



DIRIGENTE

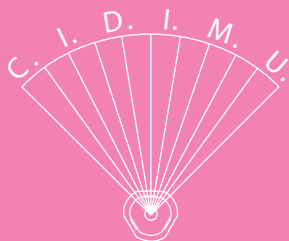
agosto-settembre 2010 - n. 273

d'azienda

A Torino, 9° Meeting Nazionale Giovani Dirigenti con le reti d'impresa



Con le Reti d'impresa al centro dei lavori, si discuterà su una proposta innovativa che intende creare una sovrastruttura capace di erogare servizi comuni a imprese diverse ma similari attraverso un management condiviso.



CIDIMU S.p.A.

CENTRO ITALIANO DI DIAGNOSTICA MEDICA ULTRASONICA

L'AREA DI OSTETRICIA-GINECOLOGIA E DELLA SALUTE DELLA DONNA
E L'AREA DI PEDIATRIA
DELL'ISTITUTO CIDIMU S.P.A.

sono lieti di presentare i

NUOVI CORSI PRE-PARTO

a partire dall'inizio della gravidanza fino al 1° anno di vita del bimbo

Tenuti da:

GINECOLOGA: Dott.ssa E. Viora

OSTETRICA: Sig.ra M. Lisa

PEDIATRA: Prof.ssa P. Pecco

PSICOLOGA: Dott.ssa S. Motta

I corsi sono rivolti alle coppie che intendono chiarire con le specialiste i dubbi riguardo gli esami da effettuare in gravidanza, la preparazione al parto ed alla maternità, gli interrogativi legati all'accoglienza e alla cura del neonato. I corsi si svolgeranno in orari pre-serali o serali presso l'Istituto CIDIMU S.p.A.

Per informazioni o prenotazioni telefonare al 011.56.16.111

Istituto CIDIMU S.p.A.

Via Legnano, 23 - 10128 Torino

www.cidimu.it - info@cidimu.it



COPERTINA

4 I Giovani Dirigenti a Torino

EDITORIALE

5-7 9° Meeting Nazionale Giovani Dirigenti, occorre maggior collegamento delle aziende **Marco Bertolina**
■ Gli effetti nefasti della globalizzazione **Carlo Barzan** ■ Incontro Federmanager-Fiat Group

VITA ASSOCIATIVA

8-11 Asti: Assemblea aperta **Pietro Masoero**
■ Cronaca degli interventi ■ La relazione di Renato Gorla, Presidente dell'Unione Industriale di Asti



5

I Giovani Dirigenti celebrano a Torino il 9° Meeting con programmi audaci di sicura attualità.

7

La globalizzazione bilancia tra benefici e svantaggi.



8

Asti. Di fronte alla crisi in atto l'assemblea di Federmanager Asti si interroga su cause e prospettive.

18

FASI. Un quadro inquietante del Fondo Sanitario (nella foto il Presidente Cuzzilla).



SINDACALE

14 La regolamentazione dei congedi parentali **Roberto Granatelli**

PREVIDENZA E ASSISTENZA

15-19 Pensioni complementari dei dirigenti: il Previndai di **Arturo Bertolotti**
■ Il FASI: quali prospettive **Stefano Cuzzilla**

ATTUALITÀ

20-21 Manager italiani nel mondo ■ Provvedimenti correttivi di finanza pubblica ■ Mio padre, Giorgio Ambrosoli **Umberto Ambrosoli**

RISORGIMENTO

22-24 Cavour, atto finale **Emilio Cornagliotti**

FONDIRIGENTI

25 Nuova procedura per il "Conto Formazione" ■ Risoluzioni dei rapporti di lavoro **Mario Cardoni**

CIDA PIEMONTE E TERRITORIO

26-27 Le stelle al merito del lavoro (normativa per la concessione) **Edoardo Benedicenti** ■ Biella, vita associativa: aperitivo al circolo **Sandro Becchia**

VARIE

28-31 Iniziative di FM Torino: la consulenza immobiliare ■ Evento Donna Manager: un biennio per crescere ■ Le pere di Luigi Einaudi **Arturo Bertolotti** ■ Un giorno d'estate **Gianfranco Guazzone** ■ I giovani e il futuro **Giulio Airaghi**

FUORI DAL CORO

32 Lettera a margine della relazione della prof. E. Fornero **Enzo Garzena**
■ Conferenza CEC a Verona

LIBRI

33 Inventor Design di **Monica Pontet** ■ Crisi globale e capitale umano **A. Di Paolo e F. Longoni**

DIRCLUB

34 Programma delle attività **Lina Del Core**

In copertina. Composizione grafica allestita per il 9° Meeting Nazionale dei Giovani Dirigenti.

Questo numero è stato chiuso in tipografia il 24 settembre 2010

I Giovani Dirigenti a Torino

Dedichiamo questa copertina ai Giovani Dirigenti che a Torino celebrano il loro nono Meeting con programmi audaci di sicura attualità.

Sembrerebbe ed è un dovere non ostacolare le giovani forze che sono sbucate all'improvviso, come accade ad ogni avvicendamento generazionale – cariche di entusiasmo, di volontà di fare, con un bagaglio di nozioni, conoscenze impensabili alle generazioni precedenti.

Siamo buoni testimoni dello slancio e le speranze di quei giovani che erano appena tornati dalla guerra, nel 45.

Abbiamo rivissuto il momento del ritorno a casa con le divise lacere, le facce sofferenti, malate, arrivati alla frontiera inginocchiarsi e baciare la terra del loro Paese. Che cos'è la Patria? Scriveva un giovane incredulo. Chissà.

Eppure così rudemente toccati si sono mossi con fiducia, palmo a palmo per riguadagnare l'onore perduto e quel minimo di benessere cui credevano di aver diritto. Così è stato sino al '61, con il primo centenario da festeggiare abbiamo riscoperto l'amor di Patria, un rinnovato interesse per il lavoro, la famiglia, insomma la *joie de vivre*.

Tant'è che passati pochi anni il vento della ribellione alla ricerca di nuove emozioni corse per tutto il mondo. L'America e la Francia per prime, poi tutti i giovani cavalcarono il '68, inventando un nuovo modo di vivere: inventando "i figli dei fiori".

Sembrava davvero che il mondo sossopra si

convertisse al vogliamoci bene. E quello che successe poi nel 1989 con la caduta del muro – i giovani a cavalcioni della più celebre e devastata barriera – ci avevano colmati di speranza.

Ma la crisi era alle porte. Ciò che successe nel nuovo secolo dura ancora adesso. Gli antichi malanni: la fame nel mondo: la disoccupazione e le dispute sull'energia, l'acqua, il clima, le guerre non sono state superati, anzi accresciuti dalla globalizzazione.

È l'avvento della vita liquida, come l'ha definita Zigmunt Bauman.

È con disagio che dobbiamo ammettere che gli eroi del nostro tempo sono i fanatici del face-book, del reality, dell'uso più banale del computer. Eppure già si avvertono i segni di un ritorno allo studio dell'etica, agli aspetti di un'estetica originale che si risolvono in sterili dispute pseudo filosofiche, invece sono gli aspetti primari ancorché immateriali di una rivoluzione che deve ancora avvenire di cui le generazioni di mezzo sono le avanguardie, ancora timide, incapaci di ribellarsi.

È già stato scritto che sarà la generazione 2000, dei ragazzi che ancora vanno a scuola e che fra 10 anni armati di tutto punto andranno all'assalto dell'economia. Tecnologici, imprenditivi, unisex, merce pregiata, la vera e grande risorsa di questo Paese.

Occorre varare progetti che mettano i giovani al centro della crescita del Paese. Loro sono pronti al rischio autonomi e ottimisti.

Per questo, dicono i ricercatori della Cattolica di Milano. Sapranno trasformare la precarietà che li attende in un'opportunità.

Così saranno i ventenni del 2000. □

Assemblee del Piemonte

Sono previste – nei giorni sotto indicati – le Assemblee annuali dei sindacati di Vercelli, Aosta e Cuneo.

Come di consueto gli associati saranno informati su località, orari e programmi di ciascuna associazione.



Vercelli – 15 ottobre
N.B. La nuova data corregge quanto indicato a pag. 12 del n. 272



Aosta – 16 ottobre



Cuneo – 13 ottobre

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 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 filiali 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

TORINO 2010 - Capitale europea

9° Meeting Nazionale Giovani Dirigenti Federmanager

A somiglianza dell'intrico cellulare, che la scienza ha esemplificato con i neuroni che a miliardi dirigono la mente mediante le sinapsi - così il progetto del Meeting dei Giovani dirigenti auspica un più ampio collegamento delle aziende per realizzare economia e sviluppo in grado di reggere il confronto della competizione sempre più aspra della globalizzazione internazionale

Torino è Capitale Europea dei Giovani per il 2010. È stata selezionata, fra 15 città concorrenti, grazie ad un dossier in cui sono state presentate le eccellenze della città per quanto riguarda le politiche giovanili. Il riconoscimento è stato assegnato dal Forum Europeo dei Giovani (YFJ - Youth Forum Jeunesse), l'organizzazione internazionale composta dai consigli nazionali della gioventù e da associazioni internazionali non governative, costituito per rappresentare gli interessi dei giovani di tutta Europa.

Il titolo viene assegnato per il periodo di un anno a una città europea che ha dimostrato di avere una solida programmazione di politiche e attività destinate alle giovani generazioni.

Molte sono state le carte vincenti giocate nel dossier di candidatura di Torino: cultura, partecipazione e mobilità internazionale, educazione informale tra pari e processi di empowerment nei confronti dell'associazionismo giovanile.

Negli ultimi anni il restyling che ha interessato tutta la città ed in particolare la parte vecchia, quella che passa sotto il nome di Quadrilatero Romano, ha portato il capoluogo del Piemonte a sganciarsi dal riflesso opaco della Fiat e di una ormai lontana monarchia Savoia, ed a risplendere di luce propria, differenziando le offerte e indirizzandole a un pubblico più giovane e multietnico.

In una realtà così in fermento non potevano mancare il Gruppo Giovani Dirigenti di Federmanager ed è così che per la prima volta nella propria storia, il Gruppo Giovani organizza a



Marco Bertolina.

Torino per il prossimo autunno il **9° Meeting Nazionale**.

Ad ormai 14 anni di distanza dal 1° Meeting Nazionale Giovani, che si tenne a Montecatini nel Novembre 1996, questo appuntamento biennale è diventato un momento di incontro e confronto tra i giovani dirigenti italiani che si riuniscono per discutere ed affrontare temi legati alla professionalità del dirigente ed alla sua collocazione in un mondo industriale e finanziario in continua evoluzione.

Al meeting partecipano normalmente più di 60 delegati in arrivo dalle associazioni territoriali e, nonostante siano sempre meno i dirigenti di nuova nomina, questo appuntamento fa convergere nello stesso luogo dirigenti che, pur di giovane età, rappresentano l'eccellenza nel futuro della nostra categoria.

Suddiviso su due giornate, il meeting presenta una parte pubblica prevista per il venerdì pomeriggio dove personaggi di spicco del panorama italiano, discutono di temi legati alla classe dirigente ed una parte privata

prevista per il sabato mattina dove il Coordinatore uscente presenta la sua relazione per poi passare alle votazioni per il nuovo coordinamento.

L'8° Meeting si è tenuto a Roma nel Febbraio 2008 ed ha visto nella parte pubblica la presentazione dell'indagine "La Classe Dirigente Italiana ed il Merito" fatta dal prof Nadio Delai.

Su questo tema si sono confrontati Renata Polverini attuale governatore del Lazio, Lucia Annunziata giornalista, Anna Puccio, membro del CdA di Buongiorno SpA., Carlo Carboni, ordinario di sociologia all'università di Ancona con la conduzione stimolante di Fabrizio Binacchi, Direttore RAI Emilia Romagna.

Gli spunti stimolanti, le proposte e anche le considerazioni critiche fatte da questi personaggi verso la classe dirigente sono stati colti da Francesco Castelletti, attuale coordinatore, che li ha fatti diventare il filo conduttore di questo Coordinamento operando a stretto contatto con il mondo universitario e aprendo così un dibattito approfondito sul Merito e sulle relative sfaccettature.



I lavori svolti dal Coordinamento attuale sulla cultura del merito e sulla sua applicazioni in quella che viene definita "la catena del merito", ha portato alla definizione del "Decalogo del Dirigente" di cui si è discusso sempre a Torino, lo scorso Febbraio 2010 in un affollato incontro al Golden Palace Hotel.

Il 9° Meeting Nazionale Giovani Dirigenti che si terrà in autunno avrà come tema "le reti d'impresa" e vedrà la presentazione di uno studio approfondito in merito.

La rete d'impresa è come un organismo che nasce per modificarsi, che può essere efficiente solo se le aziende coprono la filiera con al massimo due aziende similari.

Ed è all'interno della rete d'impresa che il know how viene condiviso tra le aziende che ne fanno parte, anche dove è necessaria una buona capacità relazionale.

Si crea quindi una sovrastruttura che opera per tutti, crea sinergie ed eroga servizi comuni, con l'obiettivo di tagliare i costi delle singole aziende; ed è all'interno di questa sovrastruttura, di questo **management condiviso** che la funzione del dirigente si deve evolvere verso una posizione multifunzionale complessa.

Si potrebbe anche ipotizzare che la rete arrivi alla maturazione e che, come sbocco definitivo e come evoluzione naturale, si abbia la fusione fra le aziende.

Di questo e di molto altro si discuterà nel convegno pubblico all'interno del Meeting Nazionale Giovani Dirigenti Federmanager

Sarà anche l'evento istituzionale per nominare il nuovo Coordinamento Nazionale Giovani Dirigenti che per i prossimi 2 anni lavorerà su temi legati alla cultura d'impresa, sviluppando gruppi di lavoro che porteranno, come già in passato, alla realizzazione di studi ed analisi di alto profilo professionale.

Mi preme fare un elogio al lavoro fatto dell'attuale Coordinatore Francesco Castelletti ed in particolare ai due delegati di APDAI, i colleghi Walter Cucciatti e Riccardo Giolitti che hanno

Incontro Federmanager - Fiat Group

I Presidente di Federmanager Giorgio Ambrogioni ed il Presidente di Federmanager Torino Renato Cuselli hanno incontrato il 3 agosto 2010, presso Confindustria, Paolo Rebaudengo Responsabile delle Relazioni Industriali di Fiat Group e Giorgio Usai Direttore delle Relazioni Sindacali di Confindustria.

L'incontro ha consentito un approfondito interscambio valutativo sulle iniziative di Fiat con particolare riferimento al settore auto nonché sulle problematiche e sul ruolo della dirigenza.

Rebaudengo ha riepilogato tutti i passaggi posti in essere da Fiat Group negli ultimi anni ponendoli in stretta correlazione alle esigenze di risanamento prima e di rilancio poi.

La Fiat - ha sottolineato Rebaudengo - è e vuole restare una grande impresa italiana ben presente sul territorio ma vuole anche essere un player mondiale; ne consegue che tutte le politiche industriali e manageriali non possono non tener conto delle logiche stringenti della competitività e della competizione tra gli Stati nell'attrarre capitali ed incentivare i nuovi investimenti.

La Fiat - ha concluso Rebaudengo - ha lanciato una sfida a sé stessa e al Paese, alle Parti sociali, compresa Confindustria, al Governo ed alla politica, una sfida che si può vincere mantenendo e rafforzando il ruolo dell'Italia sia come centro strategico e sia come sito produttivo.

Nel prendere atto di tale impostazione e condividendone le ragioni, i rappresentanti di Federmanager hanno evidenziato l'importanza di non sottovalutare il tema della coesione sociale ed hanno sottolineato i rischi di una gestione delle risorse umane che non sappia dare il giusto spazio all'informazione diffusa, al *coinvolgimento ed alla partecipazione*.

Questi ultimi aspetti sono stati richiamati con particolare riferimento alla dirigenza intermedia e ai quadri apicali che potranno e dovranno svolgere un ruolo chiave di collegamento tra il Vertice ed il resto della struttura aziendale.

Il rappresentante di Fiat ha condiviso le esigenze espresse da Federmanager dando *disponibilità a riprendere e sviluppare i temi in prossimi incontri*. □

portato a livello nazionale le istanze della nostra associazione territoriale.

Per quanto concerne la data del 9° Meeting e le relative sessioni sono ancora in fase di definizione e sarà dato ampio spazio sulla prossime edizioni della rivista "Il Dirigente d'Azienda" affinché tutti coloro che lo

desiderano possano partecipare alla parte pubblica e confrontarsi con giovani colleghi in arrivo dalle altre sezioni italiane. □

Marco Bertolina
Giunta APDAI
Federmanager



Gli effetti (nefasti?) della globalizzazione



La competizione internazionale incide fortemente nei rapporti fra le parti sociali all'interno dei singoli paesi, mettendo in discussione equilibri nazionali fino a ieri dati per scontati. La ricerca dei nuovi equilibri non sarà facile e, così come la regolamentazione dei mercati finanziari, finirà per coinvolgere anche le relazioni fra gli Stati

Carlo Barzan

L'estate ci ha portato grandi novità: non voglio parlare di quelle politiche, per quanto siano tutt'altro che mancate, perché ci coinvolgono come cittadini e per questo esiste un ventaglio vastissimo di organi di opinione, anche attraverso i quali ciascuno di noi può documentarsi e prendere posizione al riguardo.

Parlo dei temi economici e del governo delle imprese, che ci vedono invece coinvolti nella nostra dimensione di dirigenti e rispetto ai quali questa stessa dimensione non solo ci consente, ma anzi ci impone di entrare nel dibattito per dire la nostra.

Per quanto riguarda gli aspetti economici, siamo in presenza di un ventaglio di posizioni del mondo accademico e professionale molto aperto e variegato, ma sostanzialmente riconducibile a due posizioni: la crisi di sistema è alle nostre spalle e la risalita sarà lenta finché si vuole, ma è già iniziata, da un lato, mentre dall'altro si sostiene che i segnali di uscita dalla crisi ci sono, ma sono troppo deboli e soprattutto non modificano la radice dei problemi, di natura finanziaria, che sono all'origine di quanto è successo e quindi dobbiamo aspettarci da un momento all'altro lo scoppio improvviso di altri pericolosi focolai che covano sotto la cenere.

Gli argomenti messi in campo in questo dibattito sono di natura e complessità tali da rendere velleitario parteciparvi nel merito senza possedere gli strumenti tecnici necessari, ma almeno una cosa credo possiamo sostenere anche noi: lo sviluppo basato solo sul debito non può alimentarsi in eterno e la "creazione di valore" che si genera attraverso gli infiniti marchingegni scaturiti dalla fantasia degli ingegneri finanziari è solo apparente e può consentire di superare un ostacolo, ma non può essere la via maestra dello sviluppo.

Occorre quindi ritornare a produrre

efficienza dentro al processo produttivo, cosa molto più dura e difficile perché significa confrontarsi con la materia inanimata, che obbedisce a leggi fisiche fuori dal controllo umano, e con le persone, ciascuna delle quali portatrice di interessi, di bisogni e di valori, che possono essere ricondotti al "fattor comune" delle esigenze dell'impresa solo con un lavoro lungo e faticoso, destinato tuttavia all'insuccesso se non parte da un punto fermo: essere di esempio.

Il richiamo alle esigenze dell'impresa introduce alla seconda grande novità che l'estate ci ha proposto: le azioni e le opinioni messe in campo dall'Amministratore Delegato di Fiat Group.

L'assumere come pietra di paragone dell'agire le esigenze dell'impresa è il marchio che ci contraddistingue come gruppo sociale e dunque non possiamo che comprendere e condividere le sue posizioni nei loro aspetti strategici di sostanza; la tattica messa in campo può, anche al nostro interno, essere oggetto di valutazioni diverse, ma di una cosa credo gli debba essere dato unanimemente atto: i problemi da lui sollevati, anche per i

modi e i toni usati, hanno posto sul tappeto sociale del paese, e di riflesso anche sul suo tappeto politico, il tema del ruolo che le esigenze dell'impresa debbono assumere nel quadro degli interessi generali della collettività di cui facciamo parte. In altri termini: qual è il limite fino al quale le esigenze della produzione nella loro accezione più ampia possono spingersi, senza trasformarsi in un danno per gli interessi generali della società? E non basta: in presenza di una globalizzazione economica ormai sostanzialmente in atto, la risposta a questa domanda può essere cercata in un solo paese, per quanto grande, prescindendo dal resto del mondo?

I temi di dibattito dunque non ci mancano e su questi sarebbe opportuno concentrarci, anche nelle loro ricadute minute e di carattere più locale, essendo il territorio l'ambito di intervento delle nostre Associazioni, che non a caso in senso generale si qualificano come "territoriali".

Se poi prendiamo in considerazione il fatto che, fra le ricadute locali dei grandi fenomeni globali con cui dobbiamo fare i conti, continua l'espulsione dal processo produttivo di un'intera generazione di colleghi non ancora in grado di fruire dell'ombrello pensionistico e con possibilità di ricollocazione oggettivamente ridotte; se pensiamo al dramma delle loro famiglie, costrette ad un brusco ridimensionamento delle attese e del tenore di vita, forse ci sarà più facile rinunciare a piantare bellicosamente in bella vista le insegne dei nostri reggimenti, per concentrarci a scrutare le caratteristiche del terreno che ci sta di fronte nella speranza di coglierne – e di saperne gestire – gli aspetti sfuggenti e indefinibili, tali da trasformarlo da una "terra incognita" potenzialmente gravida di pericoli, in una "terra promessa" dalla quale possiamo ricavare qualche piccolo saporito frutto.

Non è una responsabilità solo nostra, ma è una responsabilità anche nostra. □



Asti. Assemblea annuale 2010

Assemblea aperta

Di fronte alla crisi che continua a mietere vittime, l'Assemblea di Federmanager Asti si interroga e chiama alla sbarra responsabili e addetti ai lavori per accertarsi se è venuta meno la responsabilità e professionalità della categoria o non invece la semplificazione del taglio delle maestranze. Ed il primo a cadere è quasi sempre il dirigente. A questa inquietante domanda hanno risposto i nostri rappresentanti sindacali. Il Presidente Masoero, ha voluto innovare introducendo l'ASSEMBLEA APERTA a tutti, ma in particolare dedicandola a quei colleghi che non sono iscritti

Mentre la città di Asti si apprestava a dar vita a una singolare kermesse di stampo americano, prendendo ispirazione dalla III satira di Ariosto, con un colpo a sorpresa Federmanager Asti, annunciando l'annuale Assemblea apriva le porte a TUTTI i dirigenti anche a quelli non iscritti.

È una vecchia questione, spesso dibattuta mai esaminata a fondo e che a riportarla in luce sia un piccolo Sindacato, per giunta Piemontese, significa che i tempi sono maturi.

Quella parte non schierata per un malinteso ruolo di un Sindacato – visto nell'ottica barricadiera del primo dopoguerra – oggi non può nascondersi nel timore di vedere compromessa la sua identità, autonomia, liberale anche libertaria.

Con una categoria così frammentata in segmenti sempre più piccoli – al nord piuttosto che al sud: di aziende grandi e quelle piccole, insediata dal basso dalla ostilità dei lavoratori, guardata dall'alto con la diffidenza dei "padroni", ignorata dalla politica, spesso diffamata da una pubblicista confusionaria che confonde i dirigenti con i grand commis superpagati delle multinazionali.

Apri l'assemblea la relazione del presidente Pietro Masoero.

"Signore, signori, colleghi iscritti e non iscritti, amici Presidenti del Piemonte, amici tutti che avete voluto onorare con la Vostra presenza questa riunione di Federmanager Asti, la più piccola del Piemonte, benvenuti. Il piacere di ringraziarVi si rinnova anno dopo anno ed i volti diventano il segno della continuità e della forza che anima le nostre riunioni con la speranza nemmeno tanto nascosta di poterne incontrare di nuovi e di giovani.

Permettetemi di invitarVi a rivolgere un pensiero amico ed intenso ai colleghi che non sono più. Grazie.

È la nostra riunione, una delle tante nel mondo Federmanager nazionale, dove ovviamente consci di una responsabilità e di una partecipazione attiva alla realtà del mondo in cui viviamo, facciamo consuntivi e progetti.

Ma, qui sta il problema. Fare consuntivi, fare progetti, ... ragioniamo.

Sono reduce dalle riunioni di Novara, Biella, Alessandria, Torino, dal Consiglio Nazionale e da un recente incontro tra i Presidenti del Piemonte cui ha partecipato anche il Presidente Nazionale Dr. Giorgio Ambrogioni. Quanti stimoli, quanti ragionamenti positivi, quanti negativi, quanti critici, quanti costruttivi ed infine quanti interrogativi sul futuro di noi tutti.

La razionalità di oggi domani non serve più, quella di ieri meno ancora. Nella nostra riunione del 2007 e quindi in un tempo non ancora sconvolto dalla maledizione della crisi finanziaria, il professor Carlo Brumat ci aveva messo in guardia e ci aveva invitato a sciogliere il vincolo con la forma mentale e l'abitudine a ragionare sulla base dell'esperienza del precedente, del già vissuto. Ogni giorno nella vita, dove tempo e distanza sono aboliti, la rivoluzione è continua e ciò che era salvifico ieri oggi non lo è più e meno ancora lo sarà domani; il controllo delle variabili indipendenti è sempre più complicato e richiede cultura, formazione continua, lavoro di gruppo.

Avete letto sui giornali locali che questa Assemblea è una Assemblea aperta anche ai dirigenti non iscritti a Federmanager. Questo è uno svincolamento dalle norme statutarie. Perché?

È questa l'immagine con una categoria così dispersa, è indispensabile la partecipazione a tutti, che Asti vuole mettere in discussione proprio cominciando dai colleghi, gli stessi con i quali si combattono le comuni battaglie quotidiane della concorrenza, della crisi economica, della responsabilità, del rischio sino alla perdita del lavoro e dunque alla sofferenza che più di ogni altro sentimento affratella amici e compagni di strada, con i quali finalmente si dovrà trovare quel punto in comune dal quale partire per una ritrovata alleanza.

Invitati presenti sono:

Lorena Capoccia, presidente dell'Assidai, fondo integrativo alla Assistenza Sanitaria

Marina Cima, presidente regionale del Gruppo Minerva

Paolo Cucinotta, funzionario dell'Ufficio Sindacale di Federmanager

Renato Cuselli, presidente di Fondirigenti e di AMC

Vincenzo Emiliani, direttore del FASI

Renato Gorla, presidente dell'Unione Industriale di Asti

Oliva Masini, dirigente del Previdai fondo pensione nazionale

Bruno Villani, presidente di Praesidium

Perché sono anni che nel nostro "piccolo" mondo creiamo eventi che sono importanti, che ci devono dare e che ci danno visibilità, che ci dovrebbero mettere in orbita come partner del mondo reale dell'economia e del sociale al di là della porta e della finestra del nostro ufficio di lavoro.

Sono anni che desideriamo entrare nella mente e nell'opera dei dirigenti tutti, sia di quelli iscritti alla Associazione/ Sindacato Federmanager ovunque essa abbia sede, sia di quelli che non sono iscritti a Federmanager ovunque in Italia.

Sono anni che proviamo ad agganciare il senso di una logica di appartenenza dei dirigenti in servizio iscritti e non iscritti, perché siamo convinti e certi che sono loro una parte importante di quel futuro pulsante delle imprese italiane piccole, medie, grandi, che sparse sul suolo nazionale e non solo, devono portare innovazione e sviluppo al mezzogiorno dando fiducia per i figli, i nipoti, le famiglie tutte e sostenere quel patto di sussidiarietà che i padri fondatori della dirigenza italiana hanno sentito il dovere di mettere in atto. Patto che ora noi dobbiamo continuare per il quel futuro che sembra essere sempre più saturo di imprevisti e di non certezze.

Come potete rilevare, questa non è una relazione di tipo classico, vuole essere un insieme di considerazioni che mi auguro possano stimolare interventi. Infatti non desidero parlarVi di numeri (se non per pochissimo) e di crisi; non farei che aggiungere altre nuvole grigie a tutte quelle che la meteorologia dei quotidiani, della televisione, della radio già ci regalano e magari la tentazione di metterci un pochino delle mie convinzioni, dei miei pensieri e delle mie emozioni sarebbe inevitabile. Per queste informazioni non avete che l'imbarazzo della scelta; i giornali non sono avari di notizie da scatafascio e se poi in un barlume di raziocinio parliamo anche di agenzie di "rating" non possiamo accennare nemmeno ad un sorriso.

Nell'Assemblea di Alessandria è stato spiegato da illustri relatori che la Primavera 2010 non è ancora la Primavera ma "forse" solo la fine di un lungo inverno iniziato nell'autunno del 2008.



A Novara ci hanno informato sullo stato di salute delle Università, quali fucine di nuovi Dirigenti, mentre il Presidente dell'Unione Industriale locale, ha confermato la necessità di più formazione tecnica ribadendo, inoltre che nelle piccole medie imprese il costo economico è troppo oneroso e non sempre sopportabile.

Dall'Assemblea di Torino del 25 Maggio appena trascorso, abbiamo ricevuto la conferma che sui dirigenti in servizio e non più in servizio, si "scarica" (passatemi il bisticcio) un carico fiscale che mette in ridicolo categorie professionali ben più benestanti mentre anche il carico previdenziale è altrettanto penalizzante. Riprendo dalla relazione del Presidente Cuselli una informazione che in questi giorni nostri mi sembra più che mai opportuna :

"Da una elaborazione delle dichiarazioni dei redditi del 2008 emerge che il 60% dei 383.000 contribuenti con redditi superiori a 100.000,00 è rappresentato da dirigenti in servizio e non in servizio, 6 contribuenti su 10 in questa fascia di reddito sono Dirigenti. Dichiariamo 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. I dirigenti pur rappresentando solo lo 0.6% dei contribuenti, rappresentano il 12 % del gettito IRPEF. ...Chi è andato in pensione, dal 2000 al 2008 ha perso il 7.3% in termini reali di potere di acquisto."

Che succede ora con il decreto in arrivo?

Siamo veramente i migliori ed anche per questi motivi dobbiamo farci valere. Federmanager Nazionale con il Presidente e con le sue strutture, lo sta facendo e Vi sarà detto dal Dr. Paolo Cucinotta.

Il mondo insensibile a queste considerazioni continua a cambiare e richiede nuove soluzioni agli stessi problemi.

Permettetemi di fare riferimento ad un convegno al quale ho partecipato il giorno 20 Giugno 2003: erano tutti imprenditori di prestigio ed il mondo ed il sistema economico mondiale, entrati in crisi dopo l'attacco a New York delle Torri Gemelle erano ancora in crisi.

Riporto da allora degli spunti di riflessione:

" I consumi in USA sono scesi. da parte dell'autorità monetaria è stata impostata in modo rapido una forte manovra sui tassi. ... La Federal Reserve non ha perso tempo nel controllare l'andamento dei mercati ... lasciando svalutare il dollaro ha favorito le esportazioni... I tempi della ripresa non sono brevi... operazioni del genere sono lente ma segnali cominciano ad emergere.... L'Europa non ha messo in atto una politica comune ed aggressiva come quella americana ... l'Italia in particolare soffre di un fenomeno sociale che crea un handicap con gli altri paesi: è la nazione con il tasso di invecchiamento più alto del mondo con conseguenti alti costi sociali... avremo un tasso di crescita economica che per il 2003 sarà pari allo 0.3% (che pacchia oggi ci viene detto che il 2010 sarà gratificato da un 1.3%). stiamo vivendo un brutto 2003 ma avremo un migliore 2004. Ancora. la situazione economica esplosiva era basata molto sui consumi interni spinti da un grado di indebitamento privato sempre più elevato ... è quindi neces-

saria una rivoluzione produttiva...per chi vuole rimanere sul mercato, qualità, ricerca, innovazione sono la leva per il futuro, il sistema che permetterà di rimanere sul mercato...

Sorridiamo ancora, ha ragione il professore Carlo Brumat: tutto è ciclico ma tutto è diverso e deve essere affrontato con idee ed attenzioni diverse.

Certo anche in Federmanager ci siamo posti la domanda del "che succede in Provincia di Asti " in merito il Presidente dell'Unione Industriale di Asti Rag. Renato Gorla, che ci raggiungerà più tardi, sarà relatore efficace.

La crisi certamente colpisce e colpisce duro.

Dove sono i segnali della "ripresina"? I dirigenti astigiani per la maggior parte dicono di avere bisogno di un buon paio di occhiali per poterli intravedere.

Abbiamo rilevato una preoccupante sequenza di dimissioni concordate ed è sempre più frequente accettare il declassamento.

Vale anche per il dirigente il sentimento del crollo delle speranze e per lui non c'è ammortizzatore sociale che tenga. Allora ecco la telefonata, la richiesta del consiglio più opportuno per sapere come agire a sua tutela, per sapere se e come l'associazione / sindacato possa con la sua organizzazione ed i suoi rappresentanti porre barriere di protezione.

E, Federmanager ci prova sino all'accompagnamento all'arbitrato o ad uno studio legale.

Delusione, frustrazione, imbarazzo, umiliazione sono i sentimenti che uniscono i diversi livelli aziendali: quando si perde anche un solo posto di lavoro - con o senza ammortizzatore sociale - è una sconfitta senza spiegazione e senza scusa, un fatto orribile se poi le origini di tale catastrofe non sono interne all'azienda ma arrivano, come ci è stato spiegato, da lontano quasi fulmine sinistro di un Giove pluvio arrabbiato.

Questa è una Assemblea che si propone di porsi di fronte a questi fatti. È una assemblea che desidera interloquire con i Dirigenti tutti, iscritti e non iscritti, che desidera porre l'organizzazione di Federmanager al centro della loro attenzione perché Federmanager è cambiata e ne avrete prova con gli interventi che seguiranno.

Se avete sassolini nella scarpa (del tipo Fasi, Assidai, Gestione sostegno al Reddito, Fondirigenti, Previdai, Donne Manager, Presidium.) questa è l'occasione per toglierli. i sassolini, ... non la scarpa; ... non sta bene.

Un ultimo pensiero. È stato rinnovato lo Statuto di Federmanager Piemonte. Con i Presidenti delle altre Province, abbiamo messo in programma una serie di incontri dove poterci confrontare e fare progetti di eventi collettivi, per iniziare a dare vita ad un'idea diversa che possa dare nuove importanti motivazioni a tutti i Dirigenti sotto un denominatore comune e con servizi professionalmente integrati. Ce la faremo? Se lavoriamo assieme, ... certamente.

Ditelo ai colleghi non iscritti ed agli assenti di oggi. Grazie". □

Gli interventi

Cima-Federmanager Minerva

Aprire il consesso degli interventi, Marina Cima che, in qualità di presidente regionale presenta il Gruppo Minerva – nato nell'ambito di Federmanager a favore della donna dirigente – e ne illustra l'attività. Prendendo spunto da se stessa, per esporre il mondo del lavoro dirigenziale femminile, racconta la sua attività, il suo essere donna dirigente, madre e moglie: le sue difficoltà nel tempo a coniugare i diversi ruoli, in particolare la fatica ed il desiderio di emergere come dirigente donna in un ambiente aziendale di multinazionale, dove comunque vigevano punte di diffidenza maschile e forse di maschilismo vero e proprio.

Nella presentazione del Gruppo Minerva, Cima coglie l'occasione per fare un quadro di com'è oggi il mondo del lavoro femminile nell'ambito della categoria dirigenziale: cita statistiche relative alla presenza della donna manager nelle aziende italiane, il livello retributivo percepito, le possibilità di carriera aziendale, le prospettive strategiche, ecc.

Masini - Previdai

All'intervento di Cima fa subito seguito quello della dottoressa Masini, dirigente di Previdai, il Fondo Pensione nazionale per i dirigenti industriali previsto dalla contrattazione collettiva, che grazie al patrimonio finanziario gestito, derivante dalla massa di contributi versati, costituisce uno dei più grandi fondi pensione europei.

Proprio citando numeri desunti dall'ultimo bilancio del Fondo, Masini dà un quadro dettagliato sia sotto un aspetto prettamente demografico del Fondo: numero di aderenti, aziende e dirigenti, numero di assicurati e/o beneficiari, numero delle prestazioni ormai in corso di erogazione; sia dell'andamento economico/finanziario dell'attività svolta dal Fondo: entità della contribuzione periodica versata, rendimento degli investimenti: questo messo a confronto con il rendimento del TFR; entità delle prestazioni, tipologia delle rendite erogate, ecc.

Ne viene fuori un quadro d'insieme sostanzialmente positivo e rassicurante di un fondo pensione adeguato alla categoria e soprattutto aggiornato ai tempi attuali. Per quest'ultimo punto, ne fa fede l'adeguamento recente dello statuto del fondo alla normativa COVIP, a seguito della quale Previdai ha assunto personalità giuridica.

Capoccia - Assidai

Anche il Presidente di Assidai nel suo intervento fa un quadro del fondo, che ricordiamo è nato in ambito di Federmanager circa un ventennio fa al fine di coprire le differenze di spese sanitarie sostenute dal dirigente, non rimborsate dal FASI o da altro



fondo primario a cui il dirigente industriale attivo o pensionato è iscritto.

È un fondo il cui capitale è al 100% di Federmanager: di proprietà quindi dei dirigenti, nato per i dirigenti. Capoccia ci tiene a precisarlo. È necessario quindi, continua Capoccia, preservarlo e potenziarlo, incrementando gli iscritti e variegando le proposte assicurative, studiando nuovi prodotti e nuove forme di copertura, intervenendo laddove il FASI è carente e debole, o addirittura assente. In particolare ASSIDAI diventa essenziale in una situazione sanitaria nazionale che vede lo Stato sempre più arretrare e diminuire i suoi interventi nell'ambito della spesa pubblica anche in materia di sanità.

Capoccia prosegue indicando le difficoltà a cui il Fondo va incontro nei rapporti con le compagnie assicuratrici, per via del rapporto annualmente negativo premi/sinistri, e ciò in particolare in quelle formule convenzionali che vedono un'ampia partecipazione di iscritti dirigenti e familiari pensionati.

Nasce perciò l'esigenza di incrementare il numero dei dirigenti iscritti, favorendone l'iscrizione di quelli giovani e addirittura aprendo il fondo a nuove categorie di dipendenti direttivi (quadri e alte professionalità) e poi a controllo della spesa, per non dover ogni anno ritoccare negativamente incrementando l'entità dei premi richiesti, stipulare diverse e nuove formule convenzionali con centri medici e/o con professionisti, analogamente come già effettuato dal FASI.

Altro ambito in cui ASSIDAI vuole potenziare la sua presenza, per contenere, fra l'altro, i propri costi di gestione, è quello del web.

Cucinotta - Federmanager

Cucinotta, in qualità di funzionario dell'Ufficio sindacale di Federmanager, riassume i punti dell'ultimo contratto aiutandosi con la proiezione di precise e dettagliate slides. Dimostrando una buona padronanza della materia, Cucinotta elenca quindi i vari capitoli del contratto nazionale soffermandosi in particolare sulle novità che interessano il FASI per la gestione del reddito ai dirigenti disoccupati, la nuova contribuzio-

ne a Previdai, il bilancio delle competenze professionali del dirigente, i modelli di retribuzione variabile, ecc. Fa infine cenno agli interventi positivi di Federmanager in ambito ministeriale per contrastare l'introduzione di un contributo di solidarietà nei confronti delle categorie di lavoratori più agiati – e tra essi ovviamente i dirigenti – ipotizzato dal Governo nell'ambito della manovra finanziaria di primavera. A questo proposito, segnala ancora l'attività svolta da Federmanager per stipulare un 'manifesto fiscale' che riporti precise norme a tutela della categoria.

Emiliani - FASI

Il direttore del Fondo, presente in Piemonte nei giorni precedenti l'assemblea di Asti per la sua partecipazione ad un convegno organizzato dagli attuari, coglie l'occasione della discussione seguita nell'altro contesto, per presentare ad Asti una situazione demografica analizzata sotto l'aspetto socio-sanitario alquanto preoccupante. Riprendendo concetti già espressi da Capoccia, Emiliani conferma che il welfare socio-sanitario garantito dallo Stato italiano è destinato ad essere sempre più limitativo e saltuario in particolare nei confronti di quelle categorie di lavoratori e pensionati considerate economicamente più agiate. La spesa pubblica sanitaria - già elevata e sempre più crescente - è prevedibile non garantirà, in futuro alla categoria dei dirigenti, quella copertura assicurativa finora acquisita.

Si renderà fondamentale anche e soprattutto per il FASI potenziare la sua presenza e la sua gestione, perché come fondo sanitario – così classificato a seguito dell'adeguamento alla nuova normativa delle casse e/o fondi ex decreto Sacconi – sarà chiamato sempre più a sostituire l'intervento statale.

Oggi la situazione del FASI non è rosea: il rapporto dei versanti - dirigenti in servizio vs dirigenti pensionati – ormai è meno di uno. Ciò spiega perché con l'ultimo rinnovo contrattuale, si incrementato di più la contribuzione del pensionato rispetto al dirigente in attività: il dirigente pensionato è anche maggior fruitore delle prestazioni erogate da Fondo rispetto al collega in attività iscritto.

Villani - Praesidium

Neo presidente di un ente ancora giovane e poco conosciuto, nato anch'esso in sede Federmanager qualche anno fa in collaborazione con il gruppo assicurativo AXA (?) Villani approfitta della sede assembleare astigiana per far conoscere cos'è e quale obiettivo si propone Praesidium.

È un programma assicurativo completo e molteplice studiato a favore del dirigente nell'ambito aziendale – copertura sanitaria, contrattuale, professionale - e del suo nucleo familiare, quindi più personale – RC Auto, casa, morte, invalidità, ecc. □

Cuselli - Fondirigenti

In apertura del suo intervento Cuselli annuncia alla platea la recentissima nomina del consigliere provinciale Luigi Caprioglio, quale rappresentante CIDA in ambito CNEL.

Prosegue poi parlando di Fondirigenti: un fondo paritetico tra Confindustria e Federmanager che finanzia corsi di formazione a favore della categoria dei dirigenti sulla base di progetti elaborati dalle aziende. Fondirigenti non organizza formazione, non fa formazione, la finanzia: è quanto in più passaggi ha voluto precisare con decisione Cuselli.

A questo proposito, Cuselli ha elencato brevemente i vari corsi che sulla base delle indicazioni richieste, progettate e presentate dalle aziende, Fondirigenti ha finora finanziato progetti sperimentali organizzati per dirigenti, anche disoccupati, sulla base di precise indicazioni legate al territorio di cui opera l'azienda.

Fondirigenti è impegnata inoltre al programma federale del bilancio delle competenze professionali previsto nell'ultimo rinnovo contrattuale, anche se al momento si è in attesa di fissare le norme regolamentari per operare nel concreto.

Il concetto chiave su cui Cuselli praticamente ha centrato tutto il suo intervento è quello che la formazione costituisce un elemento fondamentale per l'attività del dirigente, senza un costante ed ininterrotto aggiornamento professionale dei propri operatori anche l'industria, ed in generale l'economia di un Paese è destinata a soccombere. In un'Italia odierna carente di manager tecnici, le imprese italiane farebbero bene a seguire e potenziare la formazione a favore dei propri operatori interni, senza esternalizzare rami di attività o addirittura delocalizzare all'estero, privando il Paese di quelle potenzialità produttive che in passato hanno fatto grande l'industria italiana. Purtroppo – ha concluso Cuselli – non è così: in un periodo di grave ed intensa crisi economica e finanziaria quale è quella attraversata oggi dal Paese, la prima fonte di spesa che le imprese tagliano dai propri bilanci è appunto la formazione. □



Ricordiamo che nel n. precedente abbiamo pubblicato i nominativi dei soci con 25 anni di iscrizione all'Associazione Astigiana: Ugo Conti, Bruno Merlino, Enrico Soria. L'applauso più sentito è andato comunque alla Sig.ra Carla Fornello che ha coperto l'incarico di segretaria a partire dal 1960.

Renato Gorla - Unione Industriale Asti

Quando ho avuto l'incontro con il Vostro Presidente per definire le modalità dell'intervento odierno mi è stato chiesto quali sono le caratteristiche prioritarie richieste dalle imprese per un manager alla luce di quanto sopra detto. Credo che su questo punto bisogna fare una riflessione. La stessa domanda possiamo farla noi imprenditori al mercato. Quali caratteristiche devono avere le nostre imprese per poter essere competitive e rimanere sul mercato. Credo che di fronte a qualsiasi crisi vi è una selezione. Nella selezione non sono mai stati i più forti o i più furbi a resistere meglio ma sono stati coloro che si sono adattati più in fretta alle nuove esigenze. Una risposta può essere questa.

Ritornando ora sui problemi del nostro territorio. Vi è una conseguenza diretta sul settore industriale della nostra provincia. In effetti, nel corso degli ultimi 12 mesi, ha risentito fortemente della congiuntura internazionale sfavorevole che ha generato una fortissima recessione ed una crisi economica e finanziaria senza precedenti; inoltre si è ridotta drasticamente la quantità di credito erogato dalle banche alle aziende.

Tra i settori maggiormente colpiti dalla crisi troviamo la filiera dell'auto (aziende metalmeccaniche e della gomma-plastica) e l'industria meccanica in genere che costituiscono il comparto maggiormente rappresentativo sul nostro territorio, l'industria chimica e quella del legno, il settore dell'edilizia e le aziende che operano in questo indotto (laterizi, materiali da costruzione).

Tra i settori meno colpiti dalla crisi, pur con qualche segnale di flessione per quanto riguarda l'export, troviamo l'agroalimentare ed il comparto dell'enomeccanica legato alla filiera del vino.

Situazioni di forte criticità sono presenti ormai in numerose aziende associate, dove si cerca di agire utilizzando al massimo tutte le forme di ammortizzatori sociali e limitando per ora il più possibile il ricorso a procedure di mobilità.

Per quanto riguarda le nostre imprese, uno dei dati che incide maggiormente sulle possibilità di accesso alla formazione dei lavoratori occupati è rappresentato dalle dimensioni dell'impresa: spesso le piccole e piccolissime aziende hanno difficoltà a sviluppare attività di formazione per le proprie risorse umane, anche se oggi l'autofinanziamento attraverso le risorse di Fondimpresa e Fondirigenti rappresenta una notevole opportunità.

In particolare possono essere intrapresi percorsi formativi finanziati da Fondimpresa attraverso la realizzazione di Piani formativi rivolti a lavoratori a rischio di perdita del posto di lavoro che sono dipendenti di aziende che utilizzano gli ammortizzatori sociali.

Per quanto riguarda la nostra provincia, le ore di CIG considerate nel complesso sono state nel 2009 7 milioni 954 mila 058 rispet-

to al milione 337 mila 160 del 2008; le ore di CIGO in totale sono state 6 milioni 744 mila 237 nel 2009 rispetto alle 803 mila 473 del 2008; le ore di CIGS in totale sono state 1 milione 209 mila 821 nel 2009 rispetto alle 533 mila 687 del 2008; nei primi mesi del 2010 nella nostra provincia il trend si è invertito: sono di più le ore di CIGS autorizzate pari a 1 milione 52 mila 498 rispetto a quelle di CIGO pari a 510 mila 660 proprio per il fatto che molte aziende hanno già esaurito il limite massimo delle 52 settimane di CIGO nel biennio.

Per quanto riguarda la CIGS, la causale più utilizzata è la crisi aziendale con una percentuale del 68% mentre i contratti di solidarietà hanno una percentuale del 15% e i fallimenti/procedure concorsuali del 5%.

Se scorriamo questi dati secondo i vari settori industriali, si nota che la percentuale maggiore di cassaintegrati interessa il settore meccanico con il 17% sul totale degli occupati, seguito dal tessile con il 15%, il chimico con il 9%, il legno con il 5%, l'edilizia con il 3% e l'alimentare con il 2%.

Un'altra importante riforma attuata dalla Regione Piemonte ha coinvolto il sistema dei Centri per l'impiego dando attuazione all'Accordo Stato-Regioni sulla gestione della CIGD con il quale si lega, per la prima volta in modo organico, la fruizione dell'integrazione salariale alla partecipazione obbligatoria dei lavoratori a dei percorsi di politica attiva che prevedono corsi di formazione e riqualificazione professionale. A tale proposito anche i lavoratori collocati in CIGS che partecipano a corsi di formazione finanziati da Fondimpresa percepiscono, oltre all'indennità di CIGS, un contributo pari a Euro 1,50 lordi all'ora per le ore di durata del corso. □



In chiusura della Relazione il Presidente Gorla ha voluto ricordare l'Assemblea Nazionale di Confindustria citando particolarmente i temi trattati dalla Presidente Emma Mercegaglia e cioè: le infrastrutture, l'energia, la ricerca, il capitale umano, la riforma fiscale, la giustizia.

Insomma è stata una panoramica totale di chiarimento e di attesa di miglioramento, la cui responsabilità e gli esiti sono collocati, come sempre, nella volontà degli uomini.

NOGARD

**Odonto
Stomatologia**

San Giorgio
S.A.S.



*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
- ♥ Paradontologia
- ♥ Implantologia
- ♥ Chirurgia Estrattiva
- ♥ Chirurgia Pre-protetica
- ♥ Protesi fissa
- ♥ Protesi mobile
- ♥ Ortodonzia
- ♥ Pedodonzia
- ♥ 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,
- 9** 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.



Centro Odontoiatrico ADULTI

C.so Stati Uniti 61/A, Torino

☎ 011.548.605 / 011.547.114

(Finalizzato alla Prevenzione e Cura delle malattie della bocca e dei denti di pazienti adulti)



Centro Odontoiatrico INFANTILE

C.so Duca degli Abruzzi 34, Torino

☎ 011.500.689 / 011.548.605

(Finalizzato alla Prevenzione e Cura delle malattie della bocca e dei denti di pazienti bambini in età scolare)

ISO 9001
CERTIFIED
ORGANISATION



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

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 dentale. Si estendono tali visite preventive **GRATUITE** di controllo a tutti gli iscritti ai fondi sanitari di categoria, familiari compresi.

CONVENZIONI

Entrambi i Centri sono convenzionati con i più importanti Fondi Sanitari di categoria e 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

ASSILT
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 importante gruppo bancario 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 della 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 ore **8.00** alle **20.00** con orario continuato dal **lunedì** al **venerdì** e **sabato** mattina.
Per casi urgenti **visite immediate**

Per informazioni ☎ **011.548.605** nogard@nogard.it www.nogard.it

Per una adeguata tutela dei figli

Congedi parentali

La fattispecie della “ragazza madre” o di “genitore single” non realizza la condizione di “genitore solo”, dovendo esserci anche il non riconoscimento dell’altro genitore così come, in caso di genitore separato, necessita che nella sentenza di separazione risulti che il figlio è affidato ad uno solo dei genitori

Roberto Granatelli

La normativa sui congedi parentali si è stratificata dagli anni '70 fino ad addivenire alla stesura di un Testo Unico in materia, cioè il D. Lgs. n. 151/2001, il quale riassume coordina e, soprattutto, cerca di colmare le lacune di una evoluzione legislativa non semplice anche tenuto debito conto dell'intervento comunitario (Direttiva n. 96/34).

L'introduzione dei “congedi parentali” è certamente un progresso nella direzione di dare concretezza al principio della “parità tra i sessi” e della tutela della vita familiare rendendo possibile un maggiore sviluppo professionale della donna, potendo contare sulla collaborazione del coniuge per la cura della prole.

Il termine “congedo parentale” si riferisce all'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore.

Ciascun genitore, infatti, trascorso il periodo di congedo di maternità, ha diritto di astenersi dal lavoro nei primi 8 anni di vita del bambino, con un limite complessivo massimo di 10 mesi (art. 32 D. Lgs. n. 151/2001).

Tale diritto compete:

- alla madre lavoratrice, trascorso il congedo di maternità (astensione obbligatoria), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
- al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi ovvero 7 mesi qualora usufruisse dall'astensione facoltativa per un periodo continuativo non inferiore a 3 mesi. In questo caso il periodo massimo utilizzabile da entrambi i genitori viene elevato a 11 mesi;
- qualora vi sia un “solo genitore”, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi (art. 32 Dlgs. n. 151/2001).



La fattispecie di “genitore solo” può verificarsi in caso di morte di un genitore, o di abbandono del figlio da parte di uno dei genitori o di affidamento del figlio ad uno dei genitori risultante da provvedimento ad hoc, anche nel caso di non riconoscimento del figlio da parte di uno dei genitori.

La fattispecie della “ragazza madre” o di “genitore single” non realizza la condizione di “genitore solo” dovendo esserci anche il non riconoscimento dell'altro genitore così come, in caso di genitore separato, necessita anche nella sentenza di separazione risulti che il figlio è affidato ad uno solo dei genitori.

La condizione di “genitore solo” può concretizzarsi e quindi essere riconosciuta anche nel caso in cui l'altro sia colpito da grave infermità (che deve essere accertata con specifica certificazione medica rilasciata da struttura pubblica).

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia il diritto.

Nel caso di congedo frazionato se le frazioni sono intervallate da ferie, giorni festivi e, in caso di settimana corta i sabati sono conteggiati come giorni di congedo.

I genitori possono utilizzare il conge-

do parentale anche contemporaneamente ed il padre ne può usufruire anche durante i 3 mesi di astensione obbligatoria post-partum della madre.

Se durante il periodo di fruizione del congedo parentale insorge la **malattia del bambino** il titolo dell'assenza dal lavoro può essere modificato da congedo parentale e **congedo più malattia** del bambino, con sospensione del periodo di congedo parentale.

In caso di parto gemellare ciascun genitore ha diritto ad usufruire per ogni nato del numero di mesi di congedo previsto dalla legge pertanto per ciascun figlio fino a 6 mesi per la madre, fino a 7 mesi per il padre nel limite complessivo di 10 e 11 mesi fra entrambi i genitori.

In virtù dell'art. 34 c. 5 de D.Lgs 151/2001 i periodi di congedo parentale sono comportanti nell'anzianità di servizio (pur **non** maturando ferie, 13° o gratifica natalizia).

Il datore di lavoro che ostacolasse il diritto all'esercizio di tale periodo di congedo parentale è assoggettabile a sanzione amministrativa.

Il congedo parentale spetta anche nel caso di **adozione** (nazionale o internazionale) o di **affidamento**. Qualunque sia l'età del minore entro 8 anni dall'ingresso in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Per quanto concerne poi il trattamento economico, ai sensi dell'art. 36 del T.U. per i periodi di congedo parentale è dovuta alla lavoratrice e ai lavoratori fino al 3° anno di vita del bambino un'indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.

La norma di legge, per i dirigenti, viene integrata dall'art. 11 CCNL in base al quale:

“Per i periodi corrispondenti ai congedi di maternità e paternità previsti dalle vigenti disposizioni legislative, l'azienda anticipa la prestazione economica dovuta all'Istituto previdenziale e provvede all'integrazione della stessa in modo da corrispondere l'intera retribuzione mensile netta.

Per i congedi, i riposi, i permessi disciplinati dai capi I, IV e VII del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), l'azienda anticipa le relative prestazioni economiche dovute dall'Istituto previdenziale”. □

Fondi pensione integrativi di categoria

Le pensioni complementari dei dirigenti industriali: il Previndai

A fronte della diminuzione progressiva nel tempo dell'importo delle pensioni erogate dall'INPS occorre conoscere i dispositivi pensionistici complementari di Categoria, il PREVINDAI e il PREVINDAPI. La familiarità da acquisire nei confronti dei meccanismi di accantonamento e di costituzione delle rendite dev'essere tale da permetterne la conduzione nel corso della vita lavorativa e non a fine carriera

Premessa. Nel numero 271 di questo periodico (maggio 2010) si metteva in evidenza la diminuzione progressiva dell'ammontare della pensione obbligatoria erogata dall'INPS, conseguente il passaggio progressivo delle pensioni in corso di emissione dal Metodo Retributivo a quello Contributivo. Nello stesso articolo veniva messa in evidenza l'opportunità di acquisire o approfondire la conoscenza dei meccanismi che regolamentano le pensioni di tipo complementare, ormai obbligatorie per i dirigenti industriali, cioè delle pensioni erogate dal PREVINDAI per i dirigenti delle grandi aziende, dal PREVINDAPI per quelli delle piccole aziende, da altri fondi sostitutivi di adozione aziendale (Fondi FIAT, TELECOM, RAI, ecc.)

In questo numero ci occupiamo esplicitamente del PREVINDAI, il Fondo di previdenza a capitalizzazione istituito per i dirigenti industriali coperti da contratto di lavoro stipulato tra Federmanager e Confindustria.

1 - Parte generale. Il Fondo PREVINDAI che – ripetiamo - interessa i dirigenti industriali italiani di medie e grandi aziende non coperte da fondi propri, ha sede legale in Roma – via Palermo, 8 – ed è gestito in forma paritetica da rappresentanti designati da Confindustria e da Federmanager. Scopo precipuo del Fondo, espresso nello Statuto, è quello di “provvedere a prestazioni di natura previdenziale aggiuntive ai trattamenti pensionistici di legge, nell'interesse degli aventi diritto e senza fini di lucro”.

Come già detto, sono destinatari del Fondo i dirigenti dipendenti da imprese che applicano il contratto collettivo di lavoro (CCNL) stipulato tra Federmanager e Confindustria, e per le quali non operino “iniziative, casse o fondi diretti ad assicurare forme previdenziali analoghe o equivalenti”. La partecipazione a forme di previdenza complementare consente all'iscritto di beneficiare di un trattamento fiscale di favore sia relativamente ai contributi versati che alle successive prestazioni percepite.

Organi sociali del Fondo sono l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, il Presidente, il Vice-presidente e il Collegio dei Revisori: l'Assemblea, che esprime il Consiglio di Amministrazione, è formata da 10 componenti di cui 5 nominati da Confindustria e 5 da Federmanager. Analogamente il C.d.A., votato dall'Assemblea, ha a sua volta 10 componenti di cui la metà designa-

ti da Confindustria e la metà da Federmanager.

Il Previndai ha soggettività giuridica, è costituito in forma di associazione non riconosciuta con atto pubblico ed opera in regime di “contribuzione definita a capitalizzazione individuale”, ripartita in tre comparti, uno di natura assicurativa e due di natura finanziaria.

2 - Contribuzione. L'adesione al Previndai può avvenire con il conferimento del TFR maturando (non cioè del montante già capitalizzato all'epoca) integrabile con una ulteriore contribuzione prevista, sia in forma tacita che espressa.

a) Conferimento del TFR maturando. Le misure del TFR conferito sono variabili in base alla classe di contribuzione di ciascun dirigente, ovvero:

– Vecchi iscritti (titolari di una posizione previdenziale complementare alla data del 29 Aprile 1993): 3% delle retribuzione totale utile al calcolo del TFR

– Nuovi iscritti (iscritto alla previdenza obbligatoria ante 29 Aprile 1993): 4%

– Nuovissimi iscritti (iscritto alla previdenza obbligatoria post 29 Aprile 1993): 6,91% della retribuzione totale, cioè l'intera quota del TFR maturando.

È facoltà del dirigente di conferire l'intero TFR maturando (6,91% della retribuzione) anche se “vecchio iscritto” oppure “nuovo iscritto”. Tale scelta è irreversibile

ed implica ovviamente che la rivalutazione di quanto versato al Fondo non avvenga più con le regole previste dal Codice Civile per gli accantonamenti del TFR presso il datore di lavoro, ma secondo le regole del Fondo.

b) Contribuzione base. In aggiunta al conferimento del TFR, il dirigente “può” scegliere di versare “anche” la contribuzione prevista dagli accordi vigenti, il che comporta, soltanto per questo tipo di scelta, analogo versamento da parte del datore di lavoro. I massimali e le aliquote contributive vigenti dal 1° gennaio 2007, sono per tutte le tipologie di iscritti, rispettivamente pari a 150.000 Euro di retribuzione annua massima imponibile, con un'aliquota annua del 4% a carico del dirigente e altrettanto a carico del datore di lavoro.

c) Ulteriore contribuzione totalmente a carico dell'iscritto. È data facoltà all'iscritto di determinare liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico, oltre le misure minime indicate ai punti precedenti; la scelta di tale ulteriore misura deve essere effettuata esplicitamente dall'interessato attraverso apposita richiesta da inviare sia al Fondo che all'azienda che deve effettuare la trattenuta. La scelta di versare la ulteriore contribuzione può essere modificata nel tempo e anche revocata dall'interessato, con un intervallo non inferiore ad un anno. Come indicato, in questo caso la contribuzione è totalmente a carico del dirigente.

3 - Prosecuzione della contribuzione oltre il pensionamento. È concesso al dirigente di proseguire volontariamente la contribuzione anche oltre il raggiungimento dell'età pensionabile prevista dal regime obbligatorio di appartenenza.

4 - Trasferimento ad altri fondi. Sono possibili le acquisizioni individualmente costituite presso altri fondi pensione, previa richiesta esplicita da parte dell'interessato. Lo Statuto del PREVINDAI prevede altresì la facoltà da parte del Fondo di accogliere trasferimenti collettivi provenienti da altri fondi pensione sostitutivi del Previndai.

5 - Impiego delle risorse raccolte. Il Fondo ha lo scopo di provvedere agli interessi degli iscritti senza fini di lucro in modo da assicurare prestazioni previdenziali aggiuntive al trattamento pensionistico obbligatorio. Le risorse per tale obiettivo sono oggi destinate su scelta dell'iscritto e non su scelte orientate dal Fondo, su diverse possibilità di investimento denominate "comparto". Da rilevare che l'iscritto può indirizzare il proprio accantonamento anche su più comparti contemporaneamente, sulla base del rendimento atteso e della propensione al rischio. La scelta del comparto è suscettibile di essere modificata nel tempo dall'interessato, tuttavia tra una scelta e l'altra è necessario che decorra almeno un anno.

L'impiego delle risorse del Fondo può essere articolato sui seguenti comparti:

- COMPARTO ASSICURATIVO
- COMPARTO BILANCIATO
- COMPARTO SVILUPPO.

Comparto assicurativo. Le compagnie del pool che gestisce il comparto emettono polizze su gestioni speciali di riferimento sulle quali riconoscono una rivalutazione del 97,2% dei rendimenti conseguiti. La rivalutazione del capitale investito avviene ad ogni fine anno e prevede in ogni caso un "rendimento minimo garantito": dal 1° gennaio del 2008 questo rendimento è stato fissato nel 2,5% annuo. (Rendimento soggetto a revisione annuale in relazione alle disposizioni dell'ISVAP). I coefficienti di trasformazione del capitale in rendita annuale sono calcolati sulla base delle tavole demografiche IPS 55. Il pool delle compagnie comprende nove assicuratori di primaria importanza con percentuali di ripartizione compresi tra il 3% (Milano Assicurazioni) e il 21,5% (INA-Assitalia). Il comparto, il cui valore patrimoniale è pari a 4,623 Miliardi di Euro (fine 2009) rappresenta il 92% del patrimonio totale del Fondo. La sua redditività è stata del 3,65% nel corso del 2009.

Comparti finanziari. Le risorse vengono gestite da investitori professionali e custodite presso una banca depositaria: la scelta del comparto finanziario non comporta garanzie di rendimento, né di integrità del capitale investito, poiché gli investitori sono coinvolti in una gestione attiva volta a cogliere, volta a volta, le opportunità del mercato. In esso vanno distinti:

– Il comparto finanziario bilanciato, che presenta queste percentuali di investimento: almeno 60% in obbligazioni, con prevalenza in titoli di stato rispetto ad obbligazioni di società private; massimo del 60% in azioni di società quotate in Borsa.

Il valore patrimoniale del comparto, pari a fine 2009 a oltre 309 milioni di Euro, è pari al 5% circa dell'intero patrimonio. Nel 2009 ha reso il 2,57%.

– **Comparto finanziario sviluppo.** Valgono le regole del comparto bilanciato, con questa ripartizione: almeno 25% in obbligazioni; massimo 75% in azioni.

Il valore patrimoniale del comparto, pari a circa 190 milioni di Euro, rappresenta il 3% circa dell'intero patrimonio; nel 2009 ha reso l'1,9%.

6 - Diritto alle prestazioni. I requisiti, non alternativi, di accesso alle prestazioni del Fondo sono:

- cessazione del rapporto di lavoro
- maturazione dei requisiti per le prestazioni pensionistiche di legge
- almeno 5 anni di partecipazione a forme pensionistiche complementari (Previdai e altri fondi equivalenti).

Chi è in possesso dei requisiti 1 e 2 ma non del terzo, può comunque richiedere il riscatto totale della posizione per avvenuto pensionamento. (È inoltre previsto che in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti la non occupazione per un tempo superiore a 48 mesi, si possa beneficiare delle prestazioni pensionistiche con un anticipo massimo di 5 anni rispetto al raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione di legge.)

La prestazione normale può essere erogata in due forme:

- a) Interamente in rendita vitalizia.

Nel caso di rendita derivante da accumulo nel comparto assicurativo, l'erogazione

è effettuata direttamente dalle stesse compagnie che gestiscono il comparto e i coefficienti di rendimento sono predeterminati in base alla convenzione vigente all'accensione delle singole polizze. La rendita, vitalizia, può essere resa certa per 5, 10, 15 anni a prescindere dall'esistenza in vita del titolare; allo scadere del periodo indicato la rendita continuerà ad essere erogata fino all'esistenza in vita del titolare. La rendita può essere resa reversibile, per intero oppure in percentuale, a favore di un beneficiario designato dal dirigente sulla domanda di prestazioni.

b) In alternativa alla condizione precedente cioè di beneficio in sola rendita, la prestazione può essere erogata parte in rendita e parte sotto forma di rimborso di una quota di capitale. Quest'ultima non può superare il 50% del montante cumulato, ad eccezione "vecchi iscritti" che mantengono la facoltà di percepire l'intera prestazione sotto forma di rimborso dell'intero capitale.

7 - Prestazioni erogate in fase di accumulo. È prevista la facoltà da parte dell'iscritto di richiedere una anticipazione della posizione individuale maturata (cioè capitale più interessi) a copertura di esigenze gravi e giustificate. Tra queste, le spese sanitarie di carattere eccezionale, l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa, l'acquisto o la ristrutturazione della prima casa dei figli, altre esigenze da valutare caso per caso).

8 - Trasferimento ad altri fondi. L'iscritto ha la facoltà di trasferire la propria posizione ad altro fondo pensione in caso di perdita dei requisiti di partecipazione al Previdai (ad esempio nel caso di cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale, oppure in caso di mantenimento dei requisiti purché siano trascorsi almeno due anni di permanenza in Previdai).

9 - Riscatto del capitale. Può avvenire in modo parziale, nella misura del 50% della posizione individuale maturata, su richiesta dell'iscritto, in caso di:

- cessazione della attività lavorativa (da 12-48 mesi),
- ricorso da parte del datore di lavoro a procedure di mobilità, cassa integrazione ordinaria e straordinaria.

Il riscatto totale può essere esercitato:

- In caso di cessazione dell'attività lavorativa da oltre 48 mesi.
- In caso di invalidità permanente che comporti la riduzione dell'attività lavorativa a meno di un terzo.
- Il riscatto spetta agli eredi o altre persone designate dall'iscritto nell'ipotesi di decesso prima della maturazione del diritto alla prestazione. (In mancanza di eredi



beneficiari, quanto accantonato resta acquisito dal Fondo).

10 - Fiscalità dei contributi. A partire dal 1.1.2007 il contributo versato al Fondo è onere deducibile dal reddito complessivo nei limiti di 5.164 Euro annui. In base alle disposizioni di legge, il Previdai applica sul rendimento maturato in ciascun periodo di imposta, una tassazione sostitutiva nella misura dell'11%.

11 - Informativa. All'inizio di ciascun anno solare il Previdai invia a tutti gli iscritti un rendiconto di gestione complessivo dell'andamento complessivo del Fondo e dei valori contabili che riguardano le singole posizioni. Esiste inoltre il sito dedicato:

www.previdai.it

aggiornato di continuo sia per le variazioni di carattere generale che per gli aspetti che riguardano le singole posizioni (capitale accantonato, soluzione prescelta, dati di iscrizione, ecc.).

12 - Stima delle rendite attese. Il Previdai ha approntato per il COVIP (Commissione di vigilanza dei fondi pensione) una stima delle prestazioni attese all'atto del

pensionamento secondo le diverse ipotesi che riflettono le diverse classi di contribuzione, le anzianità acquisite nel Fondo e le età di accesso alla pensione obbligatoria.

13 - Qualche conclusione. Il Previdai è uno dei fondi pensione italiani di maggior importanza sia dal punto di vista degli iscritti (quasi 80.000 dirigenti) che del capitale complessivamente raccolto (oltre 5 Miliardi di Euro). Il Fondo si è messo in evidenza per la prudenza e la correttezza amministrativa che ne ha costantemente caratterizzato la gestione nei confronti degli iscritti: nella crisi finanziaria che ha colpito tutte le economie nel corso del 2008 e 2009, provocata dal crollo di colossi del credito quali Lehman Brother, il Previdai è uscito senza alcun pregiudizio nei confronti sia delle scelte finanziarie che della correttezza gestionale. Ovviamente la oculatezza e la scarsa propensione al rischio negli investimenti ha un risvolto negativo nei confronti della bassa redditività, confrontata con i valori realizzati da altri fondi di natura speculativa.

Cosa dovrebbero fare i dirigenti contributori? Anzitutto una verifica della loro posizione nei confronti della pensione obbligatoria (INPS); vale a dire accertare

la data presunta di acquisizione al diritto alla pensione e l'importo presunto della pensione principale.

Quindi ripetere le verifiche nei confronti del Fondo integrativo:

- dati sulla posizione individuale, cioè data di iscrizione al Fondo, capitale accantonato, soluzione scelta (tipo di comparto), contribuzione in atto.
- proiezione degli accantonamenti sino al momento del pensionamento, calcolo o stima corretta della rendita vitalizia in prospettiva;
- scelta degli altri beneficiari in caso di successione;
- giudizio sull'opportunità o meno di disponibilità di parte del montante accantonato e orientamento sull'impiego alternativo dello stesso (il regolamento del Fondo concede il ritiro dal Fondo del 50% del montante accantonato).

Ci rendiamo conto che queste verifiche sono complesse e articolate; ma la più parte degli adempimenti di lavoro non è ugualmente complesso? Non dimentichiamo che le strutture Federmanager provinciali ci possono seguire in queste verifiche. Pensiamoci per tempo.

Arturo Bertolotti

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


Ge.S.O.
GESTIONE SALUTE ORALE



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

PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE SPECIALISTICHE

Prevenzione
Igiene orale
Paradontologia
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

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

L'assistenza sanitaria integrativa dei dirigenti

FASI: quali prospettive

In relazione all'invecchiamento della popolazione cresce la spesa per l'assistenza sanitaria; considerato il rischio di non autosufficienza dei fondi attuali, il problema è di enormi dimensioni

Stefano Cuzzilla*

Premessa

La situazione demografica in Europa sta subendo radicali cambiamenti.

Le prospettive di durata della vita si allungano e la popolazione, in generale, invecchia.

In Italia tale fenomeno si sta evidenziando in modo ancora più rilevante; il nostro Paese è oggi considerato, infatti, tra i più vecchi al mondo.

Tale processo di invecchiamento comporta, inevitabilmente, nuove necessità nell'ambito dell'assistenza sanitaria: cambiano i bisogni, aumenta la domanda e con essa aumentano le spese sanitarie.

Alcuni studi hanno evidenziato che la spesa sanitaria privata per il 90% circa è sostenuta direttamente dai consumatori. Solamente in via residuale le spese sanitarie vengono coperte da forme di tipo mutualistico.

Tali risultati sono stati, peraltro, confermati da una ulteriore analisi di mercato condotta direttamente dal FASI, nei primi mesi dell'anno in corso, su oltre 5.000 aziende intervistate, che operano in diversi settori di attività.

In particolare è emerso che, anche nelle aree più avanzate del paese, dal punto di vista produttivo, la percentuale di dipendenti che usufruiscono di una forma di assistenza sanitaria integrativa è molto ridotta. A Sud, poi, tale quota è del tutto marginale.

In questo quadro, è evidente che il ruolo dei Fondi Sanitari Integrativi assume sempre di più una fondamentale importanza, considerate le rilevanti potenzialità di crescita presenti sul mercato.

Dall'istituzione del Servizio Sanitario sono trascorsi oltre trenta anni

Quadro normativo

La storia dei Fondi Sanitari Integrati-

vi, almeno per quelli più importanti che operano sul mercato italiano, ha inizio nell'anno 1978, a seguito della pubblicazione della legge n. 833 del 23 dicembre, avente per titolo: "Istituzione del Servizio Sanitario Nazionale".

Dall'istituzione del SSN al 2008 l'iter legislativo in materia che avrebbe dovuto regolamentare l'operatività dei fondi integrativi ha subito travagliate vicissitudini.

Nell'ambito della sanità integrativa, dal 2008 in poi, sono intervenute importanti novità in ambito legislativo. Il Ministero della Salute, infatti, dando continuità all'azione di regolamentazione del settore avviata con il decreto "Turco" del 31 marzo 2008, ha approvato in data 27 ottobre 2009 un nuovo decreto contenente le modalità attuative della disciplina, portando finalmente maggiore chiarezza alla materia.

Tali novità normative hanno avuto il pregio di mettere in discussione l'assurdo tentativo, perseguito in precedenza, di basare l'assistenza sanitaria pressoché esclusivamente sull'intervento pubblico, relegando le forme private a ruoli del tutto marginali.

L'azione di regolamentazione iniziata con il decreto Turco del 2008 e continuata dal Ministro Sacconi, infatti, ha riconosciuto finalmente l'assistenza sanitaria integrativa come secondo pilastro del nostro sistema sanitario. Ovviamente auspichiamo che il Ministro Fazio intenda proseguire sull'importante percorso già intrapreso.

Tali interventi normativi sono stati motivati dalla constatazione che nel nostro Paese la domanda di prestazioni odontoiatriche e di crescenti bisogni di assistenza ai non autosufficienti risulta significativamente superiore rispetto alle possibilità reali di offerta di servizio da parte del sistema sanitario nazionale. Da qui il vincolo per le forme sanitarie integrative di garantire ai propri assistiti almeno il 20% delle prestazioni erogate all'area odontoiatrica e a quella cosid-

detta sociosanitaria. In realtà, queste sono solo la punta dell'iceberg essendo tutti consci dell'esistenza di ampie aree nel nostro Paese in cui il servizio pubblico risulta carente, pur non volendo esprimere un giudizio complessivamente negativo su tale sistema, specie se in raffronto con gli altri Paesi.

Tuttavia, sul piano dell'offerta di servizi, una maggiore integrazione tra pubblico e privato e la conseguente introduzione di una effettiva concorrenza tra queste due forme non può che spingere verso il miglioramento del livello generale di servizi agli assistiti e un recupero di efficienza; sul piano della domanda occorrerebbe incentivare quelle forme di integrazioni di soggetti, anche al di là delle forme tipicamente contrattuali, per mutualizzare i rischi sanitari che potrebbero gravare eccessivamente nelle tasche delle famiglie.

Nel merito della normativa in materia, resta ancora da chiarire meglio la procedura di verifica della destinazione del 20% del totale delle risorse da destinare alle prestazioni "vincolate" nella fase di avvio, prevista a partire dall'anno 2012, anche se il Fasi già rispetta tale limite.

Alla verifica del rispetto di tale vincolo del 20% è peraltro subordinato il perfezionamento dell'iscrizione all'Anagrafe dei Fondi, ai cui dati da essa contenuti hanno accesso sia il Ministero della salute sia l'Agenzia delle entrate.

Considerando che nell'ambito del welfare, l'area di spesa che sembra essere destinata a crescere - in relazione al costante invecchiamento della popolazione e all'aumento delle cronicità - appare quella per i servizi e prestazioni socio-sanitarie contro il rischio di non autosufficienza, il problema è di enormi dimensioni.

A tale proposito, è auspicabile che i Fondi siano lasciati liberi di scegliere la via per loro più giusta per operare. Obbligarli a operare solo con un sistema a capitalizzazione per combattere il problema della non autosufficienza, sarebbe poco opportuno in quando si basano su un sistema di erogazioni quasi totalmente a ripartizione.

Il decreto Sacconi, inoltre, ha ammesso l'erogazione da parte dei Fondi di somme forfetariamente stabilite a soggetti il cui stato di non autosufficienza sia attestato da idonea certificazione

medica, per cui si pone il problema di individuare la figura più idonea a certificare. Serve, comunque, iniziare una collaborazione tra la sanità integrativa, le Regioni e i servizi territoriali.

Una prima risposta è arrivata dalla Regione Lombardia che sta costruendo un modello di cooperazione con alcuni dei maggiori Fondi sanitari, tra cui anche il Fasi, per l'erogazione delle prestazioni assistenziali e socio assistenziali, in coerenza con quanto previsto dalla recente normativa. Ciò che la Regione si attende è che i Fondi collaborino per l'erogazione di tutte quelle prestazioni che riguardano appunto l'assistenza a cui domanda, da solo, il sistema regionale, non riesce a soddisfare.

Alla luce di ciò è giusto considerare che:

- date le dimensioni del problema, occorre una strategia nazionale sulla non autosufficienza di cui si deve far carico lo Stato con la fiscalità dopo aver razionalizzato la spesa assistenziale italiana oggi dispersa in mille rivoli;

- è condivisibile, in linea generale, l'urgenza della questione, ma è necessario valutarla nell'ambito di un disegno strategico di riordino complessivo dell'intero sistema di assistenza, disegno che oggi pare assente;

- alla luce del federalismo bisogna chiedersi quanto lo Stato possa influenzare l'operato delle Regioni in tema di assistenza socio sanitaria e quanto il federalismo in sé possa contribuire a sviluppare una disomogeneità territoriale già molto marcata.

Struttura e caratteristiche del Fasi

Il quadro generale sopra descritto rispecchia anche la situazione attuale del Fondo che rappresento, a cui recentemente si è aggiunta una nuova realtà, il FasiOpen, nato da un accordo tra Confindustria e Federmanager sottoscritto il 29 aprile 2008 per rispondere al crescente fabbisogno di assistenza sanitaria integrativa dei lavoratori, senza prevedere alcuna selezione del rischio, che si rivolge alle aziende per offrire ai propri lavoratori (non dirigenti) ed ai loro familiari una efficiente e moderna assistenza sanitaria integrativa.

In particolare, per quanto riguarda il Fasi, gestione dirigenti, ritengo opportuno fornire alcuni dati.

Il Fondo assiste i dirigenti di aziende industriali, in servizio ed in pensione, senza limiti di età, ed eventuali coniugi, figli minorenni nonché maggiorenni, se a carico e studenti universitari, fino al compimento del 26° anno di età.

Sottolineo che è un Fondo senza scopo di lucro, ispirato da un vincolo mutualistico e di solidarietà intergenerazionale tra gli iscritti, senza rischio di recesso unilaterale da parte del fondo stesso in caso di gravi eventi, che si basa su un sistema di rimborso tariffario con un forte sviluppo delle forme di convenzionamento diretto.

Gli iscritti al Fondo, al 31 dicembre 2009, ammontavano a n. 130.872, di cui 60.538 in attività di servizio, n. 67.892 in pensione, n. 2.442 riconducibili ad altre tipologie di iscrizione statutariamente previste.

Relativamente alle prestazioni erogate dal Fondo queste, comprese quelle specificatamente previste dal decreto Sacconi ed utili al raggiungimento del 20%, riguardano:

Tipo di prestazione percentuale liquidato/totale

• Prestazioni mediche specialistiche	11,35
• Degenze	5,98
• Interventi chirurgici	23,96
• Medicinali in degenza	2,03
• Materiali	2,22
• Analisi ed accertamenti	14,19

Il cui peso percentuale nell'ambito del costo per il fondo è pari a 59,73.

Ovviamente il Fondo prevede rimborsi anche per le prestazioni previste dal decreto Sacconi, alcune delle quali concorrono al raggiungimento del 20%, come per:

• Terapie	5,47
• Presidi e protesi	1,68
• Cure termali	0,21
• Tickets	5,08
• Cure odontoiatriche e stomatologiche	25,31
• Assistenza medica infermieristica	2,54

Al riguardo sottolineo che le cure odontoiatriche hanno un peso di oltre il 25% sul totale.

Miglioramento degli incentivi fiscali

Una ultima considerazione, infine, va dedicata al sistema di agevolazione fiscale previsto a favore dello sviluppo delle forme di assistenza sanitaria integrativa. La ratio della agevolazione fiscale riconosciuta sui contributi versati ai Fondi di assistenza sanitaria integrativa trae fondamento, innanzitutto, dalla destinazione a un bene fondamentale dell'individuo che è quello della salute.

Poiché tutti i cittadini possessori di un reddito contribuiscono secondo la propria capacità contributiva – o almeno così dovrebbero se il sistema di partecipazione fosse efficiente – al finanziamento della spesa sanitaria pubblica, è conseguente l'esigenza di agevolare fiscalmente quella parte di reddito che viene destinata privatisticamente a garantire prestazioni sanitarie o sociosanitarie offerte in integrazione ma anche in sostituzione del servizio pubblico, considerato che il tal modo si viene a sgravare il servizio sanitario nazionale dei relativi costi di prestazione.

Sarebbe però auspicabile prevedere un'adeguamento del limite di deducibilità delle risorse destinate ai fondi sanitari integrativi pari a 3.615,20 euro annui, ormai fermo da oltre dieci anni e fortemente svalutato da una dinamica di una spesa sanitaria che, come noto, si attesta su livelli ampiamente superiori rispetto ai livelli di inflazione soprattutto avendo riguardo a quelle forme che si basano su principi di mutualità e solidarietà intergenerazionali facendosi carico anche dei pensionati, i quali per cause naturali sono le persone che hanno maggiore bisogno delle prestazioni sanitarie o sociosanitarie. □

* L'articolo riporta l'intervento del presidente del Fasi, Stefano Cuzzilla al convegno "Assistenza sanitaria integrativa: quali prospettive?" che si è tenuto a Milano presso la Camera di Commercio il 13 settembre 2010.

Come far incontrare le richieste di personale qualificato provenienti da altri paesi con l'offerta di esperti e manager italiani

Manager italiani nel mondo

Un rapporto pubblicato da R&S, l'ufficio studi di Mediobanca rivela che i principali gruppi industriali italiani hanno più della metà dei loro dipendenti all'estero, per la precisione il 52,2 per cento, ma le aziende italiane che hanno realizzato investimenti diretti o di produzioni in outsourcing non sono solo i grandi gruppi.

Uno studio realizzato su un campione di 3000 imprese italiane ha evidenziato trasferimenti di produzioni in tutto il mondo, infatti troviamo oltre alla Unione Europea ed agli USA, Cina ed India con un 32,7% di presenze, altri paesi europei non U.E. con un 18,3% altri paesi asiatici con il 13,3%, l'America Latina al 6,1% ed altre aeree al 15,2%.

I tagli, le riorganizzazioni, i trasferimenti produttivi alla ricerca di condizioni più competitive, in altre parole la globalizzazione di questi anni, hanno portato ad una riduzione degli occupati italiani ed al contempo ad una crescita di quelli nei paesi esteri inclusi come si è visto anche quelli in rapido sviluppo e quelli in via di sviluppo.

Se quindi gli imprenditori, gli industriali italiani si spostano alla ricerca di opportunità nei mercati esteri, anche i più lontani, l'ISES, Italian Senior Expert Service, da sempre attiva in quelle aree nella sua tradizionale attività di consulenza ha considerato altrettanto importante ed efficace portare in quegli stessi paesi il management italiano e l'esperienza dei nostri tecnici.

L'ultimo progetto di questa associazione senza fine di lucro, forse attualmente il più importante, avviato in gennaio 2010 in collaborazione con **C.C. Career Counseling e Federmanager Torino Apdai** ha l'obiettivo di far incontrare le richieste di manager e tecnici esperti che raccoglie nei suoi contatti in tutto il mondo con l'offerta di personale qualificato italiano.

Ricollocare cioè i manager ed i tecnici che nella attuale situazione di mercato interno depresso sono stati messi a disposizione per altri incarichi e sono evidentemente disponibili per una nuova collocazione anche in altre nazioni soddisfacendo nello stesso tempo la domanda dei paesi del Far East, del Centro e Nord Europa e dell'America Latina.

È indubbio che il sistema manageriale delle imprese del nostro paese è sicuramente

al livello dei migliori del mondo, avendo consentito all'Italia di inserirsi tra le grandi economie, ed offre oggi decine di manager capaci, intraprendenti ed in grado di contribuire allo sviluppo ed alla crescita di economie nazionali emergenti.

È altrettanto fuori dubbio che le nostre risorse umane di estremo valore sono molto apprezzate proprio in questi paesi dove è abbondante e disponibile una mano d'opera poco costosa per i parametri del nostro paese e dove però sono carenti le capacità dirigenziali, l'esperienza ed il know how e che chiedono pertanto supporto scientifico, tecnologico e manageriale.

Su queste considerazioni **ISES**, associazione con oltre 1000 volontari che offre consulenza in tutto il mondo nelle più diverse specializzazioni, **C.C. Career Counseling**, leader in Italia nella career transition e **Federmanager Torino Apdai**, associazione che tutela i dirigenti industriali italiani, hanno avviato **ITALEXPERT** (www.italexpert.com).

ITALEXPERT ha pertanto l'ambizioso programma di intervenire su queste problematiche sviluppando i contatti nelle varie fasi tra le industrie del mondo che necessitano di collaborazioni e gli esperti italiani (tecnici, manager, professionisti) che offrono la loro disponibilità per contratti di lunga durata.

ISES@italexpert.com,
cc@italexpert.com,
www.federmanager.torino □



Finanza pubblica

Manovra correttiva

Con il Decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale del 31/05/2010 n. 115 – Suppl. Ord. n. 114) recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica, il Governo ha varato una manovra correttiva della finanza pubblica con la quale si introducono una serie articolata di misure per il biennio 2010/2011, ispirate sostanzialmente a finalità di contenimento della spesa pubblica corrente e di contrasto all'evasione fiscale e contributiva.

Tali misure, in particolare, riguardano il pubblico impiego e specialmente i trattamenti economici dei dirigenti pubblici.

Nel merito, la politica del rigore – necessaria ma non sufficiente – che il provvedimento incorpora, non deve considerarsi avulsa dall'esigenza di attivare, contestualmente, delle misure anche programmatiche a sostegno dello sviluppo, a cominciare da quelle riforme strutturali che sono attese ormai da troppi anni e, in particolare, quella fiscale.

Interventi in materia previdenziale (art. 12)

Come accennato, il decreto legge in esame, entrato in vigore il 31 maggio 2010, è ora all'esame del Parlamento (attualmente al Senato) per essere definitivamente convertito in legge entro 60 giorni dalla sua entrata in vigore, seppure è prevedibile che possano essere apportare modifiche rispetto al testo originario.

Federmanager naturalmente seguirà l'iter di conversione parlamentare del provvedimento, promuovendo e sostenendo, anche attraverso la presentazione di appositi emendamenti, un'azione comune a sostegno della categoria, unitamente alla CIDA ed alle altre Organizzazioni rappresentative della dirigenza. □

Mio padre e la difesa del pubblico interesse

di Umberto Ambrosoli

In ordine all'esempio di mio padre, come a quelli di tante altre persone che hanno perso la vita agendo nell'interesse del Paese, vengono identificati: onestà, senso dello Stato, libertà, consapevolezza, capacità di indignarsi, senso del dovere.

Guardiamo quest'ultimo: quell'accezione secondo la quale una persona svolge il proprio dovere, realizza la propria funzione, senza farsi condizionare da nulla e da nessuno.

Presupposto del senso del dovere è la responsabilità. Parola questa che etimologicamente significa "risposta" e che non si pone in termini astratti: non è nemmeno un titolo di merito. È piuttosto un debito: verso il mandato, quale che ne sia l'oggetto. È responsabile un genitore in ordine ai figli, un imprenditore verso l'economia e l'esercizio dell'impresa, un lavoratore nell'adempimento delle sue mansioni, uno sportivo per lo svolgimento della sua attività. È responsabile, cioè debitore, in termini più estesi chi ricopre incarichi pubblici: verso la collettività. Ripenso alla lezione di mio padre, riproposta ieri sera in tv da Giovanni Minoli nel programma *La Storia siamo noi*: il presupposto essenziale per "rispondere" è conoscere l'oggetto della domanda, del mandato. Per essere un buon padre bisogna prima di tutto aver chiare le esigenze dei figli, ed in secondo luogo avere la forza di anteporle alle proprie. Assecondare l'esigenze educative dei figli è più facile: per la peculiarità del rapporto figlio-genitore. Per l'imprenditore, ad esempio, le cose cambiano. Già a livello di comprensione del "mandato" rischia

Medaglia d'oro al valore civile 1999 a vent'anni dalla morte

"COMMISSARIO LIQUIDATORE DI UN ISTITUTO DI CREDITO, BENCHÉ FOSSE OGGETTO DI PRESIONI E MINACCE, ASSOLVEVA ALL'INCARICO AFFIDATOGGI CON INFLESSIBILE RIGORE E COSTANTE IMPEGNO. SI ESPOSE, PERCIÒ, A SEMPRE PIÙ GRAVI INTIMIDAZIONI, TANTO DA ESSERE BARBARAMENTE ASSASSINATO PRIMA DI POTER CONCLUDERE IL SUO MANDATO. SPLENDIDO ESEMPIO DI ALTISSIMO SENSO DEL DOVERE E ASSOLUTA INTEGRITÀ MORALE, SPINTI SINO ALL'ESTREMO SACRIFICIO" [5]

MILANO, 12 LUGLIO 1999

di essere viziato da un potenziale contrasto tra l'interesse proprio e quello dell'economia o dell'esercizio dell'impresa. L'imprenditore può far fatica a concepire, ad esempio, la compatibilità tra l'interesse dell'impresa ed il non corrompere per aggiudicarsi un appalto.

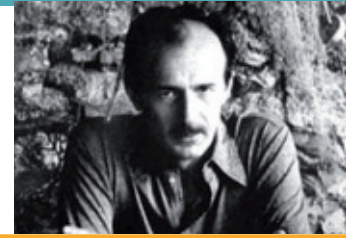
Ma in realtà l'imprenditore responsabile non è colui che persegue il proprio immediato interesse (ad esempio assumendo in nero, smaltendo illecitamente i rifiuti, o corrompendo, ecc...), ma è colui che ha la forza di condurre la sua azienda in armonia con le esigenze dell'ordinamento. Ci si può vantare di essere imprenditori solo quando si ha chiaro verso chi è rivolta la responsabilità dell'impresa e quando si è capaci di perseguirla proprio in quei termini. La responsabilità del padre, quella dell'imprenditore e quella di tanti altri soggetti origina in una sfera privata che poi arriva a coinvolgere quella pubblica. Ma l'origine è privata.

La responsabilità dei politici, invece, origina nella sfera pubblica, alle esigenze della quale il politico deve rispondere. La continua attenzione alle esigenze e al rispetto del bene comune può non

essere coerente con la realizzazione del proprio interesse contingente, ma la scelta è (dovrebbe essere) fatta a priori ed il fatto stesso di candidarsi a quella responsabilità implica (dovrebbe implicare) la ferma determinazione ad avere sempre chiaro il bene comune e ad aver la forza di sovraordinario, sempre, a quello personale. L'alternativa tra "interesse personale ed interesse pubblico", una volta fatta la scelta di candidarsi o di accettare una responsabilità istituzionale, dovrebbe essere risolta a priori. Altrimenti non c'è lo Stato, ma solo un insieme di persone che, rivolte verso se stesse, non possono costituire alcuna coesione, ma la accozzaglia di interessi diversi perseguiti da chi intende la responsabilità come affermazione.

Essere responsabili può essere faticoso e finanche doloroso. Rispettare l'interesse comune nell'immediato (e non solo) può essere durissimo. Ma saper essere responsabili rende piene di vita anche le scelte più difficili. Se il passato o il presente ci consegnano esempi di responsabilità radicalmente fraintese e abdicata, è l'ora per trarne lo stimolo ad un cambiamento necessario. □

*L'infelice espressione che un influente uomo politico del recente passato ha avuto nei confronti dell'avv.to Giorgio Ambrosoli ha suscitato una serie di reazioni, fra le quali quella del figlio, Umberto, che, in modo molto sereno e senza mostrare alcun risentimento personale, ha sintetizzato in un breve scritto il senso profondo dell'esempio di suo padre e il valore della sua testimonianza. Lo scritto è comparso sul **Corriere della sera** di venerdì **10 settembre 2010**: abbiamo ritenuto di riproporlo sulle nostre colonne per il suo significato generale, che trascende non solo l'episodio in sé, ma persino la stessa vicenda umana di Giorgio Ambrosoli. Senza dimenticare, fra le motivazioni, anche quella di rendere omaggio alla sua memoria nell'unico modo che la modestia delle nostre forze ci consente.*



Cavour, atto finale

Emilio Cornagliotti

Aprile 1859-Giugno 1861

In tre anni si addensano tutti gli avvenimenti cruciali del Risorgimento, tutti costruiti da Cavour: la guerra di Indipendenza, acquisizione della Lombardia, cessione di Nizza e Savoia alla Francia, Partenza dei Mille. Entrata dei piemontesi nell'Umbria e nelle Marche.

Dovremmo ora parlare del nostro personaggio per il periodo che va dal 26 aprile 1859, ore 17,30 (Cavour respinge l'ultimatum dell'Austria-Ungheria, e il mattino del 29 le truppe austriache passano il Ticino), alle ore 7 del 6 giugno 1861 (Cavour muore, cinquantenne). Questo brevissimo periodo contiene tutti gli avvenimenti cruciali del nostro Risorgimento, tutti costruiti dal Nostro, anche se alcuni di essi furono sostanzialmente architettati sul piano potenziale, nel senso che il concreto svolgersi dei fatti, mossi a loro volta da mille variabili e tendenze, anche contingenti, faceva scivolare il tutto, nel velocissimo processo decisivo di Cavour, verso l'una, o l'altra, o l'altra ancora delle soluzioni alternative già approntate, trasformando in atto ciò che era in potenza.

Abbiamo dunque in rapida successione: Prime rivolte in Toscana contro gli Asburgo-Lorena. Prime vittorie dei Franco-piemontesi a Montebello e Magenta. Rientro degli Austriaci nel quadrilatero (le fortezze di Peschiera e Mantova sul Mincio, Verona e Legnago sull'Adige). Entrata di Napoleone III e Vittorio Emanuele II in Milano. Sgombero degli Austriaci dai Ducati di Parma e Modena e dalle Legazioni pontificie emiliane. Insurrezione in Emilia, Romagna, Marche e Umbria. Battaglia di Solferino e San Martino. Armistizio di Villafranca. Dimissioni di Cavour. Governo La Marmora-Rattazzi. Pace di Zurigo. Ritorno di Cavour primo ministro. Plebisciti in Toscana e Emilia. Elezioni alla Camera dei deputati lombardi, toscani e emiliani. Infiltrazioni in Sicilia per sostenere la rivoluzione. Passaggio di Nizza e Savoia alla Francia. Partenza dei Mille. Presa di Palermo. Presa di Napoli. Entrata dei piemontesi nelle Marche e in Umbria. Vittoria di Castelfidardo contro i pontifici. Vittoria di Garibaldi sul Volturno. Plebisciti nell'Italia Meridiona-

le. Incontro di Teano tra Vittorio Emanuele II e Garibaldi. Plebisciti nelle Marche e in Umbria. Prime elezioni nazionali. Vittorio Emanuele II, primo re d'Italia, inaugura il Parlamento italiano. Il Regno è riconosciuto da tutte le grandi potenze. Morte di Cavour.

Orbene, i fatti elencati, capitali nella storia d'Italia e in gran parte di natura militare, sono certo conosciuti da colleghi e lettori. Sofferamiamoci allora sugli aspetti più squisitamente politici sottesi, e direi nascosti, da quei grandi avvenimenti. Si è soliti infatti di quei giorni celebrare i fasti militari che vanno sotto il nome di II Guerra di Indipendenza, peraltro tutti provocati dalle manovre diplomatiche di Cavour negli anni precedenti, ma non si pone mente a sufficienza al fatto che, se anche essi portarono all'occupazione della sola Lombardia e non del Veneto fino all'Isolzo come pattuito a Plombières, tuttavia, contemporanee alle grandi vittorie, e certo provocate e come riparate e difese da quelle, si ebbe una serie impressionante di sollevazioni, rivolte, e vere e proprie rivoluzioni, dalla destra del Po emiliano-romagnolo fino alla lontana Sicilia, che favorirono in modo decisivo, attraverso governi provvisori seguiti poi da plebisciti e annessioni, la occupazione manu militari di quasi tutta l'Italia, da parte dei garibaldini risaliti da sud e dai piemontesi calati da nord.



L'opera di reclutamento dei democratici di varia provenienza al di fuori dei sudditi del regno sardo aveva più scopi: infoltire i ranghi delle truppe italiane nei confronti dei francesi, dimostrare che il Piemonte poteva padroneggiare le forze rivolte, e che queste alla loro volta potevano aver fiducia nel Piemonte, preconstituire dei nuclei di origine locale in una futura occupazione di varie parti d'Italia. Strumento di queste operazioni era la Società Nazionale, guidata dal siciliano La Farina, e a cui aderiva, insieme ad altri repubblicani, anche Garibaldi. Questi, coi Cacciatori delle Alpi e coi Cacciatori degli Appennini, fu integrato nell'Esercito regio col titolo di generale. Del pari era stata messa in campo un'opera di reclutamento dei patrioti di varie nazionalità europee. Kossuth, l'eroe dell'indipendenza ungherese, visse e morì a Torino.

La penetrazione degli uomini di Cavour nelle varie regioni d'Italia era articolata e incisiva. Naturalmente il successo era in funzione degli avvenimenti bellici. Per esempio, dopo Magenta e l'entrata a Milano, nella prima metà del giugno se ne andarono i duchi di Parma e Modena, e, dalle legazioni pontificie di Emilia e Romagna, le truppe austriache. Vi furono sollevazioni in Marche e Umbria, ma qui Cavour fu cauto per non inimicarsi l'alleato francese che aveva bisogno dell'appoggio dei cattolici del suo paese. In Toscana i liberali non potevano dirsi paladini dell'unità, volendo piuttosto indurre i Lorena ad associarsi alla guerra e concedere uno Statuto, conformando in qualche modo il processo alle vicende piemontesi di anni prima. Cavour in un primo momento frenò i suoi uomini, non tanto per mantenere sul trono Leopoldo II, zio di Vittorio Emanuele, quanto per non disattendere in modo così netto i patti di Plombières. Ma quando il vecchio granduca fece l'errore di respingere le proposte di alleanza dei franco-sardi, legandosi implicitamente all'Austria, nemica storica della Francia napoleonica, Cavour immediatamente diede libertà di azione ai suoi uomini a Firenze; e nel giorno stesso in cui le prime truppe francesi sbarcavano a Genova, il 27 aprile del '59 (cioè il giorno dopo quello in cui il Piemonte respinse l'ultimatum austriaco), vi fu una pacifica dimostrazione per l'unione col Piemonte, e altrettanto pacificamente Leopoldo se ne andò. Si può dunque dire in sintesi che già prima

Battaglia di Solferino e San Martino

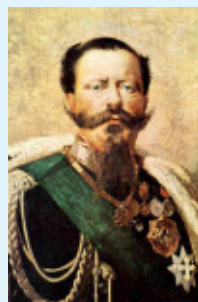
Immane carneficina nel corso delle battaglie con perdita di 14.000 soldati austriaci – tra morti e feriti – 10.000 francesi e 4.000 piemontesi. Nasce nella mente di Jean Henry Dunant, che ha assistito alle battaglie, l'idea della Croce Rossa Internazionale.



della grande battaglia di Solferino e San Martino, e dunque sulla sola spinta delle vittorie di Montebello e Magenta, la destra del Po era passata sostanzialmente dalla parte del Piemonte, mentre la Toscana esprime la sua propensione addirittura al momento stesso dell'inizio della guerra, anche se, nell'un caso e nell'altro, formali annessioni e plebisciti saranno espressi nei mesi successivi.

Sappiamo che l'immane carneficina di Solferino e San Martino del 24 giugno, cui assistette attonita tutta l'Europa, lasciò sul campo, tra morti e feriti, 14.000 austriaci, 10.000 francesi, e 4.000 piemontesi, e fece nascere nella mente di Jean Henry Dunant l'idea della Croce Rossa Internazionale. Due settimane più tardi, l'8 luglio, si ebbe improvvisamente l'armistizio di Villafranca, concluso direttamente, e all'insaputa degli alleati piemontesi, tra Napoleone e Francesco Giuseppe, seguito tre giorni dopo dai preliminari di pace, che contemplavano il passaggio della Lombardia alla Francia che l'avrebbe rimessa al Piemonte, il mantenimento di Venezia all'Austria, ma inserita in una confederazione italiana presieduta dal Papa, mentre per la Toscana e i Ducati si prospettò genericamente un ritorno ai sovrani, ma non si chiari se eventualmente con un intervento armato. Sappiamo inoltre che Vittorio Emanuele, scavalcando il primo ministro, accettò, sia pure di malavoglia, e che Cavour, infuriato come mai nella sua vita, in un concitato alterco con il sovrano, in cui si rasentarono insulti e offese, diede le dimissioni. Gli successe per breve tempo un governo La Marmora con Rattazzi all'interno.

In questi mesi di riflessione Cavour a mente fredda si persuase che se, da una parte, continuando la guerra, si sarebbe senza dubbio potuto conquistare il Veneto, tuttavia le tensioni internazionali sarebbero aumentate, soprattutto da parte prussiana, e genericamente germanica (persino Carlo Marx insisteva che il quadrilatero non dovesse essere perso). Inoltre la nuova situazione, che palesemente non vedeva rispettati i patti di Plombières, permetteva al movimento nazionale italiano di riacquistare la sua libertà d'azione, e al Piemonte di assumere una posizione di forza negoziale nei confronti della Francia, che sarà in seguito magistralmente spesa dal Nostro. Napoleone III ha il diritto di essere annoverato tra i fattori più importanti del nostro risorgimento politico nazionale. Il suo errore centrale molto grave sarà quello di aver voluto difendere il potere temporale del Papa, che dalla caduta dell'impero romano in poi è sempre stato il vero ostacolo all'unità nazionale della penisola. Avrebbe dovuto scegliere: o favorire l'unità, e diventare arbitro dei destini della più debole neonata nazione, sostituendosi con forza all'Austria e alla Chiesa, od opporsi risolutamente. Rimase a mezzo, non scelse, l'Italia si emancipò, fu persa per la Francia, e il potere temporale cadde.



Vittorio Emanuele II

La sua intelligenza politica era certamente inferiore a quella del suo primo ministro, Cavour. Ma non può essere considerato un sovrano mediocre: spiccano l'adesione piena al ruolo costituzionale, l'immedesimazione alla causa dell'Unità d'Italia, la padronanza di sé nei momenti drammatici.

Quanto a Vittorio Emanuele la sua intelligenza politica era enormemente inferiore a quella del suo primo ministro, ed egli se ne rendeva ben conto, al punto da detestarlo profondamente (anche perché "nessuno ti perdonerà mai di doverti della riconoscenza"). Ma non può di certo essere considerato un sovrano mediocre, come molti della sua famiglia furono. Frammischiate ai difetti le sue doti furono: l'adesione piena alla figura costituzionale di un sovrano moderno; l'immedesimazione convinta

alla causa della libertà e unità d'Italia, ancorché fusa con l'espansione della sua dinastia (che, giova ricordarlo, sarà ininterrotta dalle origini fino alla II guerra mondiale); un certo coraggio personale, anche fisico, al di là dei miti agiografici; una grande padronanza di se stesso nei momenti drammatici; un bonario e concreto buon senso contrapposto a volte agli eccessi di Cavour; e soprattutto la capacità, rara ed essenziale, e tassativa in quel momento storico, di far convergere sulla sua persona il consenso, i voti, il trasporto degli italiani di ogni regione, e di quasi ogni tendenza politica.

Tornando alle nostre vicende, durante il periodo di allontanamento dal potere di Cavour, avvenne che il controllo del movimento nazionale da parte delle forze moderate fu messo in forse, oltre che da una intesa fra Rattazzi e Mazzini rivelata dalla Francia, dal tentativo di invasione delle Marche da parte di Garibaldi con il consenso del re, sollevando immediatamente l'ostilità di Parigi e Londra. Cavour riuscì a scongiurare l'evento, che, oltre alle complicazioni internazionali, avrebbe sottratto al potere piemontese il dominio delle operazioni. Ciò incrinò definitivamente i rapporti di Garibaldi con Cavour (non con Vittorio Emanuele); mise in luce che i nemici di Cavour alzavano la testa appena potevano; e chiari che senza il Nostro, che solo padroneggiava tutte le variabili del complicatissimo sistema di equazioni politiche, la conduzione degli affari interni e internazionali andava speditamente verso l'insuccesso totale. In occasione del congresso tra le nazioni che si doveva tenere in seguito all'armistizio, la presenza di Cavour era necessaria, e il re dovette cedere, anche per le pressioni inglesi. Il 21 gennaio 1860 Cavour era di nuovo capo del governo. Le forze moderate e progressiste che avevano l'egemonia morale e politica del paese lo avevano ricondotto al potere, contro le manovre di Vittorio Emanuele, Rattazzi e Garibaldi. Da questo momento il potere sempre più saldo nelle sue mani gli permise di completare l'opera, e in particolare di impedire che la gloriosa impresa dei Mille prendesse derive pericolose, al di là del volere dello stesso Garibaldi. Essa doveva essere pilotata. Apparve chiaro a Cavour, e non ai suoi nemici, che Nizza e Savoia dovevano essere cedute, non perché Napoleone secondo i patti di Plombières ne avesse diritto, ma perché

il Piemonte avesse mano libera nel resto d'Italia.

Garibaldi e Mazzini

Complessi i rapporti tra Cavour nei confronti di Garibaldi, in particolare Cavour dovette calcolare con grande attenzione se dare l'approvazione e il giusto appoggio alla spedizione, che avrebbe comportato conseguenze gravissime in caso di insuccesso.



La cessione di Nizza e Savoia non era cosa facile per l'ostilità dell'Inghilterra, per l'opinione pubblica nelle

varie contrade d'Italia, e nei confronti del re e di Garibaldi, legati a quelle terre. Ma soprattutto Cavour dovette calcolare con grande attenzione se dare l'approvazione alla spedizione, non per i connotati storicamente inusuali dell'impresa in sé, ma per le conseguenze gravissime in caso di insuccesso. Non era infatti prevedibile con certezza che Garibaldi avrebbe compiuto il miracolo di conquistare un grande regno partendo con mille seguaci. Alla fine decise per il sì, che implicava anche la consegna delle armi e l'uso dei piroscafi Piemonte e Lombardo. Mentre l'ostilità di Austria, Russia e Prussia era molto decisa, l'atteggiamento di Francia e Inghilterra, pur in contrasto tra loro per Nizza e Savoia, era più possibilista, ma si pretendeva che si bloccasse Garibaldi. Con



sottigliezze articolate Cavour lasciò che Garibaldi continuasse nella sua impresa ma non oltre la Campania, facendo credere alle potenze europee meno ostili che lo avrebbe fermato in Calabria. Ma egli aveva comunque deciso: bisognava impedire l'avanzata di Garibaldi su Roma. Se il generale avesse attaccato la Città Eterna l'Italia sarebbe scomparsa nella guerra civile e nelle dominazioni straniere.

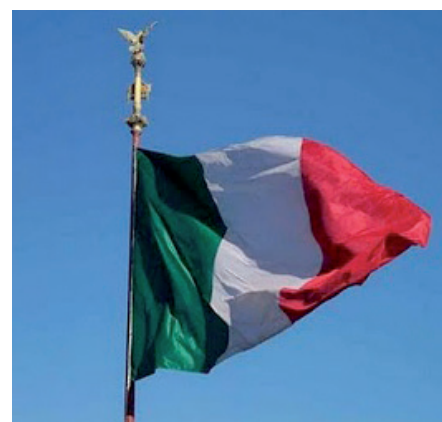
Agì di conseguenza. Il Fanti, con il Cialdini e il Della Rocca, entrò nelle Marche l'11 settembre 1860 con 34000 uomini, 4 giorni dopo che Garibaldi era entrato a Napoli. Il 18 le truppe pontificie furono sconfitte a Castelfidardo. Il 2 ottobre Garibaldi, con i suoi Mille nel frattempo diventati 20.000, compresi alcuni contingenti piemontesi giunti via mare, tra cui 1.500 bersaglieri, vinse sul Voltorno la sua più grande battaglia. Lo stesso giorno a Torino Cavour fece votare una legge in cui gli era dato il potere di anettere con decreto reale, previa i plebisciti, le province dell'Italia centro-meridionale. Il 13 Vittorio Emanuele, preso il comando dell'esercito, entrò nel Regno delle due Sicilie, ed emise un proclama per le popolazioni: "...io non vengo ad imporre la mia volontà, ma a far rispettare la vostra...". Il 21 e il 22 ottobre Garibaldi indisse i plebisciti, che diedero la vittoria quasi totale all'annessione. Il 26 il re e l'eroe si incontrarono a Teano e il secondo consegnò al primo l'Italia strappata ai Borboni. Insieme, il 7 novembre, entrarono trionfalmente a Napoli. Il 9, rifiutando onori e compensi, Garibaldi partì per Caprera.

Il 18 febbraio 1861 il primo re d'Italia, che manteneva il nome di Vittorio Emanuele II in omaggio alla dinastia, apriva

il primo parlamento italiano composto dai deputati eletti in tutta Italia. Cavour, primo ministro della nuova Italia, affrontò gli infiniti problemi economici amministrativi, finanziari e militari di una nazione appena nata. La sua fibra non resse, il suo cuore si spezzò. Era l'alba del 6 giugno. Non aveva ancora cinquantuno anni. L'Italia, tranne Roma e le Venezie, era fatta. In tre anni.

Come tutti i grandi della storia Cavour ebbe molti nemici. L'Austria, la Prussia, la Russia, molti ministri di Napoleone III (non l'imperatore), i conservatori inglesi (non i liberali), i ducati italiani, lo stato pontificio, il regno borbonico, i cattolici italiani, i cattolici francesi, i mazziniani, i rivoluzionari, Carlo Alberto, Vittorio Emanuele II, parte della corte sabauda, Garibaldi, Rattazzi, le sinistre europee, i reazionari di tutta Europa. Mazzini ritenne "vantaggiosa" la sua morte. Garibaldi, pur sollecitato, non profferì parola, chiuso nella sua ostilità. Il re confidò a Hudson, ambasciatore inglese, che forse senza il suo primo ministro "avremmo potuto raggiungere lo stesso scopo con minore fatica e senza allarmare tutta l'Europa". Quale tremendo impasto di bene e di male è l'animo dell'uomo! Anche per Cavour vale il detto di Federico Nietzsche "L'uomo è grande tanto quanto la porzione di solitudine che sa portare con sé".

Ma al parlamento inglese Lord Palmerston affermò che egli "aveva insegnato una morale e abbellito una storia". Ed aggiunse: "Il nome del Conte di Cavour vivrà eternamente e resterà, per così dire, imbalsamato nella memoria, nella gratitudine e nella ammirazione del genere umano finché le storie conserveranno il ricordo degli avvenimenti". □



Fondirigenti “Conto Semplificato”

Nell'ambito delle iniziative dirette a semplificare le procedure di accesso alle risorse disponibili per il finanziamento dei piani formativi, Fondirigenti ha provveduto a realizzare ed ha messo a disposizione delle aziende che hanno in forza fino a 3 dirigenti (facendo riferimento al totale dei dirigenti presenti sullo stesso codice fiscale, indipendentemente dalle matricole con le quali l'Azienda aderisce al Fondo), un nuovo strumento denominato “Conto Formazione Semplificato”.

Attraverso il nuovo strumento viene semplificata, in maniera significativa, per le aziende aderenti di cui sopra, la procedura per la presentazione e gestione dei piani formativi per i quali si richiede a Fondirigenti il finanziamento delle spese sostenute usufruendo del 70% delle risorse 0,30% trasferite all'INPS.

L'iniziativa nasce dalla constatazione, attraverso i dati in possesso della Fondazione, dello scarso utilizzo delle risorse disponibili da parte delle aziende più piccole, e quindi, dalla necessità di agevolare la relativa fruizione.

Con la nuova procedura, infatti, le aziende interessate potranno ottenere, entro 24 ore dalla presentazione della necessaria documentazione, l'autorizzazione del Piano formativo presentato e già condiviso dal rappresentante legale dell'azienda e da ciascuno dei dirigenti in formazione. Al fine di garantire le necessarie attività di informazione ed assistenza alla realizzazione del Piano Formativo, sempre entro 24 ore dalla presentazione della relativa documentazione, Fondirigenti invierà l'approvazione del Piano Formativo anche alle rappresentanze territoriali di Confindustria e Federmanager. A differenza di quanto avvenuto sino ad oggi, le aziende potranno effettuare tutte le formalità necessarie alla presentazione e alla gestione del piano formativo attraverso semplici procedure informatiche.

Per avere maggiori dettagli sulla nuova procedura Fondirigenti ha messo a disposizione un'apposita guida che può essere scaricata direttamente dal sito web della stessa Fondazione, www.fondirigenti.it

(dalla circolare Federmanager n. 2219 del 17 maggio 2010)

Risoluzioni dei rapporti di lavoro

Entità del fenomeno

Come consuetudine, le Associazioni e i Sindacati territoriali sono stati invitati a inizio d'anno a fornire alla Federazione i dati relativi alle risoluzioni dei rapporti di lavoro trattate nel corso del 2009. L'attività è finalizzata a monitorare annualmente l'evoluzione delle risoluzioni che riguardano la nostra categoria e mettere a disposizione dell'intera organizzazione le informazioni pervenute.

Si rileva con rammarico un calo del 25% delle associazioni che hanno trasmesso i dati rispetto al 2008, ma nonostante le assenze l'indagine mantiene la sua sostanziale significatività.

Entrando nel dettaglio dei dati emersi dall'indagine 2009 si rileva soprattutto la **crescita del numero complessivo** di risoluzioni del rapporto di lavoro dirigenziale, passando a 3737 casi complessivamente rispetto ai 3558 del 2008, e ciò nonostante la minore partecipazione all'indagine (2558 casi di risoluzione consensuale, 115 di dimissioni volontarie, 1064 casi di licenziamento).

Tipologia delle risoluzioni

Le risoluzioni consensuali (67,80 del totale) continuano a rappresentare la modalità prevalente di risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale: all'interno di questo dispositivo di uscita, prevale *l'esodo incentivato* per il 60% dei casi, seguito *dal pensionamento* per il 37%.

Parimenti preoccupante l'abbassamento della soglia di età dei dirigenti che accedono all'esodo incentivato: circa il 40% con età sino a 55 anni e un ulteriore 20% con età compresa tra i 51 e i 55 anni. Mobilità, aumento delle occasioni di lavoro oppure contrazione di quelle esistenti?

Segue, come dispositivo adottato per le uscite, la voce *licenziamento* con il 28% dei casi (1064 su 3558): tra i casi di licenziamento prevale la presenza di giustificato *motivo oggettivo* (78% del totale), seguito dalla presenza di giusta causa (14% del totale).

Tra i motivi di licenziamento per motivo oggettivo, la *soppressione della posizione* per il 50% dei casi (per cessazione dell'attività aziendale, trasferimento dell'azienda, coinvolgimento delle aziende in procedure consensuali).

Aree geografiche

Il numero più elevato di risoluzioni (69,23%) è registrato nell'area di Nord-Ovest del Paese (Liguria, Lombardia, Piemonte e Valle d'Aosta) con il 69% del totale; l'Italia Centrale si attesta al 19% e il Nord-Est all'11%.

Non traspare dalla rilevazione se il maggior numero di dirigenti dell'area Nord-Ovest rispetto alle altre aree è dovuto al maggior

numero di dirigenti dell'area oppure a maggior incidenza della crisi industriale.

Passando poi all'esame del parametro dell'età anagrafica, si rileva che la fascia di età più colpita è quella degli “over 50” che complessivamente sono più del 60%.

Troveranno tutti una occupazione adeguata nell'attesa della pensione i cui limiti di legge di eccesso sono in crescita progressiva?

Dimensione aziendale

Il numero di dirigenti che hanno lasciato il posto di lavoro appartiene per il 40% a grandi aziende (quelle con più di 50 dirigenti in organico) ma è diminuito di circa il 10% il loro numero rispetto al 2008; ciò fa ritenere che i processi di razionalizzazione del personale all'interno delle grandi aziende sia terminato e si sia entrati nelle normali fasi di razionalizzazione.

È difficile trarre conclusioni dall'esame di questi valori, né interpretare se la fuoriuscita dei dirigenti sia attribuibile a cause congiunturali (crisi economica e finanziaria) o piuttosto a fenomeni ormai evidenti di deindustrializzazione dell'area.

Ancora una considerazione. L'uscita del dirigente dall'azienda implica una certa complessità e notevoli difficoltà interpretative nell'applicazione della legge e dei diversi dispositivi di tutela legati alla cessazione del rapporto di lavoro (erogazione, indennità di preavviso, liquidazione, quote di premio di produzione, di ferie, ecc).

È rarissimo che il soggetto riesca da solo a condurre in modo proficuo e conveniente la conclusione di un rapporto di lavoro, valutando seriamente la validità del provvedimento di uscita e quindi calcolando le dovute spettanze.

Ed è proprio in questa fase della sua vita lavorativa che il supporto del sindacato assume significato insostituibile.

Mario Cardoni



Unione Regionale Cida del Piemonte

Stelle al merito del lavoro

Al 1° maggio 2011 saranno consegnate le decorazioni delle “Stelle al Merito del Lavoro” previste dalla legge 143 del 5/2/1992, che per maggior comodità riporterà i punti principali:

Edoardo Benedicenti

1) La decorazione della “Stella al merito del lavoro”, istituita con il regio decreto 30 dicembre 1923, n. 3167, è concessa ai lavoratori ed alle lavoratrici dipendenti da imprese pubbliche e private, anche se soci di imprese cooperative, da aziende o stabilimenti dello stato, delle regioni, delle province, dei comuni e degli enti pubblici, nonché ai lavoratori ed alle lavoratrici dipendenti da organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e dalle associazioni legalmente riconosciute a livello nazionale, che abbiano almeno uno dei seguenti titoli:

- a) si siano particolarmente distinti per singolari meriti di perizia, laboriosità e di buona condotta morale;
 - b) abbiano con invenzioni o innovazioni nel campo tecnico e produttivo migliorato l'efficienza degli strumenti, delle macchine e dei metodi di lavorazione;
 - c) abbiano contribuito in modo originale al perfezionamento delle misure di sicurezza del lavoro;
 - d) si siano prodigati per istruire e preparare le nuove generazioni nell'attività professionale.
- 2) La decorazione comporta il titolo di “maestro del lavoro”.

Art. 3

1) La decorazione è concessa ai lavoratori indicati all'articolo 1 che siano cittadini italiani, abbiano compiuto cinquanta anni di età e abbiano l'anzianità di lavoro indicata all'articolo 4.

Art. 4

1) La decorazione è concessa ai lavoratori che abbiano prestato attività

lavorativa ininterrottamente per un periodo minimo di venticinque anni documentali, alle dipendenze di una o più aziende, purché il passaggio da un'azienda all'altra non sia stato causato da demeriti personali.

Come di consueto il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha affidato l'istruttoria delle proposte di conferimento delle decorazioni alle Direzioni Generali del Lavoro.

Le suddette proposte devono essere presentate alla Direzione Regionale del Lavoro del Piemonte, non oltre il 31 ottobre 2010. Pertanto, le stesse dovranno pervenire alla segreteria dell'Unione Regionale CIDA del Piemonte in Torino, Via S. Francesco da Paola 20, entro il 20 ottobre 2010, corredate dei seguenti documenti in carta semplice:

- 1) autocertificazione relativa alla nascita (L. 15-5-1997, n. 127);
- 2) autocertificazione relativa alla cittadinanza italiana (L. 15-5-1997, n. 127);



Anche quest'anno coloro che intendessero valersi dell'assistenza sindacale – che provvede al controllo dei documenti e alla cura dell'incontro – possono rivolgersi al nostro incaricato Augusto Bot, console della provincia per i “Maestri del lavoro”.

- 3) attestato di servizio o dei servizi prestati presso una o più aziende fino alla data delle proposta o del pensionamento;
- 4) attestato relativo alla professionalità, perizia, laboriosità e condotta morale in azienda;
- 5) curriculum vitae;
- 6) autorizzazione da parte dell'interessato al trattamento dei dati personali (D. Lgs. 196/2003).

Le attestazioni di cui ai punti 3) e 4) ed eventualmente il curriculum vitae di cui al punto 5) possono essere anche contenuti in un documento unico rilasciato dalla Ditta presso cui il lavoratore presta servizio (in tal caso, se l'interessato ha prestato servizio presso più aziende occorre allegare gli attestati dei servizi precedenti).

Si ricorda che la nostra Unione Regionale CIDA del Piemonte è debitamente rappresentata presso la Direzione Regionale del Lavoro e partecipa con il proprio Delegato ai lavori delle Commissioni per l'istruttoria delle politiche.

Si fa presente, infine, che le proposte avanzate per gli anni decorsi debbono ritenersi decadute e quindi dovranno, eventualmente, essere rinnovate per il conferimento delle decorazioni per l'anno 2011.

Per ogni eventuale ulteriore informazione, il candidato potrà rivolgersi direttamente alle strutture territoriali competenti - Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro. □

BIELLA

Aperitivo al Circolo

Giorgio Mathieu parla di “Gladio” e “Gladiatori”

Sandro Becchia

“Ancora una volta un cordiale benvenuto agli amici e ai colleghi intervenuti al nostro ormai abituale appuntamento che molto famigliarmente abbiamo chiamato “Aperitivo al Circolo”.

Con queste parole Renzo Penna ha dato inizio alla presentazione del Dr. Giorgio Mathieu, pubblicitario piemontese, che ha accettato l’invito di Federmanager Biella per portare la sua testimonianza diretta sul discusso tema di “Gladio” che ha costituito una parte importante nella storia d’Italia degli anni 70/80.

«Questo argomento – ha proseguito Penna – è stato scelto anzitutto per non rigirare sempre il dito nella piaga dei nostri problemi».

A questo punto il dr. Giorgio Mathieu ha dato avvio al suo interessantissimo racconto che inizia dalla parte finale della storia.

Siamo nell’estate del ’90. Il giudice Felice Casson interroga il terrorista neonazista Vincenzo Vinciguerra, condannato all’ergastolo per aver fatto saltare in aria – nel ’72 – a Peteano un’automobile uccidendo tre carabinieri e ferendone un quarto. Nonostante le smentite di Vinciguerra, Casson ipotizza un collegamento tra la strage e “una certa struttura occulta impegnata a destabilizzare l’ordine pubblico per stabilizzare l’ordine politico” e chiede al Presidente del Consiglio, Andreotti, di poter aprire l’archivio del Sismi.

Ed è così che viene alla luce “Gladio”. In una sua bizzarra relazione al Senato, Andreotti rivela l’esistenza della struttura. Il 6 gennaio 1991 i nomi dei gladiatori vengono pubblicati, suddivisi per regione di appartenenza, e così tutti vengono a conoscenza che esiste un’organizzazione militare segreta, formata da civili istruiti da militari. In realtà, invece, i 622 appartenenti alla struttura non si riconoscevano come tali: loro erano stati assunti da una “Ditta” ed il loro centro di addestramento era ritenuto una “Scuola” che non dipendeva dai Servizi Segreti Militari ma dal Ministero della Difesa. Si inaugura così una sequenza di informazione, disinformazione, intossicazione dell’opinione pubblica che porterà a far emergere contrapposizioni ideologiche violentissime.

«Andrea Pannocchia e Franco Tosolini, autori del libro che stasera vi presento, sono due storici ed il primo si è laureato proprio con una tesi su “Gladio”.

Ecco cosa raccontano.

La prima fonte documentale risale all’ottobre 1951 ed è un promemoria inviato dal generale Broccoli - direttore del Sifar – al Capo di Stato Maggiore della Difesa generale Marras.

Si evidenziava la necessità di predisporre, nella malaugurata possibilità di un’invasione del nostro territorio da parte di eserciti nemici, di una resistenza capace di “fornire informazioni, sabotare gli impianti degli occupanti e fornire assistenza e vie di fuga ai militari rimasti dietro le linee nemiche”. In definitiva si trattava di seguire le direttive del motto latino “Si vis pacem para bellum”: se qualcosa dovesse accadere, è meglio farsi trovare preparati con persone opportunamente addestrate. Nel 1953 vennero acquistati in Sardegna i terreni destinati ad ospitare la base operativa della Gladio e nel 1954 si dette il via alla costruzione delle infrastrutture anche perché Svizzera, Austria e Svezia si erano già dotate di una loro organizzazione destinata a respingere invasioni da parte di NEMICI che, nella fattispecie potevano essere intesi solo i paesi appartenenti al Patto di Varsavia, come Unione Sovietica, Cecoslovacchia e Ungheria.

La resistenza dell’Esercito italiano nei confronti di una invasione delle truppe di questi paesi era stimata da 7 a 12 giorni. Era quindi più che mai necessario dare inizio alla operazione Gladio.

Nel 1958 ebbe inizio il reclutamento clandestino del personale civile, selezionato sotto il profilo giudiziario, sociale e politico con l’esclusione di neofascisti e comunisti. L’individuazione veniva fatta dai quadri già facenti parte della organizzazione senza preclusione di sesso, età ed idoneità al servizio militare. Seguiva poi una selezione basata sulle informazioni che dovevano verificare che l’individuo non avesse precedenti di alcun tipo nel casellario giudiziario e non facesse politica attiva. Infine veniva attivato un controllo che coinvolgeva tutta la famiglia. A questo punto avveniva la convocazione e il gladiatore si presentava alla stazione di Roma Termini per poi essere accompagnato a Cerveteri. Vigeva l’obbligo della segretezza sui riferimenti alla vita personale e il divieto assoluto di parlare dell’organizzazione in ambito esterno (anche quello familiare). Su un aereo “ARGO” gli adepti venivano poi portati alla base militare di Pogliana (vicino ad Alghero) dove ricevevano lezioni di topografia e di tiro e si esercitavano sul campo. Questi gruppi non avevano compiti di guerriglia – riservata ai friulani – ma dovevano comunque approfondire le discipline militari. L’organizzazione prevedeva un certo numero di “Capi Rete” ognuno

con un incarico ben preciso.

«Io stesso – dice Mathieu – ero Capo Rete per il Piemonte Occidentale e il mio compito sarebbe stato quello di portare in territorio “libero” tutti coloro che ne avessero avuto la necessità come piloti, uomini politici, e persone utili per la causa».

«Nel 1990 fummo accusati di tutte le stragi (Piazza Fontana, Brescia, Italicus, stazione di Bologna) e, in seguito, anche degli atti terroristici di “una bomber”. Fu scatenata la caccia ai 622, con i giornalisti alla porta e con l’opinione pubblica scatenata nei nostri confronti anche perché aizzata dai “media”».

«Tutto sommato, la nostra è stata una vita difficile perché avevamo compiti militari speciali, eravamo dipendenti del Ministero della Difesa, obbligati al segreto militare e sottoposti alle sanzioni del codice militare. Lo Stato non ha mantenuto il patto sancito nei nostri confronti (con Andreotti che ha rotto il silenzio) ed ora noi chiediamo che sia lo stesso Stato a mettere un timbro di legittimità sul nostro operato e ci riconosca lo Status Giuridico di Militare».

Nel 2004 il Presidente Emerito Cossiga ha presentato un Disegno di Legge a questo scopo (che è stato ripresentato dal Senatore Malan con la richiesta di pensionamento anche per i Gladiatori), ma che fin’ora non ha avuto alcun esito.

Terminata la sua esposizione il Dr. Mathieu è stato letteralmente subissato da una serie di domande da parte dei presenti, a cui ha risposto con molta cordialità, confermando di aver avuto la fortuna di essere stato a contatto con persone preparatissime, soprattutto in momenti particolarmente difficili - come l’episodio dei missili sovietici a Cuba e il rapimento del generale americano Dozier a Verona - che provocarono un allarme generale per tutti i componenti di Gladio.

La serata si è conclusa con un amichevole aperitivo e con l’appuntamento al prossimo incontro, previsto per la seconda metà di settembre. □

Il prossimo Aperitivo al Circolo è fissato per:

Venerdì 1° ottobre alle ore 18.30 presso il Circolo Sociale Biellese, Piazza Martini della Libertà 16, Biella. Ospite: relatore sarà Sua Eccellenza il Prefetto Dr. Pasquale Manzo che illustrerà la situazione del territorio in tutti i suoi dettagli, dalla sicurezza alle prospettive future.



FM TORINO

Istituzione di un nuovo servizio riservato agli associati

Consulenza globale immobiliare

A seguito delle numerose richieste di consulenza su locazioni e/o gestione generale immobiliare, comunichiamo che a partire dal 1° Luglio 2010 Federmanager Torino, per soddisfare anche le diffuse esigenze di informazione sulle problematiche relative agli immobili, è stato predisposto un ulteriore servizio di prima consulenza "riservato agli associati".

Il servizio è gratuito per gli associati e verte in particolare sui seguenti argomenti:

- consulenza relativa alle problematiche dei contratti di locazione di immobili;
- consulenza relativa alle problematiche del condominio;
- pareri estimativi sul valore di immobili civili e industriali;
- ricerca dell'inquilino per la locazione degli immobili;
- ricerca dell'acquirente per la vendita degli immobili.

Il servizio sarà erogato, previo appuntamento, presso i nostri uffici: **Giovedì mattina dalla h. 10,30 alle h. 13,00.** □

Dalla Federazione Circolare n. 2234

Attestazione iscrizione Fasi e Assidai all'Anagrafe dei Fondi Sanitari

Fasi e Assidai hanno ottenuto l'iscrizione all'Anagrafe dei Fondi Sanitari, come previsto dalla nuova normativa sui fondi di assistenza sanitaria integrativa.

Si tratta di un primo adempimento che costituisce un presupposto necessario per poter continuare a beneficiare delle agevolazioni fiscali, previste dalle norme di legge, sui contributi versati a tali fondi. □

Un biennio per crescere

A Torino Incontra, nella prima settimana di ottobre (data da definire) Evento Donna e Manager



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. □



Lavorare in Cina

Dynabond Powertech Service (DPS) (www.dynabondpowertech.com) è una società franco-cinese specializzata nell'industria nucleare.

Propone:

- **una gamma di servizi** per consolidare l'espansione delle aziende straniere in Cina e allo stesso tempo l'accesso ai mercati internazionali per le imprese cinesi. **Il team multiculturale e multidisciplinare** della DPS si compone di ingegneri, giuristi e professionisti del marketing.

- **Marketing:** con un ventaglio di servizi di marketing rivolte allo sviluppo e all'espansione commerciale delle aziende straniere

- **Lobby:** creare e potenziare le reti ed i vantaggi competitivi con i responsabili acquisti.

- **Vendite:** rinforzare le posizioni e le relazioni con gli acquirenti cinesi.

- **Procedimento del registro di sicurezza:** ottenimento della licenza (HAF604) delle autorità di sicurezza cinesi.

- **Logistica:** Controllo di tutte le funzioni chiave riguardanti il business, l'aspetto legale, amministrativo e le traduzioni.

Per informazioni: Charles Garcia
VP Business Development Unit
+34 96 274 30 28

+34 616 646 871

cgarcia@dynabondpowertech.com; Skype: charlesvalencia

Gente di Langa, saggia e forte

Le pere di Luigi Einaudi

Nel frastuono confuso e privo di valori morali della politica di oggi, ricco di odi e contestazioni ma povero di ideali e di esempi, il confronto nasce immediato con le persone del passato di sicuro riferimento

Arturo Bertolotti

Ricordi personali. Nel 1963 o nel 1964 viaggiai in treno tra Roma e Napoli per una trasferta di lavoro; lo scompartimento era condiviso con un uomo di mezza età dall'aspetto severo e la figura imponente, alquanto taciturno e assorto nelle sue carte. Il reciproco silenzio era stato rotto dalla comparsa del controllore a fronte del quale il mio compagno di viaggio si era forzatamente qualificato, era un ufficiale dei carabinieri, maggiore o colonnello non ricordo.

L'occasione del controllore era stata propizia per rompere il silenzio e dopo le presentazioni personali e l'esplicazione dei motivi del viaggio eravamo passati ai ricordi delle esperienze della vita di lavoro; l'ufficiale, stando alle sue parole, aveva fatto parte del distaccamento coperto delle forze di sicurezza addette a garantire la sicurezza esterna della presidenza della repubblica e, constatato che ero piemontese, era passato prontamente a parlarmi della sua esperienza durante la presidenza di Luigi Einaudi.

Di quella presidenza riconosceva certamente l'oculatezza politica, l'equilibrio, il buon senso e la sicura onestà quasi spartana; lamentava invece la mancanza di belle cerimonie, di discorsi ufficiali, di slanci e di emozioni esternate in pubblico. Mai discorsi dal balcone, gesti spettacolari o confidenze preferenziali; troppo per quell'ufficiale, uomo del sud, fatto di divisa e carriera. E per esemplificare mi raccontò l'episodio delle "pere di Einaudi" di cui era a conoscenza.

Lo scrittore Ennio Flaiano, che si qualifica presente all'episodio, (v. *Corriere della Sera* del 18 Agosto 1970) ne dà questa versione: "Da un argomento all'altro, nel corso di un ricevimento ufficiale, tra aneddoti che per il gran ridere scuotevano il presidente come un uccellino bagnato, tra riflessioni che seguivano gli aneddoti, previsioni economiche e altre sul futuro, la cena si stava prolungando oltre il lecito. Ma eccoci alla frutta; il maggiordomo recò una enorme vassoio del tipo che i pittori manieristi olandesi dipingevano due o tre secoli orsono.

C'era di tutto, eccetto il melone spaccato. E tra quei frutti, delle pere molto grandi. Luigi Einaudi guardò un poco sorpreso tutta quella botanica, poi sospirò: "Io-disse-prenderei una pera, ma sono troppo grandi. Non c'è nessuno che vuole dividerne una con me?" Tutti avemmo un attimo di sgomento e guardammo istintivamente il maggiordomo: era diventato

rosso fiamma e forse stava per avere un colpo apoplettico.

Durante la carriera non aveva mai sentito una proposta simile ad una cena servita da lui, in quella sede. "Io, Presidente" dissi alzando una mano per farmi vedere, come a scuola. Il Presidente tagliò la pera, il maggiordomo ne mise la metà su un piatto e me la posò davanti come se contenesse la testa di Giovanni Battista.

Un tumulto di disprezzo o almeno di disapprovazione doveva agitare il suo animo non troppo grande. Stai a vedere che adesso me la sbuccia, come ai bambini; non fece nulla, seguì il suo giro e la conversazione riprese più vivace di prima. Il maggiordomo, con il sussiego di tutto il suo ruolo, come sanno farlo certi camerieri e i cani da guardia, sparì dietro un paravento".

Il Presidente Einaudi aveva portato nei palazzi romani le consuetudini e l'educazione delle sue origini, secondo le quali nulla va sprecato; ovviamente, per tornare al mio viaggio in treno, l'ufficiale era dalla parte del maggiordomo, io da quella del Presidente.

Anche la gente di Dogliani, dove ho parenti numerosi e dove il Presidente Einaudi aveva i suoi beni e soggiornava appena possibile, ha mantenuto nei suoi confronti questo atteggiamento misto di ammirazione e di rimprovero. Quei parenti, ad esempio constatano che il Presidente non ha fatto fare strade o palazzi, né provvedimenti di legge a favore di quelle terre. Né ha assunto o raccomandato gente del paese per incarichi nella pubblica amministrazione. Ma questo non è il più bell'apprezzamento che possono fare nei suoi confronti!

Ancora una considerazione a favore: Einaudi è sepolto nel cimitero di Dogliani, e la sua tomba è collocata in uno dei muri che circondano un piccolo cortile: non iscrizioni o lapidi, la scritta con il suo nome, quattro aperture con grate in ferro battuto, l'imbiancatura a calce delle pareti, una rosa rampicante: forse solamente nei luoghi francescani è possibile

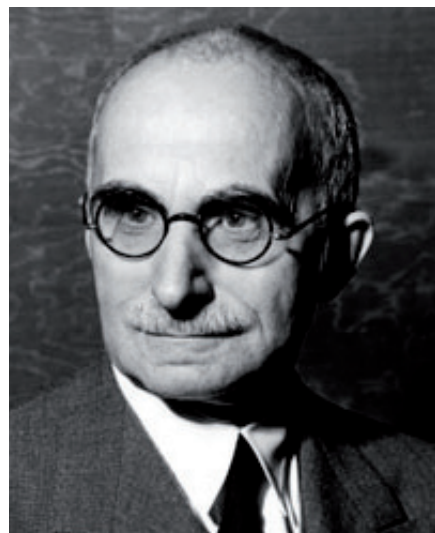
trovare tanta semplicità, austerità coniugata all'eleganza.

Concludo con un aspetto del profilo dell'uomo che merita essere citato: Einaudi fu anche imprenditore prudente e sagace. La sua avventura imprenditoriale ha inizio quando, dopo la morte del padre, nel 1897, il ventitreenne Luigi Einaudi acquistò la cascina di "San Giacomo", una dimora nobiliare settecentesca con una cappella in rovina e quaranta "giornate" di vigna. Sotto la guida dell'ormai insigne professore di Scienza delle Finanze i poderi cominciarono a rendere; già nel 1905 il Dolcetto qui prodotto e imbottigliato iniziò ad essere venduto fuori dei confini

regionali. E anche dopo la sua nomina a Senatore, Ministro e anche Presidente della Repubblica, Luigi Einaudi non mancò mai di seguire le sue vigne.

Il suo motto "Innovare nel rispetto della tradizione" gli garantì la diffusione progressiva del prodotto e il mantenimento della clientela. Anche il ricavato dell'attività enologica fu costantemente reinvestito in nuove terre, attrezzature e impianti; oggi la proprietà si compone di nove cascine, dove vive la cospicua manodopera dipen-

dente, alla quale è affidata la cura dei quarantacinque ettari di vigna e dei centoventi ettari totali da cui l'azienda è costituita. □



LUIGI EINAUDI

"Autorevole studioso di problemi tecnici e scientifici dell'economia e della finanza, osservatore acuto dei fatti sociali e di costume, Einaudi fu maestro delle migliori generazioni intellettuali anche per ininterrotto magistero morale e civile, e per la sottile venatura di ironia e buon senso che traspare dai suoi giudizi sugli uomini e sulle cose".

Da: Garzanti - Enciclopedia europea - vol.4 pag.407

Quando la maleducazione sconfinava nel reato

Un giorno d'estate

Gianfranco Guazzone

Alzi la mano chi, in questi ultimi tempi, non ha letto o sentito ripetere che desta sempre più preoccupazione, nel nostro vivere quotidiano, la tendenza a comportamenti irrosi e cattivi, e questo perfino tra le persone che, per indole e carattere, parrebbero esenti da tali reazioni. Così come frequentemente si sottolinea che ormai in diversi ambiti della convivenza civile, complici gli stimoli dei vigenti modelli sociali ed economici che ci sovrastano, stiano prevalendo atteggiamenti prodotti dall'egoismo e dalla prevaricazione con inevitabile sbocco verso comportamenti aggressivi e intolleranti!

Quel che è peggio è che, condivisa l'analisi, si finisce per subire tutto ciò come un divenire pressoché inevitabile, una situazione irreversibile nella quale perfino ci si crogiola dopo essere riusciti lucidamente a tracciare il profilo, l'identità del "male" che ci circonda. Peraltro raramente c'è consapevolezza sul fatto che ciascuno di noi, più o meno deliberatamente, possa risultare tra gli attori dello sfascio. Sono quasi sempre gli "altri" a produrlo!

Resta questo malessere soffocante, uno stato di disagio che ci induce all'auto tutela e ci porta ad isolarci, sempre più diffidenti e indifferenti verso il bisogno degli altri, anche perché il nostro prossimo si materializza sovente come potenziale avversario, come prevaricatore dei nostri diritti. Uno stato di intolleranza reciproca che nutre l'acredine, se non addirittura l'odio, con conseguenze spesso disastrose di cui la cronaca nera frequentemente si deve occupare.

Come uscirne, come diminuire almeno una parte di tanta tensione, rendendo meno soffocante l'ambiente in cui viviamo, smorzando la tendenza al tutto contro tutti?

Dal momento che non si può sospettare che un tale scenario possa addirittura risultare funzionale ad un sistema perverso basato su interessi biechi di chi ha tutto da guadagnare da una conflittualità permanente e dallo scontro sistematico (ci mancherebbe!), non resta che l'appello alla "politica", a chi ci "comanda" ed ha in teoria la forza per inserirsi in questo greve meccanismo, affinché si adoperi per ridurre almeno in parte le tendenze in atto e incidere sugli elementi che producono overdose di sofferenza e di disagio.

E questo con il coraggio necessario per andare magari al di là degli interessi economici prevalenti, tralasciando l'appagante populismo spiccio e la perenne attenzione alla cattura del consenso.

Certo non ci si può illudere di smontare completamente il complesso e, per certi versi funzionale, sistema che ci comprende e che di fatto riproduce la maggior parte dei guasti su menzionati. Costruito per il perseguimento del nostro "benessere", quindi accettato e difeso dalla maggioranza delle stesse cosiddette vittime, spinto al parossismo proprio per salvaguardarlo e renderlo più efficace, è ben difficile che possa essere profondamente revisionato esimendolo dal riprodurre i danni appena elencati.

Ci è ben chiaro che alcune componenti del nostro disagio sono strutturali e derivano proprio dal tipo di società in cui viviamo. Siamo pertanto consci della



nostra impotenza dimensionale nei confronti delle crisi ricorrenti che mettono in ginocchio la nostra economia, così come ci rendiamo conto che ben poco possiamo fare per impedire le frequenti manovre speculative tendenti periodicamente a rastrellare moneta a tutto danno del potere d'acquisto dei consumatori finali. Non ci sfugge di essere strumenti, e un po' vittime sacrificali, di un sistema capitalistico dalle regole spietate che "non può" rallentare e che ci impone di tollerare anche le iniquità pur di salvaguardare il trend di crescita e garantire il mantenimento della ricchezza acquisita dai popoli sviluppati, noi per l'appunto.

Lo stesso vale per le sofferenze legate al mantenimento del posto di lavoro, alla crescita dei figli, al peso di malattie gravi e invalidanti, al desiderio di dare dignità della vecchiaia dei nostri genitori (e nonni), agli eventi catastrofici e dalle minacce al nostro sistema ambientale. Anche se in questo caso ci chiediamo, impotenti e amareggiati, proprio leggendo del dramma del Golfo del Messico, perché non si anteponga ad ogni utilizzo di tecnologia un meccanismo di garanzia e di sicurezza per prevenire o almeno rimediare ai possibili guasti.

Ma proprio perché già si deve assistere impotenti a questa ineluttabile (!?) deriva e si è giunti a constatare che la stessa comporta la saturazione della capacità di sopportazione, non è pensabile che non si cerchi di intervenire almeno sui comportamenti quotidiani, sulle dimenticate regole di convivenza, per alleviare le tensioni e per eliminare quelle numerose e devastanti "piccole" vessazioni che portano all'esasperazione e quindi alla reazione anche violenta! Non è una questione di ordine, o almeno non solo, è una questione di recupero di un minimo di qualità della vita, povera o ricca che sia.

Una lunga premessa per affermare che, proprio perché si è giunti a questa soglia della sopportazione, è un "delitto" permettere o tollerare quei comportamenti intrusivi, (i rumori, i vari disturbi della quiete), che minano anche quel po' di serenità che ancora disperatamente cerchiamo nelle nostre case. Se anche questo "santuario" crolla ci si può attendere una reazione incontrollata e eccessiva, perché la "vittima" può sentirsi perseguitata e non più in grado di trovare una via di fuga.

E non venga la tentazione di minimizzare l'effetto di quanto appena sostenuto, magari ridicolizzando il pur azzardato passaggio dai massimi sistemi al minimalismo del quotidiano, perché significherebbe non tenere in debito conto il grado di sopportazione della sofferenza dell'uomo, in particolare se debole, malato o anziano.

Proprio qui che entrano in campo le accantonate, disperse "regole" che dovrebbero permettere una convivenza civile, ed è soprattutto la politica locale che deve riattivarle e renderle efficaci, esprimendo la

volontà di farle rispettare e individuando dei guardiani, oggi scomparsi o impotenti, autorevoli e, perché no, autoritari. E non ci sia chi ripeta che ci si può affidare a quel buon senso che è tristemente tramontato!

L'appello è semplice: "Vorremmo essere protetti per vivere meglio!"

Inequivocabile che il principale imputato sia il rumore. Tolle le dichiarazioni di principio, è evidente che più nessuno si interessa realmente a salvaguardare l'uomo dalla devastante immissione di rumori in ogni momento della giornata. Una vera e propria persecuzione che distrugge i nervi e fa saltare i già fragili equilibri psicologici.

Cantieri, raccolta rifiuti, lavaggio delle strade e delle caditoie, raid motociclistici, lavori domestici e di giardinaggio e, perché no?, a notte inoltrata il clamore proveniente da qualche punto di divertimento (si intende per il migliaio di festaioli, molto meno per tutto il quartiere coinvolto nella festa) nonché gli schiamazzi dei nostri giovani virgulti che non avendo impegni di lavoro il mattino successivo possono permettersi di "tirlarla in lungo" e bivaccare sotto casa altrui, tenendo svegli quegli "idioti" che invece devono alzarsi all'alba... magari anche per nutrirli.

C'era una volta il "Regolamento Comunale". Già, perché c'è ancora qualcuno che sospenda i lavori rumorosi nell'orario della sosta pranzo? D'altronde come chiederlo se è lo stesso Comune che ci manda il tosaerba sotto casa mentre si pranza?

A proposito, com'erano belli i giardinieri d'un tempo! Arrivavano, falcetto alla mano, al massimo la sega e la scopa, riordinavano e svanivano nel nulla. Ora sono un tormento: si distribuiscono scientemente nell'arco della settimana e sciorinano tutto il loro repertorio di rumori (di usare attrezzature meno chiosose proprio non se ne parla), con strumenti puzzolenti che tagliano l'erba, accumulano le foglie, le aspirano, estirpano i rovi, segano gli alberi. Quando smettono, il tempo di un sospiro, ed ecco che i vicini, rientrati dal lavoro si apprestano diligentemente a tagliare le proprie siepi, ovviamente in giorni e ore ben differenziati. E se istituissimo il giorno del "rumore"?

All'ora di cena, dulcis in fundo, mentre i ragazzini provano la potenza delle loro moto, raramente disturbati dai tutori dell'ordine, ecco che si scatenano gli elicotteri militari. Non è una battuta e neppure un'esagerazione: nella periferia torinese, a pochi metri dalle case, rombano i motori di una pattuglia che non può fare a meno di svolgere le "indispensabili" esercitazioni di volo e così è il "Vietnam", non senti neppure più il sonoro della tivù. Amen!

Ma tutto questo non fa ridere, non può costituire la norma, non può essere sottovalutato dalle amministrazioni locali e da chi legifera. Non si può ridurre il tutto ad una questione economica per cui si giunge a giustificare l'intervento notturno per ottimizzare lo sfruttamento delle macchine, si rinvia l'introduzione di attrezzature meno rumorose perché costano, si consente agli operai di lavorare a qualsiasi ora per esigenze contrattuali. Così come non è leale verso chi lavora e fa il proprio dovere, e ancor di più verso chi soffre, consentire o addirittura promuovere occasioni di disturbo e di inquinamento sonoro nelle ore notturne avanzate solo per compiacere ristrette minoranze di cittadini.

Certo che si può comprendere come possa risultare più facile lasciar fare, non dar fastidio alla gente, essere condiscendenti, non farsi nemici, apparire evoluti e intraprendenti. Ma questo non è amministrare, non è gestire la convivenza, non è salvaguardare la salute, non è tutelare i più deboli! □

La fotografia, ricerca di autenticità

I giovani e il futuro: la percezione di una Speranza

Giulio Airaghi

Creazione del XIX secolo raccoglie meglio e in profondità la modalità, insieme con la realtà e la necessità di denunciare carenze e di evidenziare capacità progettuali. Il tema dei giovani è di scottante attualità e viene quotidianamente affrontato da economisti, politici, sociologi, vissuto da una generazione che sta faticosamente tentando di trovare una propria collocazione all'interno di una società difficile come quella contemporanea. Con i concorsi fotografici dedicati ai giovani l'arte contribuisce alla ricerca di autenticità attraverso l'uso evocativo dei mezzi dell'intelletto e mette a nudo i sogni, le paure, le ansie dei giovani d'oggi, le loro idee, i punti di vista raccontati con sensibilità capace di oltrepassare l'immagine e giungere al cuore. Un linguaggio a immagine artistica in grado di svolgere un ruolo nella costruzione del proprio futuro, così carico di insicurezze, di rischi e di traguardi conclusivi veloci e inaspettati.

La parola giovani viene spesso associata al futuro e alle sue aspettative, ma la delusione,

induce, in alcuni momenti a rifugiarsi nei luoghi dell'utopia intesa come isola immaginata: vale per tutti figli e nipoti anche del nostro mondo dirigenziale testimone di un rapporto complesso e sottile, dolorosamente vivo.

L'autenticità narra la vita spesso difficile, a volte dimenticata, quasi mai senza senso. Graffia lo sguardo di chi la guarda e si immedesima in ciò che vede tra sentimenti, emozioni e frammenti di storie che non sbiadiranno mai. Una capacità fresca e nuova di essere nel mondo e sulle questioni che ci coinvolgono tra lampi di determinazione, momenti di gioia: un segno che anche quando ci sono difficoltà c'è sempre una Speranza. È lei infatti che determina sui giovani una grande energia e la passione all'irascibile, cioè la capacità naturale di lottare contro ciò che contrasta i loro progetti.

Nella Galleria degli Uffizi a Firenze, un tritico rappresenta la Speranza insieme alle altre

virtù: essa non ha nulla di particolare ma guarda verso il futuro.

I giovani fotografi, sono già gli uomini del futuro. I Concorsi mettono in scena i loro desideri e i muri esistenti tra i loro sogni e la realtà, tra inquietudini e disagi, tra illuminazioni discontinue e personali entusiasmi che nel loro percorso sono alla base di ogni azione che si prospetta verso il domani

Dialogando con un giovane artista fotografo, ha così risposto alla mia curiosità: cosa vuoi esprimere? "l'immediato accesso alle strade senza sbocco e alle aspirazioni di noi giovani di attaccare senza tregua la calma, il disinteresse alla superiore prerogativa di saper costruire e utilizzare gli strumenti di cui i giovani hanno bisogno per vivere e svilupparsi. Noi giovani siamo una umanità marginale, ostile forse, eppure tesa alla fiducia di superare ciò che opprime il diritto al nostro futuro.

I giovani e il futuro: la percezione di una Speranza. □



OTTOBRE MESE DELLA PREVENZIONE DENTALE

I NOSTRI ODONTOIATRI ISCRITTI ALL'ANDI VI ASPETTANO PER UNA VISITA GRATUITA

LOGIMEDICA CENTRO ODONTOIATRICO



IL VOSTRO NUOVO DENTISTA DI FIDUCIA

**COMPETENZA - PROFESSIONALITÀ
GENTILEZZA - TRASPARENZA**

UNA EQUIPE DI SPECIALISTI A VOSTRA DISPOSIZIONE
IN UN MODERNO AMBULATORIO **ALLA CROCETTA
IN CORSO LIONE 32/H**

DIRETTORE SANITARIO DR. SIMONE SPAGARINO

CONVENZIONI DIRETTE CON: FASI - FASIOPEN - FASCHIM - FISDAF - QUADRI E CAPI FIAT

**PRENOTI ORA LA SUA VISITA GRATUITA AL N° 011 38 52 551
O VISITI IL NOSTRO SITO WWW.LOGIMEDICA.IT**

In margine alla relazione della Prof.ssa E. Fornero

“Non mi sento beneficiato”

Lunedì 24 maggio alle ore 18,30 presso la sala “Cogne” della Pèpinière d'Entreprise in zona Espace Aosta si è tenuta una conferenza sul tema “Previdenza”.

L'incontro, patrocinato dalla CIDA U.R, Valle d'Aosta e Federmanager VDA ha avuto come illustri relatori i sigg. Prof.ssa Elsa Fornero, docente di economia presso l'Università di Torino, esperta in materia previdenziale, direttore del CERP di Torino e vicepresidente della Fondazione San Paolo, dott. Giuseppe Coppola, direttore dell'INPS della Valle d'Aosta.

I relatori, in modo chiaro e competente hanno ribadito l'esigenza di passare progressivamente, per ciò che concerne il calcolo delle pensioni, dal metodo “retributivo” a quello “contributivo”.

Con la revisione periodica dei coefficienti di rendimento si abbasserà la copertura del sistema previdenziale pubblico. Il calcolo cambia per consentire al sistema previdenziale di reggere nel futuro in relazione ai fattori che sono ormai ampiamente noti.

I nostri giovani dovranno quindi, seriamente, pensare all'utilizzo di “fondi integrativi” che si spera, saranno ben strutturati e opportunamente protetti. Nella mia qualità di PENSIONATO confesso che due considerazioni mi hanno un po' “infastidito” e le cito:

1. I “diritti acquisiti” mi sono sembrati, seppur velatamente messi in dubbio anche se il tema è stato esposto ma non sviluppato per dichiarata “non competenza”.

2. Il calcolo “retributivo” ha regalato qualcosa a tutti gli ex lavoratori dipendenti (esempio citato hai versato 100 ricevi 130).

Tecnicamente ciò sarà anche vero e vi saranno pur state delle ragioni valide per questo calcolo; non fummo certamente noi a stabilirne i metodi. Ritengo, a questo punto, opportuno inserire il commento in un contesto più ampio, di carattere socio-politico.

Facendo riferimento ai soli lavoratori dirigenti d'azienda pensionati (ed in particolare al middle management) osserviamo che alcuni “vantaggi” (privilegi?), frutto di un impegno costante nella vita lavorativa, sono stati progressivamente ridimensionati in nome di una malintesa “uguaglianza”.

Osserviamo il “sistema paese”. Emerge per ieri, oggi e forse domani il seguente quadro:

- lavoratori dipendenti e pensionati che sempre hanno pagato e continuano... (comportamenti virtuosi indotti ma comunque reali);
- lavoratori politici (ivi comprendo l'immensa pletore di questi addetti...) che, stimolano gli altri alla correttezza e al risparmio, si sono creati un sistema di tutela economica e pensionistica “ultra favorevole” e non sempre correlato ai risultati (invero troppo spesso modesti).

Si dice e si scrive che qualcuno rubi e/o approfitti dello “status” per ottenere benefici più o meno leciti, naturalmente oltre ai “privilegi” (questi sì...) di cui già godono, categorie che praticano una eva-



sione fiscale consolidata e costante a tutti i livelli tra lavoratori “non dipendenti”.

Sono ben conscio che il mio atteggiamento è “settoriale”, volutamente e orgogliosamente “settoriale”, e ciò non vuol dire che debbano pagare sono gli altri ma vuole stimolare di una equità sociale.

Come categoria avremo certamente commesso qualche errore, nella massa ci sarà quale “mela bacata” ma in maggioranza ci siamo impegnati al limite delle singole capacità, abbiamo percepito e pagato ciò che il nostro tempo dava e imponeva. Avevamo fiducia nella promessa che “in vecchiaia”, avremmo avuto quello “stipendio differito” (che quindi non ci era stato dato prima) stabilito delle regole vigenti.

Siamo orgogliosi di avere contribuito a ben rappresentare l'ITALIA DEI LAVORI e non accettiamo, per noi e per le future generazioni, che si continui a mortificare il MERITO, l'IMPEGNO, lo STUDIO a favore dei troppi “furbetti di quartiere”.

Non mi sento per nulla “beneficiato” ma in “credito”.

Enzo Garzena

Membro del Consiglio Federmanager Valle d'Aosta

Conferenza CEC a Verona

La CEC ha organizzato una conferenza il 18 giugno 2010, in Italia (Verona) su “I contratti collettivi e individuali per i managers”.

In sintesi si è rilevato che nella maggior parte dei Paesi europei le condizioni contrattuali sono tradizionalmente il risultato di un processo di trattative tra i lavoratori e i sindacati.

Tuttavia, nel corso degli ultimi due decenni, si è rilevata una tendenza verso il decentramento dei negoziati collettivi, che non operano più sul piano nazionale, ma piuttosto



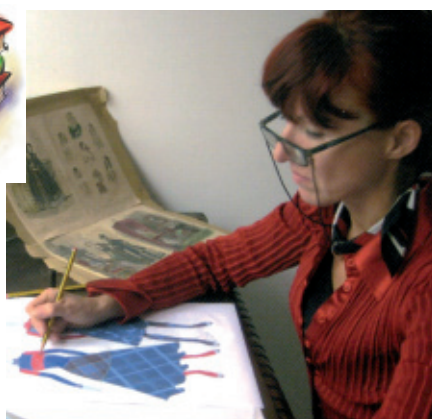
a livello delle imprese. Inoltre il numero dei manager aumenta più rapidamente del numero dei lavoratori.

Parecchi fattori possono spiegare questa tendenza dovuta all'importanza del settore dei servizi, dove i managers sono più richiesti che nell'industria, insieme con la domanda crescente di superiori livelli specifica in una economia della conoscenza.

Di qui al 2020, 16 milioni di cariche supplementari esigeranno delle qualificazioni elevate, contro una richiesta di media qualificazione limitata a 12 milioni di addetti. □

Inventor Design

Monica Pontet, pag. 140, € 24, Editore Ananke



Questo libro dedicato al design, indirettamente spiega come questo termine così prepotentemente alla moda oggi, sia passato da una qualificazione elementare di un segno grafico collegato materialmente ad un oggetto, ad un significato simbolico, passando dall'apparire all'essere.

Oggi parlare di design significa anche adottare uno stile di vita, una nuova mentalità che si ispira all'estetica, che va ben oltre alla scienza per trascendere nell'olimpico del puro pensiero. E ciò ci viene dimostrato da questo volume che, tra i molti pregi, ha anche quello di essere scritto dalla figlia di un nostro collega: la prof. Monica Pontet, la quale ha tracciato questo volume sulla struttura di un dizionario, anzi di un sillabario, perché i capitoli sono ventuno come le lettere dell'alfabeto e cominciano proprio da "come si crea un logo".

Com'è evidente siamo in piena ricerca di estrarre dal prodotto o cosa, o istituzione, un simbolo che con lettere stilizzate o immagini richiamino a chi legge subito la fonte che si giova anche il gradimento che gliene viene al lettore.

Il libro di un artista – tale è il volume – mal si presta ad una descrizione. Possiamo

Premessa

Il pregio del contenuto dell'opera di carattere artistico è quello di raccontare agli amatori del design, ma anche a tutte quelle persone che si avvicinano al mondo della progettazione artistica, quanto sia necessario essere versatili per accedere al mondo dei creativi. La trattazione del testo si articola sventagliando argomenti raggruppati in differenti generi del disegno creativo.

I ventuno capitoli, come le lettere dell'alfabeto, propongono un percorso metodologico prezioso per tutti coloro che intendono approfondire lo studio del design. La sequenza degli argomenti trattati racconta l'ingegnosità che emerge dalla nascita di un'idea allo sviluppo di un progetto.

solo suggerire, alludere alle immagini di cui il volume è ricchissimo, talvolta nell'immediato della ricerca, di un logo ma spesso attraverso i vari passaggi che la mente via via costruisce sino a cogliere l'esito desiderato.

È appena il caso di citare alcune pagine che ci hanno colpito oltre che riprodurre qualche immagine che maggiormente ci sembra vicina all'estro dell'autrice. □



8. 

CRISI GLOBALE E CAPITALE UMANO

a cura di
Alessandro Di Paolo
Fabiano Longoni



Crisi globale e capitale umano

A cura di Alessandro Di Paolo e Fabiano Longoni
Marcianun Press, 2010, pp. 192

Contenuto: etica e responsabilità sociale d'Impresa.

Il libro analizza quale deve essere il comportamento etico nell'impresa e nell'azienda. Un'etica solo per i dirigenti o anche per tutti quelli che vi operano? Operare nel mondo del lavoro in maniera etica, è possibile? Come?

Il volume analizza il comportamento etico da tenere nell'impresa e nell'azienda attraverso le riflessioni di 18 leader rappresentanti di altrettante imprese multinazionali, istituzioni, enti pubblici, ecc.

“L'etica deve essere il fattore valorizzante l'impresa e il capitale umano, così che possano divenire l'elemento portante di uno sviluppo economico e sociale corretto e distribuito”.

“Ciò che manca, ciò di cui abbiamo bisogno per uscire dalla crisi e fronteggiare l'instabilità del capitalismo globale della conoscenza è la riscoperta della soggettività (...) le persone sono scomparse almeno in parte, lasciando il centro della scena ad automatismi”. □

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

12 settembre-domenica ore 7.45 - Partenza in bus per Asti "Festa delle Sagre" programmata con Paolo Giorgi e con la Presidenza Federmanager di Asti.

10-11-12 settembre - Viaggio di 3 giorni nel Tregviano e Marostica (tutto esaurito).

1 martedì al Platti - ore 20.45 - Puntuali per esigenza del locale e dei relatori.

- 21/09 - Piero Quattrocchi, nostro Consigliere - docente UNI3 - ci intratterrà su: "Il Risorgimento" - 1a parte.
- 12/10 - Pietro Quattrocchi completerà "Il Risorgimento".
- 09/11 - Roberto Figurelli - artista orafo - "Conoscere il mondo dei preziosi e lavorazione".
- 07/12 - da precisare.

25 settembre - sabato - ore 12.30 - Al circolo dei Ronchi Verdi - Corso Moncalieri 466/16 Torino. 2° edizione dell'incontro festoso per onorare i soci, colonne portanti del Club, che compiono 80 anni di vita nel 2010. È l'occasione per esserci e creare scambio generazionale con i più giovani iscritti che ne prenderanno il testimone. Sor-

prese e danze folk allietteranno la ricorrenza. Aperitivo, pranzo e, a seguire, i festeggiamenti. € 38,00 a persona. Prenotazione e pagamento entro il 15/9/10.

N.B. per i festeggiati/e: segnalare il proprio nominativo in Segreteria

29 settembre - mercoledì - ore 18.30 - S. Messa annuale al Santuario di Sant'Antonio da Padova - Via Sant'Antonio da Padova 7 Torino. Ricordiamo i nostri amici che ci hanno lasciato ed i familiari dei soci. Compartecipazione di Manageritalia, di Federmanager, e del Consiglio Seniores Città di Torino. Segue concerto d'organo con il maestro Luca Ronzitti.

5-10 ottobre - mercoledì - ore 20.30 - Gran concerto jazz al "Teatro Auditorium", Eucatorio della Provvidenza - Corso Trento 13 Torino. Quartetto Manomanouche.

13 novembre - sabato - ore 8 - Partenza in bus per Visita al Castello di Racconigi e Bottega Reale (terra dei Savoia). Ore 13 - tradizionale Bagna Cauda a Faule nel Cuneese.

11 dicembre - sabato - ore 20 - "Gala degli Auguri 2010" - La Festa si terrà nel gran salone Hotel Mercure 4 stelle Torino Royal - Corso Regina Margherita 249, Torino.

1. Compatibilmente con il suddetto programma, sono in approntamento altri incontri quali:
 - all'Associazione Piemonteisa, con brillante relatore.
 - Con la Dott.ssa Truzzi sui temi della comunicazione moderna.
2. È emersa richiesta per un corso di ballo liscio e da sala.
3. Si ripropone la gara di sci Federmanager

Nord-Ovest con Dirclub Piemonte. L'evento si dovrebbe svolgere a marzo 2011 in Valle d'Aosta, promossa dal Presidente Valle d'Aosta Dott. Marco Farinet in collaborazione con Presidente di Asti Dott. Piero Masoero e dei Presidenti regionali Federmanager Piemonte.

Referente Dirclub Piemonte Giovanni Baudrucco nostro Consigliere - cell. 3334312044

Viaggi Dirclub 2011

Secondo le gentili richieste segnaliamo le seguenti proposte:

- 7 giorni in Calabria-Basilicata, periodo fine giugno, possibilità di soste in un lido.
- "Crociera Grandi Capitali dell'Atlantico" con Costa Deliziosa - primi 10 giorni di settembre - Spagna, Portogallo, Irlanda.

Oppure

- "Crociera Coralli e antichi tesori" con Costa Allegra - 8 giorni Egitto, Giordania, Israele - febbraio, marzo.

In base alle Vostre preferenze, che farete pervenire non oltre il mese di ottobre 2010, approfondiremo i rispettivi programmi.

Con i migliori saluti del Consiglio Direttivo e della Presidente.

Lina Del Core

Quando questo numero del periodico perverrà a casa dei lettori molte delle attività riportate si saranno già svolte. Ci è sembrato comunque utile elencarle anche per avere una evidenza completa delle innumerevoli iniziative del nostro Club.





FasiOpen

Dal Sistema Fasi
il Fondo di Assistenza
Sanitaria Integrativa
per il mondo delle Imprese.

Hamag

 **Sistema Fasi**



CONFINDUSTRIA



FEDERMANAGER

www.fasiopen.it

Numero Verde
800 085 502



“E il lupo rinunciò quando vide che la casa era assicurata con Augusta!”

Una casa ben protetta è essenziale per vivere serenamente. Per questo **Bene Casa Abitazione** ti offre, ad un costo davvero ragionevole, una tutela contro ogni evenienza: incendio, furto, danni da acqua o da eventi atmosferici, rottura di vetri, scippo e rapina anche fuori da casa e una piena tutela legale; peccato rinunciare.



BENECASA
ABITAZIONE

AUGUSTA
ASSICURAZIONI 