torino trovano una puntuale rappresentanza con i relativi sportelli di consultazione.

nomo, il costo del lavoro è aumentato considerevolmente; Molte aziende, specie medio-piccole, sono costrette a cercare il costo minore quindi il Manager come "consulente autonomo" mentre il Manager cerca un rapporto subordinato cioè da dirigente secondo i dettami del Contratto collettivo (più tutele nel rapporto di lavoro). I costi, in ogni caso, sono aumentati perché il Legislatore ha cercato di fare incassare lo Stato più che aiutare le Aziende. Si ha pure l'impressione di una presa in giro quando si utilizzano nuove terminologie per attenuare o nascondere i problemi: in passato, di fronte ai problemi di massa addirittura i "disoccupati" sono stati definiti "lavoratori scoraggiati" e oggi si inventano nuovi termini (sfruttando il contesto europeo) che sono solo dei contenitori di tipologie contrattuali già esistenti, ma si vogliono spacciare come novità. Il "temporary manager" è un caso tipico. Forse il pensionato o un ex-dirigente che non riesce a trovare rapporto subordinato? Sicuramente spesso è un ripiego per evitare (per le aziende) un costoso rapporto subordinato, (per la persona) di essere disoccupato.

Ecco quindi che per far collimare domanda e offerta si utilizza la consulenza vera e propria, c'è il lavoro a progetto, anche occasionale. C'è poi l'"Associa-

zione in partecipazione" (agli utili ma non alle perdite o a entrambi) Quest'ultima forma prevede il diritto anche al controllo sull'impresa e si estrinseca mediante apporto di lavoro, di capitale o di entrambi con differenti conseguenze sulla definizione del reddito.

Il contratto a progetto spesso assume quasi un contorno manageriale; è quindi importante conoscere bene tutte queste forme, soprattutto con l'aiuto dell'Associazione, prima di impegnarsi in un qualsiasi contratto autonomo.

Sul rapporto di lavoro subordinato poi è importante sottolineare che c'è stata una evoluzione in ambito contrattuale, modifiche che sono state accettate nella speranza che ciò portasse ad un maggior numero di nomine, aspettativa che non si è poi verificata appieno.

Attenzione, ammonisce Granatelli, alla firma del contratto di assunzione: è bene fare sempre riferimento al Contratto Collettivo di lavoro ma informandosi bene sulle conseguenze sia per quanto riguarda la Confindustria che per Confapi, in quanto le tutele del rapporto sono diverse per il periodo iniziale del rapporto. Per i contratti a tempo determinato di tutele sulla risoluzione non ne parla proprio, in quanto il termine ne fissa già l'estinzione, ma durante il periodo pre-

visto (che non può superare i 5 anni) il Contratto Collettivo esplica tutta sua efficacia. È quasi una forma di stabilità relativa da non sottovalutare in quanto vincola l'azienda che può recedere solo se sussiste una giusta causa (ipotesi che difficilmente avviene).

In ogni caso, per fare valere e dare maggior peso alle tutele del rapporto di lavoro subordinato-dirigenziale occorre che in Azienda siano costituite le RSA, cioè le rappresentanze sindacali aziendali, che nel rinnovo contrattuale, anche grazie alla normativa Comunitaria, sono state ampiamente rivalutate come diritti e prerogative (basti pensare al diritto di informazione che oggi è più tutelato rispetto al passato).

È seguita un'ampia discussione che ha portato il termine del Convegno fuori tempo per cui ha dovuto essere interrotta. È comunque emersa chiara la constatazione che non esiste una soluzione ai vari problemi che sia valida per tutti. Ogni caso deve essere valutato singolarmente cosa da farsi in Associazione non certo in una discussione a margine del Convegno.

L'Ing. Corino ha chiuso i lavori ringraziando i relatori ed i presenti intervenuti auspicando un maggior interesse ed una maggior partecipazione dei dirigenti in servizio per risolvere i problemi che, in fondo li riguardano. □

Centro Diagnostico

Direttore Sanitario
Dr. Pietro Fornero

Torino - Via Marochetti 11

raggiungibile con linee urbane 42 - 45 - 67

PARCHEGGIO PUBBLICO "D'AZEGLIO-GALILEI"

con ingresso veicolare da

Corso Massimo d'Azeglio angolo Via Cellini

FIAT SEPIN

LE AREE DI ATTIVITÀ

• DIAGNOSTICA INDIVIDUALE • CHECK-UP • MEDICINA DEL LAVORO

- **VISITE SPECIALISTICHE:** con prenotazione: "senza prescrizione medica"
- **ESAMI DI LABORATORIO:** senza prenotazione: "con prescrizione medica"
- **ESAMI DI RADIOLOGIA:** senza prenotazione: "con prescrizione medica"

È richiesta prenotazione solo per: Apparato digerente - Stratigrafia - Mammografia - Densitometria ossea (MOC) - Sistematica Ossea

- **ESAMI DI ECOGRAFIA ED ECOCOLORDOPPLER:** con prenotazione e prescrizione medica

• Ecocardiocolordoppler • Ecocolor Doppler vascolare • Ecografia addominale e transrettale
• Ecografia ginecologica e transvaginale • Ecografia muscolare e delle parti molli

- **ESAMI STRUMENTALI:** con prenotazione e prescrizione medica

• **Cardiologia**
- Holter cardiaco e pressorio
- Test da sforzo al cicloergometro

• **Funzionalità respiratoria**
- Spirometria

• **Ginecologia**
- Colposcopia

• **Neurologia**
- Elettromiografia

• **Otorinolaringoiatria**
- Audiologia e potenziali evocati

• **Urologia**
- Flussometria

INFORMAZIONI E PRENOTAZIONI

Telefonare allo
011.00.66.880 r.a.
DAL LUNEDÌ
AL VENERDÌ
9,30 - 13,00
14,00 - 17,00

Convenzioni in forma diretta con FAIT - FASDAC - FASI - FASDIP

Altre convenzioni in forma indiretta con ASEM - ASIDAL - ASSIDA - CASAGIT, ecc.

TOSM

Torino Software and Systems Meeting

25-26-27 maggio
Lingotto Fiere
Padiglione 1 via Nizza 280 Torino

**Gli altri
ti regalano
le agende...**

**TOSM
ti regala
gli appuntamenti**

**Prenotati
su www.tosm.it**



In collaborazione con

GRUPPO24ORE
La cultura del fatti

Promotori



CAMERA DI COMMERCIO
INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
DI TORINO



UNIONE
INDUSTRIALE
TORINO



Partner tecnici



CENTRO ESTERO INTERNAZIONALIZZAZIONE
PIEMONTE Agency for Investments, Export and Tourism
Promoted by Regione Piemonte and Chambers of Commerce



Organizzazione



Con il patrocinio di
Regione Piemonte, Provincia di Torino, Città di Torino

Torino Software and Systems Meeting

**Il salone delle imprese ICT
che potenzia il tuo network**

Partecipa all'EVENTO EXPO ICT dell'anno!
TOSM offre un'agenda di appuntamenti selezionati
con espositori, sponsor e importanti key player
nazionali e internazionali, convegni, workshop
e tavole rotonde.

Sei i temi:

- infomobility
- dematerializzazione nella PA
- energia e ICT
- ICT per turismo e beni culturali
- infrastrutture e piattaforme innovative per la digital economy
- software gestionali per le Pmi

Segreteria TOSM - c/o Fondazione Torino Wireless
tel.: 011.19501401 - fax: 011.5097323
tosm@torinowireless.it

Un evento inaspettato può creare impresa

FONTECUORE®

**Maria Luisa Monticelli
Stefano Desderi**

Trasformiamo i problemi in risorse! Questo modo di pensare ci ha condotti a risultati impensati solo un anno fa. Infatti, è nel dicembre del 2007 che zio Beppe viene ricoverato d'urgenza in ospedale: la diagnosi è preoccupante, si attua un intervento chirurgico d'urgenza e il possibile esito prognostico davvero poco rassicurante.

Malgrado le statistiche infauste, lo zio Beppe sopravvive all'intervento chirurgico, al coma farmacologico e alle terapie successive. Maria Luisa e Stefano seguono con amorevole dedizione i piccolissimi progressi riabilitativi fino a che, un giorno durante le vacanze natalizie, lo zio Beppe guarda fuori dalla finestra dell'ospedale e ci chiede: "Chi si occupa della vigna mentre sono qui?".

Già, la vigna, vuoi che fosse inverno, vuoi che i pensieri erano concentrati su di lui, la vigna stava tutta sola e in attesa di essere potata!

La vigna, antica passione tramandata dalla famiglia d'origine per generazioni fin dal XIX secolo quando la famiglia Nepote si trasferì a San Giorgio Canavese dalla vicina vallata di Pont Canavese.

Con l'aiuto vigile del fratello maggiore dello zio Beppe, zio Fiorenzo, potiamo insieme le viti. Antichi gesti, archetipi millenari, tradizioni di Madre Terra ci riconciliano con la Natura e con noi stessi. Per me che da quasi vent'anni svolgo la professione di Psicologa Psicoterapeuta accudire le viti è come prendersi cura di un essere indifeso; per mio marito, Stefano dirigente d'azienda è ritrovare una dimensione dove i ritmi sono dettati dalla Natura e non dall'agenda.

Nel frattempo lo zio Beppe viene finalmente dimesso dall'ospedale: ormai è primavera. Lui si rende conto che non potrà più in futuro accudire le vigne come aveva fatto per decenni e mosso dall'amore per la terra e l'innossidabile valore della continuità delle tradizioni nelle generazioni future, propone alla nipote Maria Luisa Monticelli di prendere lei il testimone come facevano le tribù di antica memoria.

Nasce così l'avventura Fontecuore® che, da quel momento, si pone due grandi obiettivi:

- valorizzare le antiche vigne ricche di vitigni Erbaluce e Nebbiolo attraverso la creazione tradizionale ed evolutiva di pregiati vini DOC Fontecuore che rappresentano fedelmente la passione, la fatica, la perseveranza di chi per oltre un secolo ha accudito questa terra;
- creare un ambiente fisico e metafisico, un mondo Fontecuore, ispirato dal rispetto

della natura, dalla ricerca della vera essenza delle piante e degli animali, dalla ricerca del proprio equilibrio interiore attraverso la riscoperta delle relazioni che ci vedono interconnessi con tutto l'universo.

La storia personale dei coniugi Maria Luisa e Stefano concorre, in perfetta armonia, al raggiungimento dei due obiettivi sopra citati.

Infatti, Maria Luisa è psicologa e da quasi vent'anni esercita la sua professione nei suoi studi di Torino e di San Giorgio e nelle molteplici Aziende, Associazioni, Enti pubblici, e Università degli Studi, scrivendo anche numerosi testi visibili su www.marialuisamonticelli.it

Stefano è stato per circa un ventennio dirigente d'azienda e direttore commerciale di multinazionali ed ha maturato una significativa esperienza in campo commerciale e marketing, che da quest'anno ha messo totalmente a disposizione della nostra Azienda Fontecuore.

Le due anime insieme sognano, progettano, creano e realizzano.

La nostra esperienza, pur essendo molto recente, ci ha fatto riflettere su come spesso ci si identifichi con il proprio ruolo professionale (in particolare per Stefano) e si creda di non poter fare altro nella propria vita se non quello che molto spesso la famiglia d'origine, la società, ci hanno fatto credere essere il nostro unico ruolo.

Questa identificazione con il solo ruolo professionale limita la libera espressione delle molteplici sfaccettature della personalità individuale. Spesso si fatica a vedere un'alternativa alla strada già percorsa.

Il cambiamento presuppone sempre una crisi dei ruoli e delle relazioni interpersonali precedentemente sperimentate ed implica una buona dose di coraggio e di apertura verso il futuro.

Il cambiamento, quando lo si è accettato come una tappa non necessaria, ma proprio per questo possibile fonte di rinnovamento, di crescita personale e sicuramente di entusiasmo, mette in moto a cascata tutta una serie di effetti positivi a livello psicofisico che ci inducono a superare le difficoltà che ogni autentico e profondo cambiamento comporta.

La passione fa superare la paura del nuovo, dell'intraprendere in un settore che è lontano da ciò che si conosce e che è stato il proprio ambito professionale per decenni.

Per contro, l'esperienza maturata in settori diversi crea i presupposti metodologici e gestionali su cui si fonda una nuova avventura professionale.

Per noi, aprire gli occhi e il cuore è stato l'avvio di un percorso nuovo che è appena iniziato e che intendiamo coltivare quotidianamente guardando serenamente il futuro senza dimenticare che "cambiare si può".



Con questi presupposti, oggi l'Azienda Fontecuore è riuscita in poco più di un anno a proporsi sul mercato con i prodotti di seguito sintetizzati:

- vini DOC Fontecuore d'eccellenza pregiati e premiati, quali l'Erbaluce di Caluso, il Canavese Nebbiolo e il Canavese Rosso;
- confetture extra di frutta biologica e di frutti rari ed antichi, quali ad esempio le pesche bianche di vigna sciropate o caramellate in Erbaluce di Caluso DOC Fontecuore;
- voglie di Fontecuore, speciali gelatine di vino DOC da assaporare con formaggi e stuzzichini.

Dopo pochi mesi dal "debutto in società", la presentazione ufficiale alle Giurie regionali dell'Erbaluce di Caluso DOC Fontecuore 2008; abbiamo ricevuto numerosi riconoscimenti di pregio e un nutrito plauso di persone esperte che ci hanno positivamente rinforzato nell'espressione del nostro progetto.

Tutto questo ci conforta e ci motiva a continuare la nostra avventura Fontecuore, che potete leggere nel dettaglio narrato e fotografico su www.fontecuore.it

In poco più di un anno, da un evento infausto, è nata un'Azienda la cui stella nascente è la generosità della Terra e di chi la coltiva con amore e dedizione, augurio di inaspettate e "gustose" sorprese.

Siamo disposti a raccontarvi personalmente la nostra storia: speriamo di avere occasioni di incontro.

**Azienda Agricola Fontecuore s.s.
di Maria Luisa Monticelli e Stefano Desderi,
Via Carlo Alberto, 3 - San Giorgio Canavese (TO), telefono (+39) 012432364, cellulari (+39) 3356057730 e (+39) 3393994721, E-mail: tenuta@fontecuore.it, sito: www.fontecuore.it** □



Stelle al merito del lavoro 2010

Un po' in sordina – schiacciata com'era dall'ondata mediatica della vista alla Sindone – la giornata del 1° maggio consacrata al lavoro ed alla consegna delle stelle al merito si è celebrata con la solennità nel conservatorio Giuseppe Verdi di Torino, presente il Presidente Cavalieri del Lavoro ing. Marco Borini; Direttore Ispettorato Regionale del Lavoro Luigi Corrente; Console Regionale Maestri del Lavoro Luigi Arisio; Vice Presidente Regione Piemonte Roberto Rosso; Presidente Camera di Commercio Alessandro Barberis; Console per la provincia di Vercelli Augusto Bot.

L'attenzione che il pubblico riserva a questa cerimonia ci sembra che nel tempo sia un po' diminuita. Siamo abbastanza anziani da ricordare con quale solennità i premiati comu-



nicavano l'avvenimento e con quale orgogliosa partecipazione la famiglia seguiva passo passo l'iter della premiazione.

La constatazione non ci rallegra anche se è un segno dei tempi superficiali ed incentrati su performance estemporanee conseguiti per meriti sportivi o televisivi, con lo sfoltorio dei lustrini che accompagnano la regia dell'evento.

Un lavoratore che ha passato i sessanta o anche settant'anni forse all'apparenza non è uno spettacolo da esibire in TV, diciamo forse, perché il traguardo di una vita vissuta con impegno civile e professionale è sufficiente a segnare una faccia degna di attenzione e rispetto. Bisogna sforzarsi e cercare di sottrarsi alle lusinghe della civiltà (?) dell'apparire e cominciare a pensare che la vita quella vera, quella che vale, la si trova soprattutto nella fisionomia disadorna e segreta

di un lavoratore vissuto nell'anonimato di una fabbrica o di un ufficio. □



Stelle al merito del lavoro Anno 2010

Aimone	Luisella	Zegna Baruffa S.p.A. - Valle Mosso	Ind	37	Dir pens.
Alessandria	Giuseppe	Miroglio Textile s.r.l. - Alba	Ind	34	Dirigente
Aschieris	Sergio	Ferrero S.p.A. - Alba	Ind	37	Dir. ex op pens.
Bocchi	Gianfranco	Bulloneria Barge S.p.A. - Borgaro Torinese	Ind	37	dirigente
Calderoni	Stefano	Alessi S.p.A. - Crusinallo di Omegna	Ind	36	Dirigente
Capello	Mario	Rai S.p.A. - Torino	Serv	43	Dirigente
Carnaghi	Giovanni	Italgas S.p.A. - Torino	Serv	32	Dir. pens.
De Riccardis	Giuseppe	New Holland Kobelco S.p.A. - Torino	Ind	39	Dir. pens.
Faienza	Rosa Grazia	Fiat Finance S.p.A. - Torino	Cred	40	Dirigente
Ferrero	Giuseppe	Alenia Aeronautica S.p.A. - Caselle Torinese	Ind	39	Quadro ex op.
Leonti	Sergio	Fiat Group Automobiles S.p.A. - Torino	Ind	31	Dirigente
Maiocchi	Giorgio	Fiat Group S.p.A. - Torino	Ind	33	Dir. pens.
Naimo	Roberto	Agrati Group S.p.A. - Veduggio con Colzano	Ind	34	Dir. ex op.
Quattrocchi	Pier Giuseppe	Microtecnica S.p.A. - Torino	Ind	37	Dir. pens.
Ricchetti	Carlo	Alessi S.p.A. - Crusinallo di Omegna	Ind	25	Dirigente
Rosi	Maurizio	Ansaldo STS S.p.A. - Piossasco	Ind	31	Dirigente
Santoro	Pasquale	Thales Alenia Space Italia S.p.A. - Torino	Ind	29	Dirigente
Staropoli	Francesco	Alenia Aermacchi S.p.A. - Venegono Sup.	Ind	33	Dirigente

DirClub Piemonte



**Per valorizzare il tempo libero
Per creare contatti interpersonali
Per produrre amicizia**

10128 TORINO - Corso Re Umberto, 138
Tel./Fax 011.318.64.42 - Cell. 338.938.71.34
Segreteria: mart. - merc. - giov. ore 9-12
e-mail: dirclub.piemonte@virgilio.it
www.dirclubpiemonte.it

Programma

- Torneo di tennis del 12/6/2010 (vedi All. A)
- 8/6/2010 ore 20.45 appuntamento al Platti con il dr. Alberto Bersani sul tema "La valle dei primati-Val Maira" (geologia, storia, arte, antichi mestieri)
- 19/6 sabato "Festa del solstizio d'estate" a Montiglio Monferrato = "Castello in musica" - Bus riservato partenza ore 15,30 da controviale corso Trapani 196/4 - Parco Ruffini - concerto, cena e brindisi alla luna

Viaggi Dirclub

- Settembre 2010 - giorni 10-11-12
Visite nel trevigiano, ville palladiane, Marostica, per la partita a scacchi, e Sirmione
- Ottobre 2010 giorni dal 5 al 10
Istanbul con programma di visite descrittivo in segreteria
- I colleghi e colleghe Federmanager Piemonte sono invitati a partecipare alle manifestazioni.
- La quota di iscrizione Dirclub è di € 70,00 per l'anno 2010 e comprende un familiare
- Istruzioni e prenotazioni in segreteria

Il Presidente
Lina Del Core



Torneo di tennis ai Ronchi Verdi

14° edizione

Coppa Dirclub Piemonte 2010

Anche quest'anno organizziamo il nostro torneo di tennis, tra colleghi ed amici: esso avrà luogo, come l'anno scorso, al Club Ronchi Verdi di corso Moncalieri 466/16 sabato 12 giugno.

Per l'occasione abbiamo pensato ad una serie di attività collaterali al torneo, rivolte ai non-tennist, che potranno così usufruire degli spazi e delle attrezzature del Club nel pomeriggio, in attesa eventualmente della cena con cui si concluderà la giornata.

a) coloro che intendono giocare a tennis (torneo di doppio misto con formula "giallo") si troveranno alle ore 9,30 precise al gazebo posto di fronte ai campi, dove si formeranno le coppie tramite sorteggio; pagamento in loco di €45 a persona. Si prevede un minimo di tre turni (set) da giocare per coloro che non accederanno alle semifinali, con cambio delle coppie ad ogni set sempre per sorteggio. Il regolamento dettagliato del torneo sarà messo a disposizione dei partecipanti.

Al termine delle gare, dopo la finale per il 1° e 2° posto, si terrà la premiazione (ore 19).

b) per i non-tennist vengono proposte svariate attività, oltre ovviamente alla possibilità, semplicemente, di presenziare al torneo e di godersi il verde, l'aria buona (garantiti) ed il sole (che non possiamo garantire!):

- usufruire della piscina e delle attrezzature di palestra dei Ronchi Verdi, dietro acquisto di apposito pass al costo di € 14 a persona, a partire dalle ore 16

- partecipare ad un "minicorso" di bricolage, guidato da un'amica del DIRCLUB (Elisabetta)
- giocare a ping-pong (portare, se possibile, la propria racchetta)
- imbarcarsi (in assoluta sicurezza) sulla canoa-catamarano per un'escursione guidata sul fiume della durata di circa un'ora; costo € 5 per un minimo di 8 partecipanti
- partecipare ad un breve stage di tennis, con maestro del Club

Pensando a coloro che hanno bimbi piccoli da intrattenere, sarà possibile disporre di assistenza/animazione "mirata" ai piccoli svolta da personale dei Ronchi Verdi - a pagamento - se vi saranno adesioni sufficienti. A tal fine è importante comunicare l'interesse per questo servizio, come per tutte le attività sopra descritte, in tempo utile, preferibilmente senza aspettare l'ultimo giorno utile....

La giornata si conclude con la premiazione del torneo, cui seguirà aperitivo e cena (€ 30 a persona).

Per esigenze organizzative, anche per le attività alternative al tennis che in qualche caso richiedono ovviamente una certa preparazione, gli interessati sono pregati di segnalare la loro partecipazione entro martedì 1° giugno alla Segreteria del DIRCLUB, precisando la/le opzioni prescelte.

Orario: martedì, mercoledì, giovedì, dalle 9 alle 12 - telefono 0113186442.

LAVORO

Ricerca lavoro

COMUNICATO N. 1126

TRENTENNE, laureata in Lingue e Letterature Straniere e con esperienza pluriennale nel campo della formazione e dell'insegnamento, impartisce lezioni individuali e di gruppo di lingua inglese, tedesca e spagnola a vari livelli presso privati e aziende.

**Cell. 3334568530 - e.mail isabella.amicodimeane@gmail.com
Rifer. APDAI.**

COMUNICATO N. 1132

DIRIGENTE in pensione, esperienza in conduzione e riorganizzazione aziendale, conoscenza inglese, spagnolo, esamina proposte di collaborazione, full-time, part-time, Italia Estero.

Adolfo Andriolo 3355200555.

Rifer. APDAI: via San Francesco da Paola, 20, Torino, tel. 011/562.55.88; fax 011/562.57.03; indirizzo e-mail: info@apdai.it, info@ildirigente.it.

FERRERO
Gran Soleil
GRAN DESSERT

FERRERO GRAN SOLEIL AL MANDARINO:
IL VERO GUSTO DEL MANDARINO FRESCO.



Finalmente è tornato
Ferrero Gran Soleil al Mandarino:
il vero gusto del mandarino fresco,
ideale a fine pasto. Un'esclusiva
bontà creata da Ferrero selezionando
ad arte i mandarini più succosi,
maturati al sole del Mediterraneo.



FERRERO GRAN SOLEIL.
DELIZIA IL PALATO, FAVORISCE LA DIGESTIONE.



“Insieme a loro ogni giorno è perfetto. E voglio che sia sempre così.”

Un buon investimento accresce la tua serenità. Se poi ti consente di tutelare anche i tuoi cari, sei sereno due volte. Da oggi questo è possibile con **Augusta Risparmio Protetto**, il piano di accumulo che accresce il tuo capitale anno dopo anno, offrendoti tutte le garanzie di una polizza vita, vicina a te anche in caso di invalidità permanente. Così hai cura di loro, insieme a loro.



AUGUSTARISPARMIO
PROTETTO



*Prima della sottoscrizione leggere la nota informativa e le condizioni di polizza.

AUGUSTA
VITA 
IL TUO BENESSERE AL SICURO