



Copertina. La rivoluzione africana

Le più celebri rivoluzioni, quella francese, quella americana, quella russa, e per noi italiani, il Risorgimento – e tutti i moti popolari per l'emancipazione del proprio Paese – sono scoppiate dopo i lunghissimi tempi della storia e approdate alla loro legittima soluzione dopo epocali bagni di sangue.

Nel secolo XXI pare che si sia fatto un passo avanti. Il Continente Nero – come diceva la canzonetta – si libera delle incrostazioni (o almeno ci prova) – nazionalistiche o colonialiste di una non cercata protezione, e facendosi scudo del gioco del calcio si propone come un autonomo continente che chiede ed esige rispetto, alla pari di tutti gli altri partners con cui è pavesata la comune Madre Terra.

Non siamo fanatici estimatori del gioco del calcio, del pallone, ma questa volta guardiamo con simpatia gli sforzi che Città del Capo fa per proporsi come una degna sede per il Campionato di Calcio nel 2010.

Se sarà una rivoluzione vincente si vedrà nel tempo. Certi processi sono

lenti a maturare, le traversie che questi nostri vicini di casa hanno subito nei secoli dovrebbero invitare i più ricchi compagni di strada e favorirne il riscatto ed il successo.

Questo anomalo procedimento che parte da un campo di calcio e vuole unire in una sola compagine la dignità di un popolo fratello, anche se di diverso colore, deve scuotere la nostra mente, la nostra ammirazione.

Se le rivoluzioni su citate, sono state le matrici del diritto universale – dichiarazione dei diritti dell'Uomo (rivoluzione francese) – del governo democratico (rivoluzione americana) e della presa di coscienza delle masse popolari (rivoluzione russa) e per noi italiani la liberazione dal giogo straniero e la consapevolezza di essere una nazione unita ed unica – c'è da sperare che una rivoluzione africana possa essere l'inizio di una crescita della popolazione nera non più condizionata da lotte intestine, tribali, da piaghe bibliche (fame, malattie, miseria), e l'illusione che spinse negli anni Sessanta i popoli africani ad affrancarsi dai governi coloniali possa finalmente concretizzarsi in autonomie nazionali con programmi reali di sviluppo economico ed umanitario. **E.G.**



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

Nell'imponente sede del Lingotto assemblea dei soci di Federmanager Torino

Il dovere e la festa

Nonostante la crisi il bilancio dell'Associazione torinese riconferma una presenza costante di associati e un confortante risultato di attività e iniziative, insieme con la tutela degli iscritti sia a livello individuale che di categoria

Parecchi anni fa c'è stato un dibattito in sede regionale sulle Assemblee annuali dei Sindacati, sulla loro natura, funzione, informazione, occasione di incontro, ecc.

Non era ancora invalso l'uso di invitare ospiti esterni, cioè personalità della politica, cultura, economia come adesso.

Erano chiamati invece i delegati dei vari istituti paralleli (INPDAL, soprattutto), FASI e naturalmente il presidente federale, i quali arricchivano le informazioni conosciute nei dettagli chiesti dai soci presenti.

Ma il clima era anche del piacere dell'incontro tra vecchi colleghi che non si vedevano da anni, del pranzo finale, insomma della festa.

La festa. È questa fu la definizione adottata al termine della discussione.

Questo lungo preambolo si è reso opportuno per equilibrare il tempo dovuto agli impegni statutari delle relazioni, dei bilanci e delle verifiche che bene meritano più di una citazione, stante il lavoro profuso nel corso dell'anno, senz'altra mercede che la soddisfazione di un lavoro impegnativo che cerca l'approvazione, l'assenso dell'assemblea.

Però la festa ci sta. La festa è il momento della distrazione, dell'abbandono delle preoccupazioni correnti, della gioia dell'incontro con gli altri che come te vogliono abbandonarsi ai discorsi futili, di ricordi comuni, d'un tranquillo conversare.

Ed è quel che è accaduto il 25 maggio negli spazi monumentali del Lingotto rinnovato, ma ancora memore del suo passato di grande fabbrica egemone.

Questa austerità autoritaria si avverte nell'ampiezza delle scelte architettoniche che dà al visitatore la consapevolezza di vivere una occasione importante. Un sito è come un abito, può diventare un castello o una divisa in alta uniforme.

Martedì 25 eravamo nella sala regia delle grandi commemorazioni ed il rispetto del cerimoniale è stato seguito a puntino.

L'esordio anche per un attore consumato è sempre affrontato con timore, invece il presidente Cuselli ha saputo vivere l'ansia vincendo l'emozione con tono pacato ma autorevole, leggendo la relazione punteggiata qua e là da qualche frecciata o pertinente osservazione. Intanto la macchina delle presentazioni si animava di nuovi personaggi, di ovvietà

come di ghiotte notizie, come è stato quella di chi, invitato a tacerlo, ha comunicato che in quella stessa giornata, il Presidente compiva gli anni.

Anticipiamo questo particolare per rendere evidente il clima festoso della cerimonia che non era ancora iniziata, ma bene rappresentava la cornice dell'evento che si stava per celebrare.

La conclusione non poteva essere meno giocosa. La cena è stata introdotta da un quartetto musicale e accompagnata da un vociare ininterrotto dei commensali finalmente esonerati dagli impegni statutari.

A compimento finale è intervenuta la sorpresa di una lotteria casalinga ma non priva di eleganti omaggi, forniti da un gruppo di aziende industriali e commerciali che con i loro gadgets hanno dimostrato la stima e l'apprezzamento per la nostra organizzazione.

Anche da queste pagine li ringraziamo per la partecipazione e la collaborazione prestata a questa carrellata di lavori eseguiti nell'anno.

Dal cartoncino riprendiamo il gruppo completo degli sponsors come comparivano sul retro del menu. □



Relazione del Consiglio per l'assemblea del 25 maggio 2010

Cari Colleghe e Colleghi, anche nell'anno trascorso è proseguito il nostro impegno teso a garantire sempre più il soddisfacimento delle Vostre aspettative cercando altresì miglioramenti e innovazioni. Al proposito un ringraziamento al nostro Direttore Roberto Granatelli, a tutto lo staff di struttura e ai soci che "volontariamente" hanno prestato la loro gradita collaborazione.

La nostra struttura sempre più deve essere vicina agli associati con reattività e flessibilità per adattarsi sollecitamente ai bisogni e alle aspettative dei nostri iscritti, siano essi in servizio che in quiescenza. Anche il 2009 è stato un anno critico per la "liquidità" di non poche aziende tanto è che persiste il fenomeno del "ritardo" o del "non pagamento" di retribuzioni da parte di queste realtà industriali di solito medio - piccole (anche sei mesi di ritardo). Si configurano pertanto situazioni per le quali i dirigenti non vengono licenziati (per evitare il rischio, oltre al preavviso, della supplementare) ma si spera nelle loro dimissioni, anche "per giusta causa" perché la conseguenza è quella di dover corrispondere solo il preavviso. Il fenomeno non va sottovalutato ed è in aumento; inoltre il pericolo del fallimento o altra procedura concorsuale è sempre costante e scoraggia il ricorso al giudice per ottenere il riconoscimento delle dovute retribuzioni, anche perché potrebbe accelerare la richiesta di tali procedure. Ci sono meno "licenziamenti" in senso tecnico ma soprattutto perché mutano le tipologie di rapporto: meno contratti a tempo indeterminato e maggior ricorso a contratti a tempo, anche parasubordinati (a progetto) ed autonomi (con partita iva), che hanno scadenze predeterminate.

Le proposte di lavoro quindi si modificano e diventa sempre più necessaria una previa consulenza ad hoc su quale tipologia è meglio accettare perché cambiano le tutele previste da leggi e contratti. Gli uffici Federmanager sono comunque abituati a questo stato di emergenza e si possono pertanto, se ci si muove tempestivamente, attenuare gli effetti negativi di queste sfavorevoli congiunture. Anche nel 2009 le conciliazioni, evitando il ricorso al giudice, sono state numerose. Ma non è da sottovalutare il costante numero di casi meno fortunati, e quindi da gestire in giudizio, che riguardano soprattutto fallimenti e inadempimenti contrattuali dovuti a mancanza di liquidità.

Contratto collettivo

Il 2009 è stato l'anno del rinnovo del CCNL.

Non si può che sottolineare il gradimento dei colleghi per questo rinnovo di contratto che sembra a "misura del Piemonte" in quanto, stante la forte criticità delle aziende nella regione (si pensi ai fallimenti e alle altre procedure concorsuali che hanno visto molti colleghi licenziati con solo diritto al preavviso, e non sempre effettivamente percepito in tempi canonici) che si sono visti riconoscere da 8 a 12 mesi in base all'età anagrafica (dal 2010 saranno 18 mesi per i colleghi con 50 anni di età di sussidio Gestione Sostegno al Reddito FASI pari a 2.000 euro (oltre ai 1.070 euro circa dell'INPS) a partire dal 2010. Tale sussidio GSR FASI è stato esteso, inoltre, alle risoluzioni consensuali (cosa non prevista dall'INPS) ponendo i dirigenti in una condizione migliorativa rispetto ad altri lavoratori.

È indubbiamente un contratto per la tutela dei colleghi più deboli che, purtroppo, sono in aumento continuo!

Ma non dimentichiamo la tutela economica-retributiva per coloro che, costretti al minimo retributivo, entro il 2013 si vedranno un aumento del TMCG (trattamento minimo complessivo garanzia) da 57.000 a 63.000 per la prima fascia mentre da 70.000 a 80.000 per la seconda.

Attenzione: i colleghi al minimo retributivo sono più di quelli che si pensi e abbiamo assistito a molte novazioni del rapporto con riduzione dello stipendio per evitare il licenziamento; anche questo è un dato da non sottovalutare e che pertanto necessita la fissazione di paletti sotto i quali non si deve scendere!

In proposito e il caso di accennare al rafforzato ruolo delle RSA che vedono nel rinnovo maggiori garanzie nel diritto di informazione e consultazione.

Previdai e Fasi: sono gli enti più gettonati e quelli che rappresentano al meglio le tutele a lungo termine. La Previdenza a capitalizzazione è un cardine del futuro previdenziale ed il suo potenziamento è stato uno degli obiettivi di questo contratto. Il miglioramento delle prestazioni del Fasi è stato l'altro grande obiettivo contrattuale e dove lo sforzo della nostra delegazione, cui partecipa il nostro Direttore Granatelli, è stato considerevole.

Bilancio competenze: obiettivo importante di questo rinnovo nella sua applicazione concreta in quanto, dopo aver superato non poche difficoltà e la diffidenza della controparte, sono state finalmente poste le basi necessarie per l'avvio dell'istituto che vede Fondirigenti quale ente fondamentale per la gestione.

Attività 2009

Abbiamo perseverato nel consolidamento dei rapporti con le rappresentanze Regionali, Provinciali, Comunali, Confindustria, Unione Industriale, Confservizi, Api, Politecnico, Università, con le Aziende presenti sul territorio e con primarie società di formazione ed outplacement sia per iniziative promozionali che per essere, sempre, al fianco di colleghi in caso di necessità.

Costante ma più complesso, stante le continue modifiche legislative, è stato l'impegno per l'assistenza individuale e collettiva, sia con coinvolgimento delle RSA esistenti (ma anche con la costituzione di nuove) che di colleghi operanti in aziende coinvolte in processi di ristrutturazione e crisi aziendali.

L'impegno di Federmanager APDAI è stato poi determinante anche nell'assistenza contabile e tecnica delle varie procedure con assistenza presso il Tribunale fallimentare, facilitando l'ammissione al passivo di procedure concorsuali.

La situazione del 2009, quindi, può essere definita una situazione stagnante ma non in positivo; qualche isola felice in realtà c'è stata, ma è ancora troppo poco per parlare di ripresa del sistema industriale anche se gli esperti del settore sono ottimisti.

Sicuramente molto dipenderà dalle scelte della politica che ancora oggi non sempre permette al "rischio di impresa" di trovare qualcuno che lo voglia correre con serietà e la burocrazia soffoca ancora molti imprenditori seri che cercano di farlo.

Servizio legale/contrattuale: n.1.080 colleghi assistiti, di cui 460 per risoluzioni rapporto di lavoro; 620 per problematiche relative alle attività lavorative e consulenze a vario titolo.

Servizio di previdenza: n. 856 colleghi assistiti, di cui 151 pratiche di pensione concluse e 705 pratiche di consulenze pensionistiche esplorative.



Servizio di assistenza sanitaria (convenzione FASI/FEDERMANAGER): oltre 1.500 colleghi e familiari assistiti per pratiche relative a rimborsi FASI, ASSIDAI, PREVINDAI e altri istituti, convenzioni dirette/indirette con le strutture sanitarie, inoltre, oltre 300 colleghi assistiti per consulenze di rilevante complessità e gravità.

Servizio di ricollocazione: sempre più sono i colleghi iscritti che richiedono il servizio, mentre l'attività di out-placement in generale, anche attraverso le convenzioni stipulate con primarie società del settore ha prodotto risultati soddisfacenti con 98 colleghi rientrati nel circuito lavorativo su 110 che hanno usufruito del servizio, con un tempo medio di ricollocazione di 6-8 mesi.

Sempre nell'ambito ricollocazione per i colleghi momentaneamente disoccupati, abbiamo attivato, con la partecipazione dell'Unione Industriale di Torino (Skillab) e del Politecnico di Torino, un corso, interamente finanziato da Fondirigenti, denominato "Management Development Course in International Business" che ha visto coinvolti 23 colleghi con un percorso formativo in aula ed attualmente una prosecuzione "on the job" svolto in primarie aziende del territorio.

Servizio di assistenza fiscale: ha svolto le seguenti attività: 2.224 dichiarazioni dei redditi; 181 elaborazioni RED/INPS/INPDAP; 5 dichiarazioni ISEE; 250 dichiarazioni bollettini ICI. In complesso 2.660 iscritti hanno usufruito del servizio.

Gruppo Giovani: anche nel 2009 il Gruppo si è particolarmente distinto nel proporre momenti di incontri formativi ed informativi con l'obiettivo principale di fare proselitismo e sviluppare l'aggregazione anche con altri gruppi giovani.

Nel gruppo confluiscono attualmente 425 colleghi under 45, di cui 31 donne.

Gruppo territoriale MINERVA: il Gruppo nazionale MINERVA (Manager di Impresa, Network per la Valorizzazione delle eccellenze), è nato nel Febbraio 2009, in seno a FEDERMANAGER Nazionale e rappresenta tutte le donne dirigenti, quadri e libere professioniste, iscritte a Federmanager, Federmanager Quadri, FederProfessional ed altre associazioni collegate. La missione di MINERVA è l'impegno della donna nel mondo economico e sociale, sostenendo il principio cardine che l'occupazione femminile qualificata diventi parte essenziale di una strategia nazionale che possa realmente contrastare la crisi ed il disagio. Il nostro Gruppo Territoriale si è costituito nella primavera-estate del 2009 ed è guidato da Marina Cima che ne è la referente. Presentato il 27 ottobre al centro congressi "Torino Incontra" è nato dal desiderio di donne dirigenti ed appartenenti ad alte professionalità, accomunate da interessi e necessità simili, di incontrarsi, e potersi confrontare con il proprio vissuto, elaborare idee e condividere iniziative per continuare, insieme, l'impegno a realizzare le "pari" opportunità. Fin dalla sua nascita ha intrapreso diverse azioni pubbliche di sostegno e partecipazione a eventi (Gamma Donna, il salone dell'imprenditoria femminile), stabilendo intese di cooperazione con altre Associazioni femminili ed Enti (AIDDA, Consulta Femminile Comunale di Torino, ADACI, CDAF) finalizzate a promuovere il "valore" e l'utilità dell'operato femminile nelle funzioni dirigenziali e proseguendo una campagna di sensibilizzazione sulle discriminazioni tuttora presenti nel mondo del lavoro. Il Gruppo torinese consta oggi di più di 150 associate. I temi sui quali il gruppo sta convogliando il suo impegno sono:

- Creare normative straordinarie temporanee per l'inserimento di donne nei consigli di amministrazione delle aziende e negli organi di gestione di enti pubblici. A tale riguardo alle ultime elezioni di novembre 2009 del Consiglio Direttivo di APDAI hanno registrato, tra le fila la presenza di sette donne in Consiglio e una nel Collegio Revisori.
- Equiparare le retribuzioni oggi disallineate, spesso a causa della difficoltà che le donne incontrano a protrarre il proprio impegno oltre l'orario giornaliero ed a partecipare a progetti che generano premialità.
- Stimolare le Istituzioni a creare servizi per la donna che possano facilitarne la conciliazione tra vita professionale e impegni familiari.
- Supportare tutte le donne per stimolarne la crescita professionale, attraverso corsi di formazione ad hoc per poter far emergere il riconoscimento delle loro capacità e competenze.

Unione Regionale Piemonte – FEPI: anche nel 2009 sono continuati i cordiali rapporti con Federmanager Piemonte, sia con il Presidente Angelo Luvison e con i Presidenti dei Sindacati Provinciali Piemonte-

si; con soddisfazione segnaliamo che Torino ed il Piemonte hanno consolidato ed implementato dignità di ruolo e rappresentatività a livello nazionale. L'occasione mi è altresì gradita per segnalare la sempre più forte sinergia con Federmanager Aosta, con la quale aumentano i rapporti di stretta collaborazione.

Unione Regionale Piemonte – CIDA: il Presidente CIDA Piemonte Edoardo Benedicenti ha svolto un rilevante e proficuo ruolo nelle riunioni dei Comitati INAIL ed INPS, nelle Commissioni costituite per le problematiche del rapporto di lavoro dei dirigenti Enti Locali e nelle Commissioni dell'Agenzia Regionale del lavoro per la ricollocazione sul territorio dei dirigenti delle PMI.

Periodico Dirigente d'Azienda: doveroso il ringraziamento al "vero motore" del periodico Andrea Rossi, che con il supporto del Direttore Carlo Barzan ed il ruolo fondamentale e determinante di Enza Gonella, Arturo Bertolotti e Augusto Bot, hanno consentito che il Periodico risultasse sempre in linea con le aspettative dei lettori fornendo informazioni e notizie particolarmente apprezzate anche da parte di "non soci" e da Istituzioni esterne.

Eventi promossi: nel corso dell'anno, abbiamo organizzato 24 convegni/seminari che hanno visto la partecipazione di oltre 1.592 colleghi.

Prospettive 2010

Anche nel 2010 si sono intensificate le attività dei gruppi di lavoro a cui partecipano Consiglieri e colleghi che ringraziamo vivamente per l'impegno.

Gruppo Giovani: continua la programmazione di una serie di incontri, come nel 2009, su temi specifici.

Gruppo Proselitismo: attenta e sempre più mirata è l'analisi dell'attività di marketing associativo per attrarre nuovi associati anche nell'ambito delle alte professionalità.

Gruppo Comunicazione: continuo è altresì l'aggiornamento del sito informatico con interventi volti a far meglio conoscere la nostra Associazione anche attraverso gli organi di stampa e con una comunicazione diretta a tutti gli iscritti (e-mail, sms, sito, data base iscritti, facebook, linkedin).

Commissione Sindacale: in stretta sinergia operativa con il Presidente della Commissione Sindacale Gabriele Sorli, la Presidenza e la Direzione di Torino sono e saranno presenti ai diversi tavoli di confronto e consultazione sindacale, sia a fronte di conclamate situazioni di crisi aziendale sia per l'art. 47 legge 428/1990 (cioè la consultazione sindacale per i casi di trasferimento di aziende e/o rami d'azienda ex art 2112 c.c.). Per quest'ultima fattispecie Federmanager Torino ha già effettuato, solo da gennaio a maggio di quest'anno, 45 esami congiunti con Aziende del territorio appartenenti all'Unione Industriale di Torino ed Ivrea, AMMA Torino e API Torino. Massima attenzione è prevista poi per il monitoraggio, il rinnovo, ma soprattutto per la costituzione (spesso ostacolata dalle aziende) di nuove Rappresentanze Sindacali Aziendali anche a seguito dell'ampliamento dei poteri di consultazione garantito dal nuovo Contratto.

Commissione Previdenza e Assistenza: dai lavori della Commissione Previdenza e Assistenza scaturiranno, nel prossimo futuro, con la collaborazione da parte di Colleghi Consiglieri con specifiche competenze di settore, iniziative di vario genere che riguarderanno tematiche rilevanti quali, ad esempio:

- la previdenza obbligatoria e quella integrativa;
- l'assistenza sanitaria di base, integrativa e complementare;
- la necessità di un idoneo adeguamento degli assegni dei dirigenti in pensione alla dinamica salariale;
- l'irrinunciabilità ad un trattamento fiscale più equo dei redditi dei dirigenti in servizio e in quiescenza, da perseguire nell'ambito del progetto di riforma fiscale in fase di elaborazione da parte del Governo.

Tali iniziative, che si concretizzeranno nell'elaborazione e presentazione di documenti e articoli di stampa, nell'organizzazione di riunioni ed incontri con gli iscritti, saranno tese non tanto e non solo ad informare i soci sulle criticità relative a ciascuna tematica ma anche e, soprattutto, a fornire riflessioni ed utili contributi per approdare a soluzioni che riguardino l'intera categoria, senza alcuna distinzione fra dirigenti in pensione ed in servizio, ben sapendo che la tutela dei primi è

il miglior presupposto per garantire un rassicurante futuro ai secondi, nella consapevolezza che i dirigenti oggi in attività saranno i dirigenti in pensione di domani.

Considerazioni finali

Innovazione

Dal recente rapporto 2010 "Generare classe dirigente - un capitale di fiducia da ricostruire per le élite europee", promosso da Associazione Management Club con l'Università Luiss e Fondirigenti, in Italia emerge:

- una classe dirigente invecchiata. Mi scuso per quella parte della categoria che molto ha meritato nel primo dopoguerra per la ripresa economica del Paese ma oggi 2 leader su 3 hanno più di 65 anni. Solo la Germania fa peggio di noi;

- le donne dirigenti sono considerate ancora una simpatica eccezione: solo il 17,2%, la metà della media europea, ricopre ruoli manageriali;

- pochi dirigenti hanno conseguito titoli di studio specialistici: solo 1 su 10 ha finito un corso post laurea, un quarto rispetto alla Gran Bretagna.

In sostanza il rapporto fotografa una classe dirigente italiana "provinciale, a sesso unico, autoreferenziale e conservatrice" e che, dopo la crisi economica mondiale, ha perso un'altra buona fetta di fiducia da parte dei cittadini. Il rapporto ha individuato altresì le tre caratteristiche fondamentali della nuova classe dirigente, quella emergente dalla crisi e che inaugura un modo diverso di fare management nelle imprese.

La prima caratteristica è una marcata conoscenza del mercato, una classe dirigente conscia del fatto che, anche nella piccola dimensione, è necessario essere pronti a confrontarsi con il mercato globale e che per farlo occorre essere preparati e conoscere bene le esigenze della domanda.

L'internazionalizzazione non è vissuta come una sola occasione di business o di progetto; la nuova classe dirigente, pur guardando lontano nel suo agire quotidiano, è attenta al territorio di confine con il quale cerca di intraprendere e di instaurare delle relazioni proficue, improntata alla collaborazione e alla crescita e così facendo riesce ad attrarre su questi territori competenze e professionalità di alto livello, invertendo il tradizionale trend che vede i migliori cervelli fuggire dal nostro paese.

La seconda caratteristica che emerge è la centralità delle persone e la costante attenzione alla valorizzazione del know-how, cui si aggiunge l'attenzione per la dimensione etica, un'etica pratica e pragmatica come deve essere quella degli affari, ma che è di vitale importanza per il benessere complessivo e la stabilità del sistema sociale ed economico. Un'etica che rimette al centro la responsabilità del management nelle scelte aziendali, con la consapevolezza che da queste scelte derivano sempre delle conseguenze sulle persone, sulla società e sull'ambiente.

Stiamo ancora faticosamente guardando una crisi che molti hanno erroneamente giudicato essere colpa del mercato. Non è stato così. Essa, per la verità, è dipesa da una violenta, vasta e duratura manomissione del mercato, generata in gran parte da un vero tracollo dell'etica professionale e dalla perdita del senso della misura nell'esercizio delle responsabilità.



La terza caratteristica è la propensione all'innovazione come elemento fondante della leadership manageriale. Innovazione da intendersi come attenzione ed apertura continua e sistematica alle novità, ma anche nella volontà e capacità di gestirle ed implementarle nell'organizzazione, nella gestione, nel prodotto e nel processo. Il tutto con i piedi saldamente ancorati a terra, tenendo quindi sempre presenti i fabbisogni del mercato e le caratteristiche proprie dell'azienda.

Problema fiscale

Ci sia consentita una parentesi che tocca da vicino l'insufficiente remunerazione di una categoria che con la responsabilità nelle aziende di fatto ha anche quella dell'economia nazionale - e che invece è costretta a sopportare un eccessivo carico fiscale ed è anche penalizzata su quello previdenziale.

Purtroppo facciamo fatica a farci ascoltare anche se si tratta di una battaglia di minoranza, dobbiamo andare avanti. I dirigenti nel nostro paese non sono molti, circa 300.000, di cui 126.000 dirigenti privati e 174.000 pubblici, tra questi ultimi sono compresi anche 112.000 medici del servizio sanitario.

In Italia ci sono pochi dirigenti, soprattutto a causa della piccola e piccolissima dimensione delle imprese, spesso a totale gestione familiare. Il primo paradosso è però che questo piccolo gruppo di lavoratori sopporta un carico fiscale sproporzionato. Da una elaborazione della dichiarazione dei redditi 2008 emerge infatti che il 60% dei 383.000 contribuenti con redditi superiori a 100.000 euro anno sono dirigenti in attività o in pensione.

Insomma, già sono pochissimi quelli che dichiarano più di 100.000 euro - meno dell'1% di tutti i contribuenti - e 6 su 10 sono dirigenti. I dirigenti, di conseguenza, si collocano in terza posizione per reddito medio dichiarato (con poco più di 101.000 euro) dopo notai e farmacisti. Denunciamo infatti al fisco un reddito medio che supera di 2 volte quello di un avvocato, di 3 volte quello di un dentista, di 2,7 volte quello di un ingegnere e di 6,2 volte quello di un ristoratore. Il risultato è che, pur rappresentando appena lo 0,6% del complesso dei contribuenti, concorriamo per il 12% circa al gettito totale dell'Irpef.

Sui dirigenti si scarica infatti la forte progressività dell'aliquota e finiamo così per pagare un'IRPEF in media 2 volte e mezzo superiore a quella che pagano gli avvocati e 6 volte quella che pagano gli architetti. Questa progressività si scarica anche sulla tassazione delle pensioni che risultano essere fra le più elevate in pagamento, ma questi assegni oggi sono i più penalizzati anche in termini di drenaggio fiscale (l'aumento nominale dovuto all'inflazione che fa scattare lo scaglione di reddito superiore) e di mancato adeguamento all'andamento dei salari. In conclusione, chi è andato in pensione dal 2000 ha perso fino al 2008 il 7,3% di potere d'acquisto. Per questi motivi chiediamo la perequazione degli assegni ai salari ed una riforma del fisco.

In relazione alla riforma del fisco la nostra Federazione Nazionale sta approntando un Manifesto nazionale del fisco che intende proporre all'opinione pubblica e politica un'attenzione diversa a questo gravissimo problema.

Conclusioni

"Le cose belle sono difficili" scriveva Platone, per questo le crisi non ci devono fare paura ma, anzi, sollecitare la nostra fame di cambiamento, la nostra voglia di anticipare, destabilizzare, sfidare e disturbare il mercato. Innovare significa mettere in crisi un processo consolidato, è un momento di discontinuità, una rottura all'interno di un'evoluzione conosciuta. Le innovazioni sono tanto più probabili nei momenti di transizione perché l'incertezza di queste fasi riduce la resistenza al cambiamento sia nella società che nelle economie nazionali e dentro le imprese.

"La crisi è la miglior benedizione che possa arrivare a persone e paesi - scriveva Albert Einstein, - perché porta il progresso".

La creatività si genera dalle difficoltà, nello stesso modo in cui il giorno sorge dalla notte oscura. E dalla crisi debbono nascere l'inventiva, la scoperta e le grandi strategie.

Chi supera la crisi, supera se stesso senza essere superato. Senza crisi non ci sono sfide e senza sfida la vita è una routine, una lenta agonia.

Senza crisi non ci sono meriti. L'unica crisi che ci minaccia è la tragedia di non voler lottare per superarla. □

Bilancio APDAI-Torino

Predisposto e approvato dalla Giunta Esecutiva e dal Consiglio Direttivo.

Nota. I dati analitici del Bilancio sono riportati nel fascicolo "APDAI-ASSEMBLEA ORDINARIA" distribuito a tutti i dirigenti presenti nell'Assemblea e illustrati dalla Tesoriera APDAI-Marina Cima.

Per motivi di spazio ci limitiamo a riportare le voci più significative del documento secondo l'esposizione del "Collegio dei Revisori dei Conti" (ex relazione del 12 maggio 2010).

CONTO PATRIMONIALE (in euro)

- Attività	1.023.718,49
- Passività	1.018.987,30
- Avanzo	4.713,19

CONTO ECONOMICO

- Entrate	919.349,05
- Spese e accantonamenti	914.617,86
- Differenza	4.731,19

Giorgio Ambrogioni, riponendo nel cassetto l'intervento istituzionale preparato per l'occasione, non delude le attese dell'Assemblea e commenta a braccio la situazione generale alla luce della sua partecipazione, in quella stessa mattinata, alla presentazione rituale della manovra finanziaria da parte del Governo alle parti sociali.

Per prima cosa rassicura l'uditorio sul fatto che la manovra non contiene il ventilato contributo di solidarietà a carico dei colleghi iscritti all'ex INPDAI, ma ammonisce a non cullarsi sugli allori e annuncia la massima attenzione all'argomento per evitare possibili agguati nel dibattito parlamentare.

In generale la manovra è pesante ed è motivata da una situazione realmente molto seria; una critica responsabile, come si addice alla natura di un soggetto quale noi siamo, non può quindi essere una mera lamentela sulla pesantezza, anche quando ci riguarda specificamente.

Ciò che rileviamo è l'assenza di un disegno complessivo, la mancanza di respiro, di anima: diamo atto che il Governo si propone di aggredire l'evasione fiscale ed il sommerso con l'intenzione di evitare a breve termine l'inasprimento della pressione fiscale e, a termine più lungo, di creare lo spazio per un ridisegno del sistema fiscale, ma i tentativi in questo senso sono troppo timidi e non si affronta il tema della corruzione.

Si tratta di buchi neri che vanno aggrediti con misure efficaci e non solo a parole se si vuole raggiungere l'obiettivo.

Dalla nostra categoria può venire un forte impulso in questo senso, ma per poterlo mettere in campo dobbiamo contare di più nella società, rilegittimare il nostro ruolo nella direzione che ci viene indicata dalla pubblica opinione, che ci riconosce come portatori di competenze e di valori fondamentali nel processo



di rinnovamento del paese, ma ci ammonisce a non approfittarne in chiave egoistica: questo è il recentissimo risultato di una ricerca che abbiamo commissionato al prof. Mannheim per capire come siamo percepiti dalla popolazione.

Nello sforzo di rilegittimazione dobbiamo coinvolgere anche le nostre imprese, in particolare i medi e piccoli imprenditori, che dobbiamo incalzare ad assumere come proprie tre grandi priorità:

l'innovazione, l'internazionalizzazione e la modernizzazione dei sistemi di governance, in vista di un capitalismo manageriale nel quale i ruoli siano meglio definiti nel contesto di un rapporto di sinergia reciproca. Con questo scopo abbiamo aderito in spirito di sincera condivisione all'offerta di Confindustria di partecipare ai lavori della Commissione cui è assegnato il compito di definire e mantenere

continuamente aggiornato il concetto di cultura d'impresa. Su 140.000 imprese di tutte le dimensioni rappresentate da Confindustria, solo 16.000 hanno al loro interno almeno un dirigente: si tratta di un numero troppo basso, che segnala una carenza culturale sul versante imprenditoriale che vogliamo contribuire concretamente a sanare.

Possiamo permetterci di rivolgerci con questi accenti al mondo imprenditoriale perché abbiamo le carte in regola: abbiamo accettato un contratto sfidante, dimostrando nei fatti cosa intendiamo per cultura d'impresa. La sfida assume un valore ancora più grande se si considera il contesto di crisi di sistema che era sullo sfondo al momento della conclusione dell'accordo, ma noi sappiamo che proprio i momenti di crisi offrono grandi opportunità per chi le sa cogliere: la nostra opportunità consiste nell'occasione di mettere in vetrina la qualità del nostro operare, e dunque l'indispensabilità del nostro ruolo, indipendentemente dalla dimensione dell'impresa.

Avviandosi alla conclusione Giorgio Ambrogioni osserva ancora come nel paese vi siano molte classi dirigenti settoriali, ciascuna con i propri riti, i propri meccanismi di affiliazione, ma manchi una vera classe dirigente, una élite intellettuale che, lungi dal presentarsi come un club esclusivo impenetrabile agli sguardi esterni, operi all'interno di una casa di vetro, nella quale i comportamenti concreti siano in ogni momento percepibili all'esterno e possano costituire in tal modo un modello valoriale capace di permeare l'intera società. Una casa di vetro che abbia un solo ingresso: quello del merito. Questo ci impegniamo a fare e questo è il sogno che offriamo al paese. □

Assemblea APDAI 2010 - Il parte

Ancora non si è spenta l'eco dell'intervento del Presidente Cuselli e già altri tre interventi richiamano l'attenzione dei presenti prima di passare alla parte pubblica dell'Assemblea.

Dapprima la dott.ssa **Rita Santarelli**, vice-presidente dell'Università LUISS: "il ponte tra Federmanager e l'Università LUISS è rappresentato dal gruppo AMC".

Stamattina a Catania è stato presentato il rapporto annuale del 2009 che riporta i risultati del benchmark realizzato mettendo a confronto alcune nazioni europee (Italia, Francia, Germania...) relativamente alle attività di formazione dei manager. La riunione di Catania è stata occasione per lanciare il rapporto del 2010, sempre relativo ai contenuti formativi dei manager.

Segue al microfono il dott. **Beppe Gherzi**, direttore generale dell'Unione

Industriale di Torino: il suo è un volto amico e la voce ci è familiare nel ricordo degli interventi nelle assemblee degli anni scorsi. Due considerazioni improntano il suo intervento, stringato stringato. Il suo giudizio sulla crisi è di tipo apocalittico: "Passata la tempesta, nulla sarà più come prima; si sta ridisegnando la geografia economica del mondo, il secolo appena iniziato sarà il tempo dell'Asia. In tutti i settori si innesterà il confronto con l'Occidente, per molti comparti economici si confermerà la supremazia di questa parte del mondo, nella prevalenza dei settori meramente produttivi prevarranno le eccellenze dei cinesi o degli indiani.

Ovviamente sorgeranno opportunità di business o di iniziative di scambio: sarà più facile cogliere per le aziende e per i manager che negli ultimi tempi avevano allacciato relazioni o realizzato esperienze con quel panorama economico e industriale. Ma attenzione, le differenze di realizzazione le fanno gli uomini, imprenditori e manager; saranno precipue le doti di intuito, iniziativa e anche di sacrificio. Come nel caso di Sergio Marchionne, assisteremo nuovamente alla "eccellenza delle individualità".

La seconda considerazione del dott. Gherzi è meno brutale e concerne gli sviluppi dati dalle parti sociali – Federmanager e Confindustria – alle tutele contrattuali definite con l'ultimo contratto collettivo dei dirigenti, in tema di assistenza sanitaria (FASI e ASSIDAI), di assistenza integrativa (PREVINDAI, PREVINDAPI), di sostegno al reddito in caso di non occupazione (GSR-FASI) e infine, ma non meno importante, di intervento formativo (Fon-dirigenti - Bilancio delle competenze).

La conclusione non poteva essere meno giocosa. La cena è stata introdotta da un quartetto musicale e accompagnata da un vociare ininterrotto dei commensali finalmente esonerati dagli impegni statuari.

A compimento finale è intervenuta la sorpresa di una lotteria casalinga ma non priva di eleganti omaggi, forniti da un gruppo di aziende industriali e commerciali che con i logo gadgets hanno dimostrato la stima e l'apprezzamento per la nostra organizzazione.

Anche da queste pagine li ringraziamo per la partecipazione e la collaborazione prestata a questa carrellata di lavori eseguiti nell'anno.

Dal cartoncino riprendiamo il gruppo completo degli sponsors che sarà stampato sulla terza di copertina come comparivano sul retro del menù. □

Parte pubblica dell'assemblea Tavola rotonda

“Innovazione: sfida al manager del futuro”

Sotto la conduzione di **Marco Berry**, presentatore televisivo, la tre manager-imprenditrici presenti al tavolo danno conoscenza della loro attività, carriera e ruolo. Apre la serie delle interviste, la dott. **Licia Mattioli, vicepresidente dell'Unione Industriale di Torino e titolare dell'azienda di oreficeria Mattioli.**

L'azienda può essere definita un ambasciatore raffinato del made in Italy nel mondo, considerato che rifornisce aziende come la Cartier che ha la sede negli USA e punti di vendita in tutto il mondo.

Com'è nata l'azienda? Nel 1860 veniva costituita a Torino l'azienda Marchisio, titolare del "punzone I-TO" e ben nota per la raffinatezza del disegno e la cura dei prodotti. Nel 1995 l'ing. Mattioli acquista la proprietà dell'azienda e ne persegue lo sviluppo produttivo rivedendo e riattrezzando i processi di produzione e ne affida la conduzione alla figlia Licia. Oggi l'azienda conta 140 dipendenti (la più nota azienda italiana del settore, Pomelato, ne conta 180) e mantiene l'uso e il diritto del punzone "I-TO" uno dei quattro punzoni più vecchi d'Italia. Notevoli gli investimenti in nuove tecnologie, macchine e attrezzature pur nel rispetto dei processi tradizionali, ad

esempio le fusioni a cera persa. L'ambiente di fabbrica si è trasformato in una serie di laboratori asettici e tecnologici che non ha più riscontro con l'ambiente confuso e un poco disordinato delle oreficerie artigianali di un tempo.

Segue nella galleria di imprenditrici, **Carla Demaria, Presidente e amministratore delegato di Monte Carlo Yachts.** Ha lavorato per oltre vent'anni presso la Azimut di Avigliana a fianco del fondatore e azionista di maggioranza Paolo Vitelli. Sino all'incontro con Madame Annette Roux, titolare del colosso mondiale di nautica Benetau e quindi la proposta di creare una nuova azienda nella quale il Gruppo Benetau mette i capitali e Carla Demaria la guida. Questo significa ovviamente far concorrenza proprio alla Azimut ma l'amore per la sfida vince ogni incertezza.

La nuova azienda, la Monte Carlo ha realizzato una nuova "barca" da 23 metri, interamente costruita in legno e ne ha già venduti 5 esemplari: nel metterla a punto l'assetto costruttivo, ha innovato fortemente il metodo riducendo il tempo di allestimento a 15-30 giorni attraverso la scomposizione dell'imbarcazione in moduli realizzati separatamente e quindi inseriti a bordo. Non dimentichiamo che ogni imbarcazione richiede un allestimento personalizzato secondo la richiesta del cliente (ogni unità può costare anche 3.000.000 di Euro).

Segue nella galleria delle donne imprenditrici **Tatiana Rizzante, amministratore delegato della Società Replay** che opera nel settore dell'Information Technology. L'azienda che conta oltre 3.000 dipendenti, è specializzata nella progettazione e realizzazione di applicazioni basate sui nuovi canali di comunicazione (SMS, Telefonia; PC, Internet). L'azienda, che nel 2008 ha fatturato oltre 330 milioni di Euro di fatturato, ha la sede principale a Torino, ma ha filiali a Milano, Roma, Parma ed anche a Francoforte. □



Il commento

Farsi sistema per lo sviluppo

Tante classi dirigenti: non ne basterebbe una sola? Ambrogioni e Cuselli hanno richiamato le élite e il management ad esercitare un forte senso di responsabilità sociale nel tempo delle crisi.

Massimiliano Cannata*

Fare sistema, ricucire il rapporto con la società, dare spazio al merito superando le barriere del provincialismo, creare una governance di vertice favorevole al cambiamento, rafforzare l'attitudine all'innovazione. L'Assemblea di Federmanager Torino - Apdai ha lanciato un preciso monito al Paese. "Occorre alzare l'asticella del nostro modo di fare rappresentanza. Dobbiamo contare di più, legittimando giorno per giorno il posto che occupiamo nella società. Competenze, valori, senso etico devono diventare il vocabolario prevalente della classe dirigente, oggi più che mai obbligata a superare la frammentazione, a ricostruire un'azione strategica che possa condurci fuori dall'empasse della crisi, fino ad agganciare una reale ripresa". Il Presidente nazionale di Federmanager Giorgio Ambrogioni ha così scaldato la sala del Lingotto, gremita da più di cinquecento associati, spazzando senza indugi il campo da ogni tentazione autoreferenziale e dando corpo a una autocritica costruttiva, che si è sviluppata in una lettura attenta del delicato momento politico ed economico che non solo l'Italia, ma l'Europa stanno attraversando. "Non si può non essere d'accordo con i sacrifici chiesti dalla manovra varata dall'Esecutivo - ha detto con energia - ma i sacrifici devono avere un'anima, una prospettiva, rispondere a un'idea dello sviluppo. Come si può pensare di risanare il debito se non si aggredisce l'enorme buco nero dell'evasione fiscale che pesa 120 miliardi di euro l'anno e se non si sconfigge la corruzione, che soffoca l'impresa, spegnendo ogni forza vitale".

Insomma bisogna mettersi in discussione per imboccare una svolta, smettendola di coltivare ciascuno il proprio orticello. In fondo basterebbe applicare il principio popperiano della fallibilità, su cui la scienza ha fondato per secoli il suo successo, scandendo il progresso dell'umanità. "L'innovazione - fa notare argutamente Umberto Eco in una recente bustina di Minerva sul settimanale L'Espresso - avviene proprio quando qualcuno riesce a mettere in questione il paradigma dominante". Comportarsi in modo dogmatico senza nessuna

capacità critica di intervento, significa assumere un atteggiamento oscurantista, che è la condanna più sicura degli individui e delle società all'immobilismo.

Il tema è straordinariamente attuale soprattutto se proviamo ad osservarlo dalla prospettiva di politici e manager. "Cultura - sostiene in particolare il celebre semiologo - vuole anche dire buttar via le cose superate, non è solo indiscriminato accumulo di dati e nozioni". Detto in altri termini: è giusto partire dai paradigmi esistenti, ma per dimostrare che non possono più tenere alla luce delle profonde trasformazioni che stanno cambiando l'economia e la concezione stessa del lavoro. Proprio di questo "salto" di paradigma hanno bisogno le élite di tutti i paesi cosiddetti avanzati, che stentano a esprimere dei modelli di governance coerenti rispetto alle esigenze che caratterizzano, per usare un'immagine di Ulrich Beck, la "società del rischio".

La parola chiave che è risuonata come leit motiv nel corso dei lavori è responsabilità. Basta con gli arroccamenti, con la difesa pregiudiziale del paradigma dominante, che per anni si è fondato sul privilegio e sulla rendita. Occorre piuttosto riannodare il senso dell'impegno, coagulando le migliori energie morali e intellettuali per ridefinire una visione del futuro nella quale la collettività possa finalmente identificarsi. "Manager non siate egoisti" la ricerca del sociologo Renato Mannheim commissionata da Federmanager, sintetizza con efficacia la domanda di apertura, di trasparenza, di generosità, che ampi strati della società civile formulano senza fare sconti agli uomini di governo. Una domanda che non può restare disattesa se si considera che "Il dato che deve più preoccuparci - spiega il politologo francese Marc Lazar, presidente della School of Government della Luiss, che da anni studia la struttura profonda e le fenomenologie di crescita delle élite nei paesi avanzati - è proprio il drammatico allontanamento tra il vertice dei governi e l'opinione pubblica. Si è eroso il capitale di fiducia. La società civile vuole crescere in un mondo più onesto, in cui l'etica si possa conciliare con il business e la qualità, applicata al lavoro, sia finalmente premiata. Un mondo in cui i giovani siano finalmente in prima linea, impegnati a costruiri-

re, mattone per mattone, la classe dirigente del futuro".

Su questa lunghezza d'onda che mira prima di tutto a ricucire il tessuto connettivo attraverso cui si può riannodare un dialogo costruttivo tra governo e cittadini per ritrovare il senso dell'unità e del progetto condiviso, si è inserito l'intervento di Renato Cuselli, che ha fatto gli onori di casa nella sua veste di Presidente di Federmanager-APDAI Torino. "L'ultimo Rapporto LUISS/AMC Generare Classe Dirigente, ci ha offerto una fotografia impietosa: l'età media di coloro che guidano il paese nei diversi ambiti è troppo alta, esiste una bassa rappresentanza delle donne e un inadeguato livello di scolarizzazione. A queste condizioni il domani ci precluso. Non è, infatti, questa la strada che porta alla promozione di una cultura manageriale d'impresa adeguata alle sfide che il mondo ci pone dinanzi".

Il problema sollevato da Cuselli è connesso al quadro più ampio di un cambiamento della governance industriale che dovrà possedere per essere competitiva alcuni requisiti essenziali: una buona conoscenza dei mercati, un'effettiva e non superficiale centralità del capitale umano, una spiccata attitudine all'innovazione, un rapporto empatico con le culture e i saperi dei territori. Sembra facile a dirsi, di certo difficile ad attuarsi. Le linee di indirizzo tracciate dall'Assemblea, cui non a caso ha fatto da sfondo la manifestazione TOSM (Torino Software and System Meeting), vetrina mondiale dell'eccellenza tecnologica, suonano come una mezza "rivoluzione" in un contesto che per troppi anni ha messo in soffitta il valore, dimenticato il rapporto tra merito e carriera, ignorato ogni corretto ed equilibrato legame tra competenza e mansioni.

Ma "le cose belle sono difficili". L'ultimo Platone rispolverato da Cuselli può tracciare l'impegnativo viatico della nuova stagione, da affrontare con consapevolezza, preparazione e senso della sfida. □

**Massimiliano Cannata, giornalista professionista e scrittore, si occupa di culture of innovation, economia e management.*

**A Torino Incontra, nella prima settimana di ottobre
(la data verrà definita in seguito):
Evento Donna e Manager con il titolo:**

Un biennio per crescere

Verrà presentata l'indagine di Federmanager Minerva condotta a livello nazionale per mettere a confronto opinioni di donne e uomini sulla situazione attuale delle donne manager, sulle loro esigenze e prospettive. □

Accogliendo l'invito del Presidente di Federmanager Cuneo Pier Franco Sibilla (vedi n. 271 di Dirigente d'Azienda) pubblichiamo la celebre ode che Giosuè Carducci scrisse per celebrare la regione che prima fra tutte contribuì a realizzare l'Unità d'Italia

PIEMONTE

di Giosuè Carducci

Su le dentate scintillanti vette
salta il camoscio, tuona la valanga
da' ghiacci immani rotolando per le
selve croscianti:
ma da i silenzi de l'effuso azzurro
esce nel sole l'aquila, e distende
in tarde ruote digradanti il nero
volo solenne.
Salve, Piemonte! A te con melodia
mesta da lungi risonante, come
gli epici canti del tuo popol bravo,
scendono i fiumi.
Scendono pieni, rapidi, gagliardi,
come i tuoi cento battaglioni, e a valle
cercan le deste a rionar di gloria
ville e cittadi:
la vecchia Aosta di cesaree mura
ammantellata, che nel varco alpino
èleva sopra i barbari manieri
l'arco d'Augusto:
Ivrea la bella che le rosse torri
specchia sognando a la cerulea Dora
nel largo seno, fosca intorno è l'ombra
di re Arduino:
Biella tra 'l monte e il verdeggiar de' piani
lieta guardante l'ubere convalle,
ch'armi ed aratri e a l'opera fumanti
camini ostenta:
Cuneo possente e paziente, e al vago
declivio il dolce Mondovì ridente,
e l'esultante di castella e vigne
suol d'Aleramo;
e da Superga nel festante coro
de le grandi Alpi la regal Torino
incoronata di vittoria, ed Asti
repubblicana.
Fiera di strage gotica e de l'ira
di Federico, dal sonante fiume
ella, o Piemonte, ti donava il carne
novo d'Alfieri.
Venne quel grande, come il grande augello
ond'ebbe nome, e a l'umile paese
sopra volando, fulvo, irrequieto,
– Italia, Italia –
egli gridava a' dissueti orecchi,
a i pigri cuori, a gli animi giacenti.
– Italia, Italia – rispondeano l'urne

d'Arquà e Ravenna:
e sotto il volo scricchiaron l'ossa
sé ricercanti lungo il cimitero
de la fatal penisola a vestirsi
d'ira e di ferro.
– Italia, Italia! – E il popolo de' morti
surse cantando a chiedere la guerra;
e un re a la morte nel pallor del viso
sacro e nel cuore
trasse la spada. Oh anno de' portenti,
oh primavera de la patria, oh giorni,
ultimi giorni del fiorente maggio,
oh trionfante
suon de la prima italica vittoria
che mi percosse il cuor fanciullo! Ond'io,
vate d'Italia a la stagion più bella,
in grige chiome
oggi ti canto, o re de' miei verd'anni,
re per tant'anni bestemmiato e pianto,
che via passasti con la spada in pugno
ed il cilicio
al cristian petto, italo Amleto. Sotto
il ferro e il fuoco del Piemonte, sotto
di Cuneo 'l nerbo e l'impeto d'Aosta
sparve il nemico.
Languido il tuon de l'ultimo cannone
dietro la fuga austriaca moria:
il re a cavallo discendeva contra
il sol cadente:
a gli accorrenti cavalieri in mezzo,
di fumo e polve e di vittoria allegri,
trasse, ed, un foglio dispiegato, disse
resa Peschiera.
Oh qual da i petti, memori de gli avi,
alte ondeggiando le sabaude insegne,
surse fremente un solo grido: Viva
il re d'Italia!
Arse di gloria, rossa nel tramonto.
l'ampia distesa del lombardo piano;
palpitò il lago di Virgilio, come
velo di sposa
che s'apre al bacio del promesso amore:
pallido, dritto su l'arcione, immoto,
gli occhi fissava il re: vedeva l'ombra
del Trocadero.
E lo aspettava la brumal Novara
e a' tristi errori mèta ultima Oporto.
Oh sola e cheta in mezzo de' castagni
villa del Douro,
che in faccia il grande Atlantico sonante
a i lati ha il fiume fresco di camellie,

VERCELLI

Il Presidente di Federmanager Vercelli Renzo Micheli rende noto che l'Assemblea dei soci si terrà a Vercelli la mattina di **sabato 9 ottobre 2010**.

Come di consueto i particolari dell'incontro saranno comunicati sia individualmente sia sulle pagine del Dirigente d'Azienda. □

LAVORO

Ricerca lavoro

COMUNICATO N. 1133

**NEOLAUREATO in Ingegneria
Aerospaziale con indirizzo in Ing.
Sistemistica Engineering e Avionica,
ventiseienne, forti competenze
negli ambiti del System lavoro,
full-time, piena disponibilità a tra-
sferimenti Italia Estero.
Cell.: 3384389962 - mail: mi-
chael.coarezza@libero.it**

e albergò ne la indifferente calma
tanto dolore!
Sfaceasi; e nel crepuscolo de i sensi
tra le due vite al re davanti corse
una miranda vision: di Nizza
il marinaio
biondo che dal Gianicolo spronava
contro l'oltraggio gallico: d'intorno
splendeagli, fiamma di pipopo al sole,
l'italo sangue.
Su gli occhi spenti scese al re una stilla,
lenta errò l'ombra d'un sorriso. Allora
venne da l'alto un vol di spirti, e cinse
del re la morte.
Innanzi a tutti, o nobile Piemonte,
quei che a Sfacteria dorme e in Alessandria
diè a l'aure primo il tricolor, Santorre
di Santarosa.
E tutti insieme a Dio scortaron l'anima
di Carl'Alberto. – Eccoti il re, Signore,
che ne disperse, il re che ne percosse.
Ora, o Signore,
anch'egli è morto, come noi morimmo,
Dio, per l'Italia. Rendine la patria.
A i morti, a i vivi, pe 'l fumante sangue
da tutt'i campi,
per il dolore che le regge agguaglia
a le capanne, per la gloria, Dio,
che fu ne gli anni, pe 'l martirio, Dio,
che è ne l'ora,
a quella polve eroica fremente,
a questa luce angelica esultante,
rendi la patria, Dio; rendi l'Italia
a gl'italiani.

Ceresole Reale, 27 luglio 1890

Assemblea di Federmanager Alessandria - Terruggia, 8 maggio 2010

Partecipazione ampia, interventi attuali e consapevoli, organizzazione impeccabile

I relatori non si nascondono le criticità portate dalla crisi, la caduta del PIL, dell'occupazione e del reddito delle famiglie. Ma gli indicatori della vita economica locale vanno meglio di quelli nazionali e un poco di primavera sembra arrivare

Nello splendido scenario delle colline del Monferrato si è svolta, l'8 maggio a Terruggia, l'Assemblea di Federmanager di Alessandria. Ampia partecipazione, interventi molto attuali ed interessanti inseriti in una perfetta organizzazione cui va dato gran merito all'attivissimo presidente **Sergio Favero**.

La "parte pubblica" dell'Assemblea è stata preceduta dalla "parte privata" nella quale il Presidente Favero ha condotto l'approvazione del bilancio. Hanno poi parlato: **Stefano Cuzzilla** (Presidente FASI), **Renato Cuselli** (Presidente Fondirigenti) e **Lorena Capoccia** (Presidente ASSIDAI).

Nella "parte pubblica" sono intervenuti, dopo la relazione introduttiva di Sergio Favero:

Bruno Lulani - Presidente Confindustria Alessandria

Roberto Cava - Direttore Confcommercio Alessandria

Simone Moroni - Direttore Coldiretti Alessandria

Giorgio Bona - Presidente Regionale Giovani Imprenditori di Confartigianato Piemonte

Piero Martinotti - Presidente CCIAA Alessandria

Giovanni Bigazzi - Vice Presidente Federmanager.

Il Presidente del FASI **Cuzzilla** ha sottolineato come il Fondo stia riposizionandosi su un livello alto di comunicazione sempre più orientata a far sì che i Colleghi iscritti (non intesi riduttivamente come Clienti) possano conoscere il Fondo in tutte le sue molteplici articolazioni. In particolare si investirà ulteriormente nei servizi di prevenzione e nelle convenzioni dirette. Altri due pilastri del sistema sono la Gestione Separata di Sostegno al Reddito (GSR) per i Dirigenti involontariamente inoccupati e il FASI Open, il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa aperto ai lavoratori d'azienda non dirigenti. Da un punto di vista strategico, il ruolo del territorio sarà fonda-

mentale per le sue potenzialità di proposte, notizie, suggerimenti, anche di critiche: si effettueranno, pertanto, molteplici riunioni su Fasi e GSR coinvolgendo sia gli iscritti sia i non iscritti, da settembre a dicembre 2010.

Cuzzilla ha altresì ricordato come il FASI sia perfettamente in linea con quanto stabilito dal cosiddetto "Decreto Sacconi" del 27 ottobre 2009 sulla sanità integrativa; ha, inoltre, ringraziato Francesco Bausone per il prezioso e fattivo apporto di idee dato come Consigliere del Fondo.

La relazione di **Sergio Favero** dal titolo **Autunno 2008 primavera 2010: ma è proprio primavera?** ci porta subito all'attuale drammatica realtà italiana. 120 mesi vissuti pericolosamente hanno riportato la produzione del settore manifatturiero indietro di 100 trimestri (più della media UE) ovvero a livello del 1984! La gravità della situazione italiana sta nel raffronto con Francia e Germania che hanno perso solo rispettivamente 12 e 13 trimestri.

I livelli di cassa integrazione del 2009 restano, secondo i dati INPS, come quelli del 2008. A dicembre i disoccupati erano 2 milioni e centotrentamila con un tasso dell'8,5%, ma il dato preoccupante riguarda il 26,9% della fascia giovanile che non risulta occupata, perché il peggioramento (nell'ottobre 2008 la disoccupazione era al 7%) va proprio a danno dei giovani che hanno un tasso superiore di tre volte a quello complessivo!

Nel 2009 i Contratti a termine, le Collaborazioni a progetto, e le Collaborazioni occasionali hanno subito rispettivamente una contrazione del - 9,4%, - 12,1% e - 9,9%. Per contro le partite IVA sono aumentate del 16,8%. E qui si può interpretare la sostituzione di contratti flessibili con una formula di ancor più basso costo.

I giovani, nonostante la loro buona preparazione tecnologica e la loro apertura ad esperienze internazionali, vivono una situazione di precariato e sottoccupazione che non dà prospettive. Il rapporto

CENSIS usa il termine "in apnea" per definire la nostra realtà.

Secondo il CsC (Centro studi Confindustria) vi è stata una secca flessione del PIL che nel 2009 è sceso a - 4,7% mentre nel 2010 è atteso un aumento di + 1,1% e nel 2011 un +1,3%, un recupero troppo modesto rispetto ai nostri competitor: saranno necessari ben 8 anni perchè le imprese ritrovino i livelli perduti della produzione e 4 anni perchè il paese torni ad incrementare il volume del PIL a livelli antecedenti la crisi. Per il CsC la Germania impiegherà 2,5 anni, la Spagna 3 anni e la Francia già a metà 2011 avrà compensato le perdite. Gli USA saranno i primi ad uscire dalla crisi.

Il Terziario non riesce più a contrapporsi al rovescio economico, anzi la vastità dei servizi, intermediazioni e commercio diventano i terreni più soggetti alla morsa della recessione.

Quando si uscirà dalla crisi ci ritroveremo un sistema paese più debole. Manca un progetto per coniugare rigore e riforme, innovazione e sviluppo. Le famiglie sono sempre più povere in quanto il loro potere d'acquisto continua a diminuire.

Dai dati IRPEF dell'anno 2008 emerge che, rispetto agli oltre 783 miliardi di gettito dato da 41 milioni di contribuenti, poco meno della metà, 48,3% percepisce un reddito sino a 15.000 Euro l'anno, mentre il 36,4% è posizionato nella fascia 15-29.000 Euro. Infine meno dell'1% percepisce un reddito superiore ai 100.000 Euro e solo due contribuenti su 1000 raggiungono un reddito di 200.000 Euro l'anno.

In Italia la "produttività", secondo l'OCSE, ha registrato dal 1992 la più bassa crescita (tra il 2004 ed il 2008 crescita dello 0,2% annuo). Però negli ultimi 12 anni è aumentato il tasso di occupazione. Dal 52% del 1997 al 58% del 2009.

Pesano gli antichi nodi ribaditi anche dal Governatore della Banca d'Italia Mario Draghi: "occorre attuare quelle