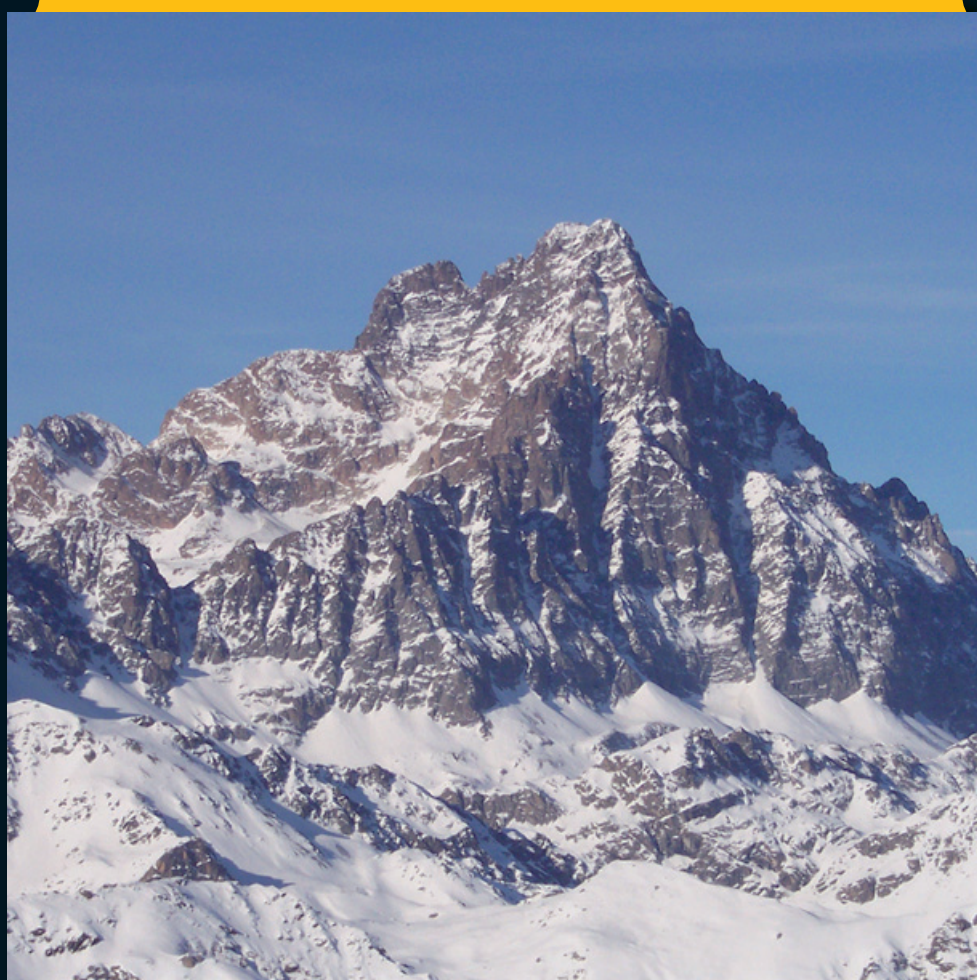




*Buon Natale
e Felice Anno Nuovo*



- ★ **Le assemblee di Aosta e Cuneo**
- ★ **Italia attenta: puoi finire in serie B**
- ★ **Donna & Manager: un binomio per crescere**

La nuova era della diagnostica dentale

(TAC volumetrica CONE BEAM)

Presso il centro Cidimu è in funzione una innovativa Tac volumetrica a fascio conico 3d modello Scanora.

Lo Scanora 3d è un sistema di acquisizione digitale di immagini tridimensionali a fascio conico con tre differenti campi di acquisizione e un sistema integrato di imaging dedicato per la panoramica dentaria che permette di ottenere velocemente immagini ad altissima risoluzione.

Le principali indicazioni nell'utilizzo dello Scanora 3d possono essere così riassunte:

- Implantologia;
- TC articolazione temporo – mandibolare;
- Studio mirato di patologie ossee;
- Malposizioni dentarie in campo ortodontico.



I principali e più evidenti vantaggi della TAC Scanora Cone Beam 3d sono:

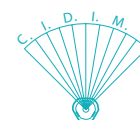
- **qualità superiore delle immagini;**
- **minime dosi di radiazioni** seguendo il principio di radioprotezione: "la più bassa dose di radiazioni funzionalmente possibile".

Oltre alle immagini elaborate su pellicola viene fornito un cd con programma viewer che consentire al medico odontoiatra di visualizzare le immagini interagendo con le stesse.

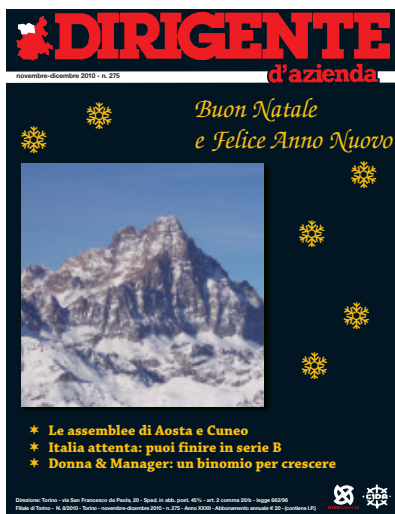
Lo specialista può elaborare le immagini ottenendo tutte le informazioni possibili relative al caso.

L'Istituto Cidimu S.p.A. è convenzionato in forma diretta con i principali fondi integrativi aziendali e di categoria, nazionali e locali.

Centro Italiano di Diagnostica Medica Ultrasonica S.p.A.



Via Legnano 23 - 10128 TORINO - Tel. 011. 56.16.111 - Fax 011.56.23.367 - info@cidimu.it - www.cidimu.it

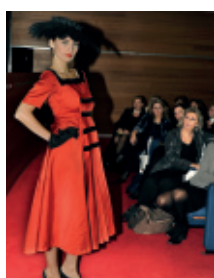


6

Intervista al conduttore della trasmissione *Ballarò*.

Un convegno da ricordare *Donna & Manager*, 8 novembre 2010.

8



10

L'assemblea di Federmanager Aosta.

14

L'Assemblea di Federmanager Cuneo.



COPERTINA

4 Il Monviso ■ Aziende che hanno collaborato al Convegno di Federmanager Minerva

EDITORIALE

5 Saluto di commiato dell'editore FEPI ■ Le decisioni assunte dal Consiglio Direttivo Fe.Pi

INTERVISTE

6-7 Italia attenta puoi finire in serie B ■ La formazione è la via per fuggire la crisi ■ Respinte le istanze sul blocco della perequazione

FEDERMANAGER MINERVA

8-9 Il Convegno di Torino dell'8 novembre 2010 *Pier Giorgio Prato* ■ I ringraziamenti dopo il Convegno di Torino (pag. 33)

VITA ASSOCIATIVA

10-17 Assemblea di Federmanager Aosta *Marco Farinet* ■ Assemblea di Federmanager Cuneo *Pier Franco Sibilla, Gianni Formagnana*

SINDACALE

19-21 Miglioramenti alla polizza di Assicurazione Fasdapi *Adriano Castella* ■ Incentivi alle assunzioni e altre agevolazioni *Mario Cardoni*

ATTUALITÀ

23-26 Contro i manager ■ Piani Assidai per il 2011 ■ L'Europa vista dall'America *Emilio Cornagliotti* ■ Che Fazio che fa *Marcello Carucci*

ITALIA 150

27 La rosa di Maroncelli *Arturo Bertolotti*

TERRITORIO

28 Il Prefetto incontra i dirigenti di Biella *Sandro Becchia*

VARIE

29-31 Esperienze e considerazioni di un gestore del personale *Carla Maria Tiburtini* ■ La crisi come occasione *Giulio Airaghi* ■ Ho incontrato un extraterrestre *Gianni Silvestri*

LIBRI

32 La scommessa italiana ■ Il piacere del vino ■ Il Vangelo di Natale

DIRCLUB

34 Attività del DirClub ■ Concerto Manomanouche *Francesco Ardito*

In copertina. La fotografia del Monviso scelta in occasione dell'Assemblea Federmanager Cuneo.

Questo numero è stato chiuso in tipografia il 15 dicembre 2010

Il Monviso, l'antico Mons Vesulus dei romani. Con la sua mole immensa ed elegante, con il profilo della cima che spicca sulle vette circostanti domina la vista dalle pianure di Cuneo e Torino; nelle sere limpide dell'autunno e dell'inverno è davvero il padrone, il nume del Piemonte. Dalle sue pendici nasce il Po, l'altro grande personaggio di questa terra.

Abbiamo voluto ritrarre il Monviso in occasione dell'assemblea di Cuneo. Nella catena delle Alpi occidentali soltanto il Cervino ha un profilo così



elegante e, anche a motivo dell'assemblea di Aosta ci siamo chiesti se non era il caso di dedicare la copertina a questa vetta; ci scusiamo con i dirigenti di Aosta ma l'occasione per farlo non mancherà in futuro.

Torniamo alla copertina, al Monviso. Geograficamente è costituito da più cime, la più alta delle quali è il "Bric di Monviso", alta 3861 m; sul versante nord-orientale, a 2020 m si trovano le sorgenti del Po. Fu scalato per la prima volta in epoca relativamente recente, il 30 agosto 1861 da W. Mathews e J.W. Jacomb. □



BAROVERO
SPECIALITÀ' DOLCIARIE

Strada Vicinale delle Cappellette, 8 10026 Santena (TO)
Tel +39 011 945.63.63. Fax +39 011 945.62.58
mail info@barovero.it www.barovero.it



Corso U. Sovietica 244 - 10138 Torino
Tel. 011 3179191 - Fax 011 3143423
info@morenogroup.net

mod's hair
PARIS
PRESTIGE
TORINO - VIA MAZZINI 8/P - TEL 011 8172679

careertv.it

Via Valperga Caluso 30 - 10125 TORINO

tel. 011 6693054
www.careertv.com

FASHION TEAM

C. S. o Vittorio Emanuele II,
74

10121 Torino
Tel. 011 540101
Fax 011 543490
www.fashionteam.it

PHOTOgraphic s.a.s.

Via San Gennaro, 38
10121 TORINO
Tel. 347.4533950 - 347.1407961
E-mail: dorisio@fastwebnet.it
sergioaiola@fastwebnet.it

Studio dA

architettura, ingegneria, urbanistica
Torino, via XX settembre 2, 10121
www.studioda.org | info@studioda.org

ecOALLene by
Leccepen

Via San Francesco d'Assisi 11 10036 Settimo
Torinese - Tel. 011/0436928 Fax 011/0431314
www.leccepen.com

**MORPHEUS ACOUSTIC
PROJECT** s.a.s. di Cecotti Marco & C.
Via Nietzsche, 175 - 10132 Torino
Tel. 011-6498026 Cell. 348-2983614
Partita IVA: 08600690019

Corso Castelfidardo, 30/A - 10129 Torino - Tel. 011-0903210
www.vieweb.it

vieweb.it
HIGH QUALITY WEBCASTING

MayDay
immagini & suoni

Via Torino 58 - 10028 Trofarello (TO)
Tel-Fax 011.6490070 - Cellulare 335 7602375
info@mayday.it - www.mayday.it

Via Magenta 49 - TORINO cell. 333 1630834
e.truzzi@modernacomunicazione.it
www.modernacomunicazione.it

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,
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 as-
sociativa. Anche a: Parlamentari, Segreterie
Partiti Politici, Autorità regionali e locali, Uffici
Stampa, Ministeri, Istituzioni varie,
Finanziarie, Camere di Commercio, Univer-
sità, Aziende a PP.SS. e Private, Rappresen-
tanti Enti e Associazioni, Stampa ordinaria e
specializzata e TV locali, Organizzazioni Sin-
dicali dei Lavoratori e degli Imprenditori,
Consiglieri Federmanager, Unioni Regionali
CIDA, Presidenti CIDA - FASI - Consed

Publicità

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

Direzione, redazione e amministrazione
c/o Federmanager Torino

Via S. Francesco da Paola, 20 - 10123 Torino
Tel. 011.562.55.88 - Fax 011.562.57.03

info@federpiemonte.it
ildirigente@federpiemonte.it
amministrazione@federpiemonte.it

EDITORE

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

Fotocomposizione e Stampa

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



Associato all'USPI
(Unione Stampa Periodica Italiana)

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

La tiratura di questo numero è stata di 9.500 copie

**Hanno collaborato al buon esito
del Convegno di Torino dell'8 novembre 2010
organizzato da Federmanager Minerva**

Saluto di commiato dell'editore Federmanager Piemonte

Cari Lettori, questo che leggete è l'ultimo numero del *Dirigente d'azienda* edito da più di trent'anni da Federmanager Piemonte (FEPI) in collaborazione con l'Associazione della Valle d'Aosta e l'Unione Regionale della CIDA.

Oggi è assai in voga il mantra "dobbiamo fare sistema". La teoria dei sistemi segue una legge fondamentale: ogni sistema fisico, meccanico, biologico, economico, sociale funziona per come è fatto, per come i suoi elementi costituenti e per come vincoli e condizioni al contorno gli consentono di funzionare. Il *Dirigente d'azienda*, al di là della retorica d'occasione, ha veramente "fatto sistema" tra le Province e tutti i Colleghi che vi hanno lavorato, dall'inizio (con i benemeriti fondatori Antonio Coletti e Andrea Rossi) agli attuali Direttore Responsabile (Carlo Barzan), Condirettori (Andrea Rossi e Roberto Granatelli), Comitato di Redazione, la struttura APDAI e molti Volontari, che hanno prestato gratuitamente una preziosa opera, frutto di esperienza, competenza vissuta, professionalità manageriale, coniugate a dedizione e passione. Un ringraziamento particolare va ai "nocchieri" – in origine Antonio Coletti insieme con Andrea Rossi, poi Andrea da solo, dopo che Antonio ci ha, purtroppo, lasciati. Essi hanno sempre saputo tenere la barra dritta anche quando la barca

era "in gran tempesta" (e con qualcuno "in gran dispetto").

Facendo sistema, il *Dirigente d'azienda* è stato collante e cassa di risonanza per le voci pluralistiche, ancorché vivaci, delle sue diverse anime, ma è riuscito, nel contempo, a "fare sintesi", esprimendo una dinamica visione unitaria sul ruolo da svolgere all'interno del mondo Federmanager. Questo atteggiamento leale, responsabile, costruttivo, unitario i Vertici nazionali lo hanno riconosciuto in molteplici occasioni.

Il *Dirigente d'azienda* ha più volte proposto temi caldi, cruciali per il Paese: la politica industriale, l'innovazione, l'energia e il nucleare, l'economia, il capitale umano. Ha svolto un ruolo formativo e informativo su aspetti che riguardano direttamente gli associati: la speculazione finanziaria e i suoi inganni, la sostenibilità del sistema pensionistico, i problemi di giovani, donne, anziani, e la società che cambia. E ancora: il ruolo del dirigente come figura sociale che deve saper conciliare interessi valoriali diversi, seguendo il criterio della responsabilità etica delle conseguenze – insegnava Norberto Bobbio – che promanano dall'agire. Per non parlare ovviamente del valore aggiunto dei servizi di base del nostro associazionismo: la rappresentanza e la tutela degli iscritti (e non).

Il *Dirigente d'azienda*, in definitiva, è stato lo strumento per implementare il ruolo politico di FEPI e comunicare in modo interattivo con le Associazioni e i suoi iscritti. Cambiando le dinamiche dei linguaggi e delle narrazioni, è sempre stato disponibile all'ascolto, così da traguardare meglio il futuro. Ha aiutato l'associazionismo piemontese a uscire dall'autoreferenzialità geografica e culturale. Per convincersene è sufficiente confrontare tanto i contenuti delle ultime assemblee quanto il numero e la qualità dei convegni più recenti rispetto a quelli dei primi anni duemila.

Con l'inizio del 2011, cari Lettori, la proprietà e la pubblicazione del *Dirigente d'azienda*, per motivi organizzativi e tecnici, passerà a Federmanager Torino (APDAI). Ma la partita si giocherà sempre in casa: FEPI e APDAI sono, infatti, entrambe aderenti a Federmanager, cioè alla "Federazione Nazionale dei Dirigenti di Aziende Industriali".

Formuliamo i migliori auguri al nuovo Editore, convinti che il *Dirigente d'azienda* godrà di nuova linfa, di sempre valide risorse per continuare nella linea intrapresa di dare voce a tutti gli iscritti e di costituire un ponte tra noi – non trascurabile componente nella rappresentanza associativa – e il sistema Federmanager complessivo.

Angelo Luvison

Le decisioni assunte dal Consiglio Direttivo Fe.Pi. del 25 ottobre 2010

Il Consiglio Direttivo Fe.Pi., recentemente rinnovato, ha approvato una bozza di nuovo Statuto dell'Unione Regionale – semplificandolo di molto e recependo in esso unicamente le funzioni e le finalità previste per le Unioni Regionali dagli artt. 13, 14, 15 e 21 dello Statuto Federale – ed ha contestualmente deliberato di convocare l'Assemblea Fe.Pi. in data 14 dicembre 2010 per la sua approvazione.

Nel corso della stessa seduta il Consiglio ha deliberato la cessione del periodico "Dirigente d'Azienda" a Federmanager Torino a decorrere dal 1 gennaio 2011.

Qualche parola di commento

Le decisioni del Consiglio Fe.Pi., riportate in una brevissima sintesi e che, per quanto riguarda il nostro periodico, sono all'origine del saluto di commiato del Presidente Luvison, richiedono qualche parola di commento a beneficio dei colleghi meno informati sulla governance del nostro sistema associativo.

La statuto attuale della nostra Unione Regionale le assegna un ruolo autonomo

rispetto alle Associazioni provinciali, quasi un livello intermedio di governo, interposto fra queste ultime e la Federazione Nazionale.

Al nostro sistema associativo è parsa opportuna una semplificazione di questa struttura, con l'assegnazione all'Unione Regionale unicamente del ruolo per essa disegnato dallo Statuto Federale, e cioè in pratica la sola funzione di collegio elettorale per la designazione della rappresentanza piemontese all'interno degli organi nazionali. Ne è derivata una proposta che semplifica di molto la composizione del Consiglio Direttivo (chiamando a far parte di esso i Presidenti delle Associazioni provinciali e una pattuglia di Consiglieri dell'Associazione di Torino solo per rispecchiarne il peso relativo) e non prevede più un'autonomia economica dell'Unione Regionale, con la conseguenza che il nostro periodico non può più appoggiarsi a questo livello del nostro sistema associativo.

Pertanto con la chiusura dell'esercizio 2010 la gestione del nostro periodico verrà collocata all'interno della struttura più

importante del livello provinciale che è ovviamente quella di Torino.

Che cosa cambia in realtà per i lettori? Inizialmente non molto, anzi il nostro sistema associativo, in tutte le sue componenti, ha deliberatamente scelto una linea di grande continuità, in modo tale da non nuocere all'operatività del periodico.

Abbiamo avuto ampie rassicurazioni sul fatto che il periodico continuerà a dare voce a tutte le realtà territoriali della nostra regione e della Valle d'Aosta con analogo spirito di apertura verso ciascuna di esse: come dice il Presidente Luvison nel suo commiato "la partita si giocherà sempre in casa" e questa è la cosa più importante. Tuttavia con crescente gradualità qualche mutamento inizierà a vedersi dai prossimi numeri.

Di questo fatto probabilmente i lettori non si accorgeranno quasi, ma si accorgeranno invece di un secondo passo che dobbiamo fare: abbinare al periodico su carta un sistema, piccolo e snello, ma efficace, di comunicazione on line con i lettori, in modo tale da raggiungerli con le notizie in un tempo molto più breve, lasciando alla carta la funzione di raccontare, commentare, approfondire.

Auguri di Buone Feste a tutti.

La Redazione

Classi dirigenti e futuro del paese nell'ultimo "affresco" del popolare conduttore di *Ballarò*

Italia attenta: puoi finire in serie B

"Zona retrocessione. Perché l'Italia rischia di fare un passo indietro"

Massimiliano Cannata

L'ultimo libro di Giovanni Floris (edito da Rizzoli) scatta una fotografia dell'Italia a tinte fosche. I numeri parlano chiaramente di un declino che bisogna cercare di arrestare. La situazione è resa ancora più incerta dalla crisi politica. Nei prossimi mesi sarà difficile capire chi guiderà il paese. La fase della storia che stiamo vivendo presenta, è intrisa di contraddizioni: i dossier si mescolano alla lotta politica, generando una disaffezione dell'opinione pubblica, e uno scollamento delle elites dal corpo collettivo. Il tema, rimbalzato in diverse puntate di *Ballarò*, rimane aperto e suggerisce alcune sollecitazioni: è proprio la politica il primo vero punto debole, la causa prima della retrocessione del "Belpaese" nella serie cadetta? Cosa non funziona nel nostro bipolarismo, che sta facendo naufragare anzitempo la "seconda repubblica"? È la nuova questione morale che ha fatto saltare gli equilibri?

D. Floris anche in passato con i saggi: "La fabbrica degli ignoranti" e "mal di merito" si era occupato della generale crisi del mondo cultura, per cui si investe troppo poco, e delle classi dirigenti, che presentano un volto particolarmente negativo quando si vanno a scandagliare i meccanismi di selezione delle elites politiche. Diagnosi ne abbiamo ascoltate tante, sono le terapie che non hanno efficacia. Cosa non funziona veramente del sistema Italia?

R. Il tema della leadership politica è certamente delicato come quello delle classi dirigenti. Sono questioni che impegnano il presente e che impegneranno sempre di più il futuro non solo dell'Italia, ma di tutti i paesi occidentali, che devono con fatti concreti dimostrare di saper reggere la competizione dei cervelli che vengono dai paesi in via di sviluppo e che stanno conquistando i mercati. Dal riconoscimento del merito non si scappa. O lo capiamo in fretta o saranno guai.



Passando più specificatamente ai meccanismi del gioco politico, non credo sia tanto il bipolarismo a non funzionare, è la politica stessa, che sembra essersi ridotta ad una mozione di fede. La comunicazione tra leader e "popolo" tende ormai a muoversi dall'alto verso il basso, rafforzando sempre e comunque la posizione del capo. La prima cosa che il politico domanda al cittadino è: «Stai con me o contro di me?»; mentre dovrebbe essere il cittadino a domandare al politico: «Come risolverai questo problema?». Le tesi delle fazioni non vengono discusse, vengono lanciate alla folla e da questa alternativamente abbracciate o rifiutate, sulla base dell'identità di chi ha proferito parola. Le idee non entrano in competizione tra di loro, servono solo a legittimare (o delegittimare) chi le espone; servono solo a catalizzare plausi o insulti, che devono pur esserci in democrazia, ma che dovrebbero essere la conseguenza di un'azione politica, non l'obiettivo e il fine principale.

Scuola e Università: le strade per risalire

D. Alain Touraine in un recente editoriale apparso su Repubblica ha parlato di una "terza crisi" che avrebbe fatto seguito alle crisi: finanziaria in prima battuta, ed economico monetaria in un secondo momento, che hanno segnato gli ultimi tre anni. La "terza crisi" per lo studioso si caratterizza

per un'assenza di progetto e per una incapacità di guardare al futuro. È una denuncia grave in quanto tocca la sfera morale e culturale. Nel suo saggio si vede, attraverso una dovizia di dati, che questi deficit, che lo storico francese attribuisce all'Europa, in Italia si ripresentano al massimo grado. Probabilmente le ragioni sono iscritte in quei fattori antropologici che Lei individua puntualmente e che sono riconoscibili nell'incapacità di pianificare, di avere uno sguardo lungo, nella generale propensione a muoversi dentro micro obiettivi, nello stretto ambito locale o familiare. Con quali strumenti è possibile cambiare abitudini e atteggiamenti che connotano profondamente il carattere dell'italiano? Investire sulla formazione può bastare?

R. Bisogna lavorare su quello che c'è, ma bisogna lavorarci. Con la scuola e l'università, le uniche vie d'uscita dalla zona retrocessione. La metterei così: è vero che il sistema dei valori italiano sembra essersi capovolto, con la virtù e l'onestà passate in coda, e la furbizia e l'abilità a guidare il gruppo. Gran parte della nostra cultura è intrisa del valore del gruppo, del valore di solidarietà tra pari che (se malinteso) può facilmente tracimare in quello che è stato definito il familismo amorale. Se correttamente inteso, però, questo senso del gruppo, questo afflato di solidarietà, possono dare al nostro Paese una marcia in più.

D. Parallelamente alla sua ricerca è apparso il libro - inchiesta di Bill Emmott "Forza Italia". Il giornalista inglese cerca di individuare i lineamenti della "buona Italia", ricordando che malgrado i tanti difetti siamo comunque il quarto paese manifatturiero del mondo e che possediamo indiscusse eccellenze. Nel suo lavoro, che pure non trascura alcune eccellenze di "casa nostra", sembra tuttavia prevalere un certo "declinismo", come è stato evidenziato da qualche commentatore. È corretta

questa interpretazione? L'angolo di visuale potrebbe mutare nel prossimo futuro?

R. Si può declinare pur potendo contare su delle eccellenze. Probabilmente a queste ultime dobbiamo quel poco di crescita che abbiamo. Il problema non è l'eccellenza, è la normalità. Noi, normalmente, soffriamo, ed i dati sulla crescita lo dimostrano. Ma la via per lo sviluppo è sempre aperta, basta volerla intraprendere.

La politica non rimuove gli ostacoli dello sviluppo

D. **Cresciamo meno degli altri paesi europei, abbiamo una scarsa propensione all'internazionalizzazione, non amiamo misurarci con il mercato. Intanto le imprese, come risulta dai dati ufficiali resi noti da Bankitalia chiedono più efficienza, meno oneri, meno burocrazia, infrastrutture adeguate. Tutto questo dovrebbe spingerci a rafforzare un progetto di politica industriale che tarda ad arrivare. Su questo fronte né la destra, né la sinistra hanno dato segnali significativi. Un atteggiamento così miope da che cosa è dettato?**

R. Le ragioni per cui l'Italia non cresce sono molteplici, variegata, ma sono tutte accomunate da un'unica caratteristica: la politica non interviene a rimuoverle. Come sempre succede nella vita, infatti, ogni ostacolo ha un suo sostenitore, qualcuno che guadagna dalla sua persistenza: ogni laccio che imprigiona la nostra economia è la rendita di qualcuno.

D. **Scarsa attrattività imprenditoriale. Le grandi multinazionali quando conoscono il nostro Paese, ne scoprono fatalmente le deficienze, finendo col reagire male. Occorre cambiare l'immagine di questa "grande famiglia Simpson". Quanto costa economicamente il peso schiacciante di un'"icona" che ci identifica, uso un'immagine tratta da un saggio di monsignor Paglia, come una grande "Disneyland di carta pesta"?**

R. Se vogliamo migliorare le nostre performance economiche dobbiamo migliorare anche la nostra immagine internazionale. Naturalmente ognuno di noi migliora agli occhi degli altri facendo loro cambiare giudizio, non contestandolo; e in genere le opinioni degli altri si tra-

sformano portando fatti, risultati, non polemizzando con loro o delegittimando la loro analisi.

D. **Il fattore "criminalità" pesa sull'economia del Paese e in particolare nel Mezzogiorno. Da dove si deve iniziare per rimuoverlo in maniera definitiva?**

R. Ha un peso determinante. La criminalità ha un costo civile, morale, sociale, naturalmente lo ha anche economico. Ma attenzione: la mafia, la camorra, la 'ndrangheta non sono solo un problema meridionale: visto che gli affari, per la criminalità organizzata, vanno a gonfie vele, non si poteva immaginare che si accontentassero di circoscriverli al Sud. È diffuso ovunque un potere economico che si snoda in decine di attività apparentemente legali, come la gestione di bar, ristoranti, sale gioco, che funzionano in realtà come coperture, come centri di riciclaggio, vere lavatrici per rimettere in circolo i soldi che il più delle volte provengono dal *core business*, la droga. Secondo Confesercenti il traffico degli stupefacenti da solo porta nelle casse della mafia 60 miliardi di euro l'anno, buona parte dei quali viene poi spostata da Sud a Nord. Non mi pare poco.

D. **Un'ultima considerazione. Finire nell'"inferno" dei PIGS, cioè alla "periferia" dell'Europa è, tra i rischi paventati nel libro, forse il maggiore. "Non siamo come la Grecia", Lei commenta, "ma questo non basta". Quanto è concreto questo allarme?**

R. Tra la fine del XIX e l'inizio del XX secolo il ministro Giovanni Giolitti, uscendo dal Viminale a piedi, incappò in un signore di sua conoscenza. Sembra che il primo ministro si fosse tolto il cappello in maniera particolarmente ossequiosa per salutarlo. Il segretario stupito da quel gesto, chiese allo statista: "Ma quello è solo l'ambasciatore di Grecia...". "Appunto" – rispose Giolitti, "la Grecia è un Paese a cui dobbiamo rispetto e gratitudine perché, se non ci fosse, l'ultimo Paese d'Europa saremmo noi". Giolitti oggi non potrebbe più dirlo, per questo credo che sarebbe il caso di abbandonare finalmente il fondo della classifica. □

La formazione è la via per fuggire dalla crisi

Questo è il tema che Renato Cuselli, presidente di Fondirigenti, indica come via maestra per condurre i dirigenti lontano dalla crisi economica ed occupazionale in atto.

L'argomento è stato preso in considerazione su:

– Speciale "La Stampa" del 25 novembre u.s. (*La formazione è la via per fuggire la crisi - Federmanager in campo per recuperare le risorse umane*).

– Il Sole-24 Ore del 30 Novembre u.s. - *Insero speciale (Fondo "salva" dirigenti - La svolta della formazione continua)*.

– Il Corriere della Sera del 13 Dicembre u.s. - *Supplemento Economico (Un salvagente per i manager senza lavoro)*. □

La perequazione delle pensioni

Respinte le istanze in cassazione

Dal coordinamento Nazionale Dirigenti Pensionati

Cari Colleghi,
nel contesto della mia costante preoccupazione di tenerVi informati circa la realtà che ci coinvolge, devo comunicarVi che la Corte Costituzionale, con sentenza n. 316, ha giudicato infondata "la questione di legittimità sollevata dal tribunale di Vicenza nei confronti dell'art. 1 legge n. 247 del 2007" che ha disposto il blocco della perequazione delle pensioni con importo superiore a 8 volte il minimo INPS relativamente al solo anno 2008.

In altre parole la Consulta ha ritenuto che la mancata perequazione per un solo anno non sia in contrasto con l'art. 38 secondo comma della Costituzione secondo il quale devono essere garantiti al lavoratore "mezzi adeguati alle esigenze di vita".

Con la citata sentenza devono considerarsi superati anche i ricorsi presentati dalla nostra Federazione nel giugno 2008 in cinque grandi città: Genova, Milano, Roma, Torino e Verona. In proposito era già stato comunicato il rigetto da parte del Tribunale di Milano in data 11 giugno 2009 così impedendo la remissione degli atti alla Corte Costituzionale.

Sergio Zeme

Un convegno da ricordare

Donna e Manager: il convegno dell'8 Novembre 2010 a Torino

Il gruppo Minerva di Torino dimostra la propria vitalità e consistenza in un convegno ricco di presenze e significativo negli interventi dei relatori

Pier Giorgio Prato

Il Convegno "Donna & Manager" che si è tenuto l'8 novembre presso il Centro Congressi di Torino Incontra, ha dato vita a interventi e spunti interessanti sui problemi e ostacoli che ancora oggi le donne incontrano nel campo della managerialità.

Loris Gai, vice Capo Redattore del TG1, ha ricoperto il ruolo di moderatore con grande professionalità. Il dibattito ha appassionato la platea che occupava quasi tutti i posti della "Sala Cavour". Ci perdoneranno i partecipanti se, per ragioni di spazio, siamo costretti a sintetizzare gli interventi.

Il presidente Renato Cuselli ha aperto il convegno che, come ha ricordato, è stato fortemente voluto da Marina Cima ed è stato realizzato grazie allo staff di Federmanager Torino, alla sponsorizzazione di alcune aziende che riportiamo a lato all'articolo ed al volontariato di alcune socie di Federmanager Minerva.

Il nostro presidente ha detto che è un errore quello di autolimitarsi a pensare che, in carriera, gli impegni personali siano un ostacolo. Avere degli affetti arricchisce sia le donne che gli uomini. Occorre avere una visione poliedrica per uscire dalla crisi e le aziende italiane devono contare sugli uomini e sulle donne.

Negli ultimi dieci anni le donne hanno ricoperto importanti incarichi in molte istituzioni. Ora il tasso di disoccupazione femminile è inferiore e ciò è dovuto ai lavori part-time che le donne ricoprono. Non è tanto questione di stipendio, ma di elementi extra salariali che di fatto limitano l'impegno delle donne, per cui la politica aziendale finisce per privilegiare gli uomini. Serie e concrete politiche per la famiglia e per l'infanzia sono necessarie per farci uscire da questo impasse.

Roberto Tentoni, Consigliere della Regione Piemonte, ha salutato i partecipanti ricordando che il binomio donna-manager è foriero di crescita. Le donne devono essere più brave e più preparate per avere le stesse chances degli uomini. Questa è un'impostazione da modificare per la crescita della collettività. Le difficoltà delle donne in azienda sono uno spreco sociale.

La nostra regione lavorerà affinché nelle

posizioni apicali arrivino anche le donne.

Alessia Mosca, segretario della Commissione lavoro della Camera dei Deputati, ha annunciato un disegno di legge che in merito alle donne impone quote nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa, poiché in questo campo siamo ancora gli ultimi in Europa e nel mondo.

Rita Santarelli, Vice presidente esecutivo della LUISS, ha detto di essere in "prima linea" come donna che lavora, ma i temi che si qui discutono sono quelli che poco se ne sente parlare: le istanze devono uscire dai convegni.

Un paese che fa a meno di queste risorse è un paese che non guarda al futuro. Fra il paese reale e quello che accade nel teatrino della politica c'è un divario spaventoso.

Maria Ida Germontani, componente Commissioni Industria, Politiche dell'Unione Europea e per le Pari opportunità del Senato, ha ringraziato per l'invito al Convegno sottolineando che questi incontri sono importanti per tenere alto il tema della donna che lavora. Tema questo che viene recepito anche nel mondo maschile. Fino a qualche anno fa la platea era solo femminile; ora, invece, il tema stesso riguarda tutta la società. E questa è una conquista non da poco.

Molto è cambiato con le commissioni delle pari opportunità. Le quote sono una garanzia della presenza femminile, e c'è anche chi afferma che c'è bisogno delle donne. Ora vi sono più donne alla Camera dei Deputati ed anche più donne in Senato ed una modifica della legge elettorale potrebbe permettere ai cittadini di scegliere anche se si dovrà decidere sulla gestione delle quote rosa. Ma quello che necessita è un cambiamento culturale, poiché il fatto di volere più donne è per avere una visione femminile del mondo e mettere a frutto la loro esperienza.

Resta il problema di coniugare la vita lavorativa con le esigenze della famiglia. Oltre al d.d.l. per l'introduzione delle quote nei C.d.A., ne è stato presentato un altro per la tassazione differenziata del lavoro femminile. Occorre lasciare più denaro alle donne perché possano pagarsi i servizi alla famiglia.

Adele Mapelli, docente dell'Università Bocconi, ha proiettato una serie di slides molto interessanti che qui possiamo pur-

troppo soltanto sintetizzare.

Nel fattore D, ovvero "il valore delle donne", sono stati espressi i seguenti concetti di eminenti studiosi:

- L'importanza delle donne nello sviluppo dell'economia politica.
- La partecipazione delle donne è prima di tutto economica, non solo morale.
- Per fare ripartire l'Italia occorre dare spazio alle donne, ai loro talenti ed alle loro aspirazioni.
- Da una ricerca risulta che le società con a capo una donna hanno realizzato maggiori profitti.

In una classifica stilata per il 2010 dal World Economic Forum su 134 paesi, l'Italia risulta al 74° posto al gender gap index nell'utilizzo delle risorse femminili. Meglio di noi: Sudafrica, Filippine, Argentina.

Il matrimonio diventa un evento raro e più tardivo. Si ha un basso tasso di natalità e scompare la figura della casalinga. Tra lavoro in casa e fuori le donne, in Italia, lavorano 80 minuti al giorno in più degli uomini. Non vi sono, ad esempio, queste differenze in Norvegia e negli U.S.

Siamo all'ultimo posto in Europa per l'occupazione delle donne in età di lavoro. Il trend è in crescita ma l'indice è il 46,1% contro il 60% del Target di Lisbona. Il diagramma di correlazione tra tasso di occupazione femminile e tasso di fecondità, in Europa, ha invertito la sua pendenza tra l'anno 1970 e l'anno 2000. Dalla ricerca dell'Università Bocconi, una maternità costa lo 0,23% dei costi del personale. La capacità del capo di dare supporto, viene considerata molto importante. La ricerca mette in risalto la debole considerazione per l'ingresso delle donne nei C.d.A. Cosa fare per passare dalla retorica all'azione: le donne che arrivano a gestire il potere tendono ad omologarsi al modello di leadership oggi premiato, bisogna invece valorizzare la peculiarità femminili. No ad una caricatura del modello maschile, ma donne a tutto tondo. Necessita un incremento della spesa pubblica per la famiglia e l'introduzione di congedi esclusivi e pienamente retribuiti per i padri.

La professoressa Mapelli ha concluso con l'auspicio che una qualche Authority liberi la pubblicità da un'immagine solo ed esclusivamente "velinistica" dell'universo femminile.

Elena Vecchio, Presidente del Comitato esecutivo nazionale Federmanager Minerva, ha ricordato che questo è un gruppo di donne unitesi per valorizzare l'elemento femminile nella managerialità attraverso la meritocrazia.

Da una ricerca fatta su un campione misto emerge che l'azienda non è a misura di donna ed anche l'uomo riconosce gli ostacoli che gli orari di riunione ed attività varie rappresentano per la partecipazione femminile.

A parità di tutte le altre condizioni, la donna deve dimostrare di più, altrimenti viene bloccata alla qualifica di Quadro. Lei stessa ha dovuto aspettare i 40 anni di età per la nomina a dirigente, perché le veniva accampato il pretesto che, essendo donna, non era pensabile che la nomina arrivasse prima. Da questa ricerca ne esce che la donna dirigente è più giovane e più istruita degli uomini.

Marina Cima, referente Federmanager Minerva Torino, conferma la crescita di questo gruppo che è passato dalle 80 unità all'atto della fondazione, risalente ad ottobre dell'anno scorso, alle 150 attuali. Il gruppo è molto attivo e gli incontri avvengono con frequenza mensile.

È stato attivato anche il Gruppo Federmanager Minerva Torinese su LinkedIn per meglio comunicare tra iscritte/i. Sono state stabilite varie cooperazione con altre Associazioni Femminili ed Enti quali: Consulta Comunale Femminile, ADACI, AIDDA, CNDAF, LE AMAZZONI, DIRCLUB e si sta lavorando per allargare queste intese.

Marina Cima ha elencato le attività, gli incontri di rilevante interesse, organizzati da Federmanager Minerva Torino ed ha ricordato il buon risultato ottenuto nelle elezioni APDAI con sette donne nel Consiglio e una nei Revisori.

Termina col rammentare alle invitate/i di trovare anche loro degli spunti e stimoli come trovano le socie/i Minerva per aiutare la categoria delle donne manager ad emergere definitivamente per le qualità professionali ed intellettive senza per altro perdere la loro femminilità.

Alla domanda del moderatore **Loris Gai** "come si fa a rompere il pregiudizio maschile dei direttori d'orchestra" **Elisabetta Maschio**, direttore d'orchestra, ha risposto che la passione, i molti sacrifici e le rinunce le hanno fatto superare tutto.

Si è poi chiesta cosa c'entrasse lei in questo contesto di donne manager. Il direttore d'orchestra, ha aggiunto, incarna l'esercizio dell'autorità. Il carisma è il primo requisito per ricoprire un compito così alto. L'orchestra si governa con gesti fisici e non con parole.

C'è un sistema di pensiero escludente come testimonia la solita domanda: "Come concilia lavoro e famiglia?". Ma perché que-

sta domanda non la fanno anche al maestro Muti?

Il secondo requisito è il senso dell'ordine: un direttore d'orchestra obbedisce a una legge universale, forse anche divina, e mette ordine in migliaia di note. Per questo diventa un idolo. Il suo carisma gli viene dal consenso, perciò diventa il simbolo dell'autorità. Il suo successo è dipeso dal fatto che ha fatto bene una cosa e l'hanno poi richiamata. Il talento è indispensabile. Nel suo mondo occorre, e non solo per le donne, essere parte di un consorzio di persone che ti sostengono ed entrano nella logica del *do ut des*. Lei non ha trovato consorzi che la ospitassero.

Barbara Principi (Human Resources Consultant) ha sempre lavorato nell'impresa occupandosi di risorse umane. Ogni persona è portatrice di talento ed il talento è difficilmente standardizzabile. Esso però non basta, ci vuole anche l'impegno. L'orchestra è una buona metafora, poiché i gruppi umani creano dei miracoli.

Esistono luoghi comuni. "È talmente brava che sembra un maschio". Secondo Barbara Principi in Italia scontiamo un ritardo nell'interpretare il ruolo di madre. Occorre smettere di pensare che i nostri figli senza di noi siano persi.

Il **moderatore** ha ripreso il concetto di autolimitazione espresso da Cuselli che potrebbe spiegare perché molte donne si fermano al livello di Quadro.

Paola Palmerini (Presidente ATEMA e Partner Global Strategy) risponde che è il contesto che respinge le donne.

L'uomo agisce proiettando su di sé anche l'esercizio del potere. La donna si relaziona con chi deve agire e questo può essere considerato un limite. In un C.d.A. non c'è spazio per le donne finché l'Azienda non progetta per il lungo termine. Ed alla domanda se la crisi può aiutare, la risposta torna all'esigenza di innovazione ma si deve anche rivedere la propria competenza manageriale e prendere consapevolezza.

Per **Mariateresa Buttigliengo**, dirigente della SORIS di Torino, vi è fondamentalmente un deficit di etica. Lei ha fatto una scelta etica poiché l'azienda che dirige si occupa di far pagare i tributi locali. Il pagare le tasse è un dovere ed un principio importante; questo lo dobbiamo insegnare anche ai nostri figli. Si deve innescare, a questo proposito un circolo virtuoso. L'etica conviene anche economicamente.

Giorgio Ambrogioni, presidente Nazionale di Federmanager, ha ringraziato il gruppo Minerva che, partito un po' in sordina è giunto ad attuare cose serie.

Quello che si è detto in questo convegno bisogna calarlo nell'attuale realtà. L'Italia ha avuto un grande passato. Ora, però, se non faremo grandi riforme, non avremo un grande futuro. La distanza tra paese reale e poli-

tica è grande. Non attiriamo più investimenti esteri e le multinazionali se ne stanno andando, comprese quelle che possono attirare giovani talenti. Seicento aziende si sono trasferite dal nostro nord-est in stati dell'est europeo ed in Svizzera.

Le aziende hanno un problema di dimensione e di cultura. Se i nostri ragazzi se ne vanno all'estero è perché qui non vi è meritocrazia. Ogni anno se ne vanno trentamila laureati. Occorre avere un nuovo modo di concepire l'impresa altrimenti questo paese è perso. Ogni dirigente ed imprenditore deve avere una responsabilità sociale.

Siamo quasi pronti a presentare con Confindustria il manifesto per la cultura d'impresa.

Mara Parmegiani, scrittrice e storica della moda, ha ricordato il fervore per la ripresa di molte attività nel dopoguerra.

La riapertura degli stabilimenti cinematografici di Cinecittà portò gli americani a girare molti film in Italia (ben 350), le sartorie romane si attivarono per vestire le attrici d'oltre oceano che apprezzarono subito lo stile italiano. Tra le sartorie più famose quella delle sorelle Fontana che crearono abiti per molte famose attrici dell'epoca.

Nel 1952, con la presentazione a Palazzo Pitti in Firenze, la moda italiana decolla e diventerà, grazie anche ai bellissimi tessuti che in Italia si riescono a produrre, quella realtà apprezzata nel mondo.

Mara Parmegiani, che è anche proprietaria di ben 600 abiti antichi, ci ha ricordato orgogliosamente che "la creatività ed il buon gusto sono soltanto italiani".

A conclusione del Convegno, sei modelle hanno sfilato indossando abiti, cosiddetti Vintage, creati da celebri stilisti quali Fontana, Valentino, Yves Saint Laurent, Fierstenberg ed altri. E si può proprio affermare che la bellezza di questi abiti e la grazia delle indossatrici hanno incantato la platea.

In chiusura, al suono dell'inno di Mameli, tre bellissimi abiti, bianco, rosso e verde in onore del 150° anniversario dell'Unità d'Italia. □



Assemblea ordinaria 2010

Aosta, Hotel Milleluci

Marco Farinet

Relazione del Presidente

È nostra consuetudine organizzare l'assemblea ordinaria annuale nell'autunno e questo ci consente di guardare all'anno in corso con la prospettiva di chi è quasi arrivato al traguardo, la fine dell'anno in questo caso, e può riconsiderare il cammino trascorso per valutare le difficoltà superate, i problemi nuovi che si sono incontrati, i successi ottenuti, gli errori commessi, cominciare insomma a tentare una prima valutazione del percorso fatto e di come ci si pone di fronte all'imminente linea d'arrivo.

La similitudine però termina qui, perché la linea di arrivo nel nostro caso non esiste, è un immaginario filo di lana che semplicemente divide sul calendario il 31 dicembre dal 1 gennaio, ma noi siamo portati per semplicità e per nostra mentalità a considerare l'anno che inizierà come un nuovo periodo che dal precedente si distacca e che merita quindi di essere affrontato con spirito e sforzi rinnovati. Anche se non è vero, è però in molti casi utile.

A me come presidente di questa nostra associazione spetta il compito quindi di tracciare un bilancio di quanto abbiamo vissuto e di quanto è stato fatto in quest'anno e di descrivere le iniziative che il Consiglio Direttivo ed il sottoscritto ci prefiggiamo per l'anno nuovo.

La crisi in atto

Nel corso della scorsa assemblea eravamo nel pieno della crisi economico-finanziaria, abbiamo anche affrontato l'argomento, con l'aiuto dell'ottimo intervento del Prof. Nova, cercando di darci una chiave di lettura sulle ragioni e i meccanismi che l'hanno generata. Si è detto e si è scritto, e naturalmente si continua a farlo tuttora, moltissimo, per cui non mi sembra il caso di dilungarmi su questo tema. Credo però di poter dire e su questo poi lascerò la parola ai relatori che mi seguiranno, ben più titolati di me per parlarne, che nel nostro territorio vi è stato sì un evidente calo dell'attività industriale, delle attività commerciali, un ricorso pesante alla cassa integrazione, ma non vi sono state situazioni molto pesanti drammatiche come è accaduto invece in altre parti in Italia, in Europa o nel mondo.

È chiaro che mediamente le possibilità economiche delle famiglie e degli individui sono state sensibilmente ridotte, che vi è stato un calo dell'occupazione, ma si può affermare che il tessuto economico della Regione ha retto abbastanza bene.

Con questo non possiamo certo dire che tutto è passato, ma possiamo invece affermare, con l'obiettività dei fatti, che a partire già da inizio 2010 vi è stato un recupero evidente. Purtroppo le conseguenze negative di un crollo così drammatico come è stato quello che abbiamo vissuto non si recuperano così in fretta, anche in presenza di una netta inversione di tendenza. Gli aspetti dell'indebitamento e della capacità finanziaria richiedono tempo e stabilità di ripresa per poter essere recuperati e così pure le conseguenze sull'occupazione non sono così rapide a subire un'inversione di tendenza.

Inoltre l'indebitamento che gli organismi pubblici hanno drenato dal mercato per poter sostenere l'economia si sta ora evidentemente manifestando come un ulteriore pesante fardello gravante sull'ingente debito pubblico già tipico del nostro paese. Ciò ha imposto quindi il varo di misure restrittive sulla spesa, o almeno questi sono gli obiettivi dichiarati dagli amministratori della cosa pubblica in Italia, non fosse altro che per evitare imminenti collassi alla Greca.

Anche in questo caso, la nostra Regione gode, anche per ragioni storiche legate al proprio statuto, di una situazione privilegiata, ma le misu-

re varate a livello nazionale sicuramente stanno avendo ripercussioni anche qui, visto che si parla abbastanza diffusamente ormai di tagli al turnover degli organici degli enti pubblici, mancato rinnovo dei contratti di precariato.

L'efficienza della pubblica amministrazione

Se posso esprimere una mia opinione personale, l'efficienza della pubblica amministrazione deve essere un obiettivo di primaria importanza in ogni organismo regionale statale o sovranazionale, soprattutto alla luce del cammino lungo la strada dell'economia globale che è

iniziato ormai da parecchi anni e che vede competere i vari sistemi paese gli uni con gli altri sotto tutti gli aspetti. C'è da dire però che tendere all'efficienza è quanto mai necessario ed importante soprattutto quando le cose vanno bene: è in tempo di vacche grasse che si dovrebbe investire nella razionalizzazione delle risorse e dei servizi, che si dovrebbe essere quanto mai attenti al contenimento degli organici, perché si dovrebbe favorire l'allocazione del lavoro verso quelle attività che creano ricchezza e innovazione e non drenarlo per distribuire facile benessere e ricavarne magari vantaggi in termini di consensi. Mentre sono invece un assertore del fatto che quando i momenti si fanno difficili e la disoccupazione cresce, è giusto che l'apparato pubblico pensi ad

investire le proprie risorse, quando ne dispone, per alleviare il malessere e sostenere l'economia. Anche questa se vogliamo, quella del creare per quanto possibile occupazione, è una forma di investimento che può essere sostenuta dall'ente pubblico, in controtendenza e a puntello della società. Bene quindi le iniziative svolte e quelle in atto da parte della nostra amministrazione locale, ma il mio modesto invito è quello, quando sarà passata la crisi, a mettere in campo nuove azioni per rendere più efficiente possibile il nostro sistema regionale.

L'impatto della crisi sulla categoria

Per quanto riguarda la nostra categoria, l'impatto che la crisi ha avuto in Italia è stato certamente molto pesante. Come sappiamo bene per noi non ci sono ammortizzatori sociali veri e propri, l'unica nostra fonte di difesa è il nostro contratto e la nostra capacità a livello di organizzazione sindacale di dare strumenti efficaci per gestire la perdita del lavoro e la ricollocazione. Anche se molto dipende poi dalla capacità individuale di destreggiarsi in situazioni assai difficili e di adattarsi al cambiamento.

Il numero dei dirigenti che in Italia ha perso il posto di lavoro è pesante, credo che su questo il nostro Presidente Federale farà un accenno. Anche nella nostra Regione qualche caso di perdita di lavoro dirigenziale è purtroppo occorso, e ogni caso è un dramma molto spesso per chi lo subisce. Parlando di questo argomento, desidero ringraziare pubblicamente il Presidente Cuselli, il Direttore Granatelli e tutto lo staff di Torino, che ci permettono di dare ai colleghi che si trovano in questa situazione un supporto professionalmente di alto livello, attento e costante, cosa che evidentemente la nostra piccola organizzazione locale non sarebbe in grado di fare con altrettanta efficacia.

Le prospettive

Non voglio tracciare un quadro politico nazionale e da questo trarne indicazioni di positività o negatività. Come tutti voi ho le mie opinioni in merito a quanto accade in Italia e mi limito a dire che sarebbe assai auspicabile un rinnovamento reale e spinto della classe politica oggi in sella, ma per far sì che ciò avvenga dovremmo essere innanzitutto noi elettori a volerlo fortemente.

Poiché questo passaggio mi sembra assai improbabile in tempi medio-brevi, limitiamoci quindi a far sì che i nostri sforzi siano indirizzati verso un recupero del terreno perso a causa della crisi.

Il ruolo dei dirigenti

Per noi dirigenti questo si traduce in primo luogo nell'essere capaci a fare meglio il nostro lavoro, adeguando le nostre competenze e professionalità a quanto oggi viene richiesto dalle aziende che competono su di un mercato globale. Ecco quindi il ruolo centrale della for-



mazione, ma su questo torneremo più avanti nella mattinata. Noi dobbiamo essere più determinati a sostenere il nostro ruolo collettivamente. È vero che il dirigente è molto spesso solo nel proprio ruolo professionale, perché è insito nella leadership il dover scegliere e decidere, assumendosi personalmente responsabilità e oneri, è normale che noi si sia spesso, ciascuno nella propria organizzazione, unici e specifici nel nostro mandato (intendo dire che ogni dirigente normalmente gestisce una parte dell'attività dell'azienda in cui opera ed è l'unico in quell'incarico, i colleghi, pochi o tanti, hanno compiti e professionalità spesso differenti).

Le tutele

Vi sono componenti fondamentali nella nostra vita lavorativa che riguardano la salute e gli strumenti per far sì che si possano affrontare eventuali difficoltà con le spalle coperte, la retribuzione differita al termine dell'attività lavorativa, alla quale si pensa poco da giovani e poi sempre di più mano a mano che si avanza con l'età, ma che deve essere stabilmente costruita il più presto possibile su basi solide e correttamente gestite, la tranquillità di essere tutelati in casi di infortunio, eventi imprevisi od altro. Tutto ciò nasce dalla contrattazione, si concretizza con le tutele previdenziali, di assistenza ed assicurative alle quali possiamo accedere, deve dare luogo ad una base retributiva armonizzata e concordata con la controparte che stabilisca i criteri minimi di riconoscimento del nostro ruolo, delle nostre responsabilità e del nostro impegno, deve lasciare spazio alla possibilità di crescita professionale attraverso la consapevolezza dei propri punti di forza e di debolezza e la formazione.

Questi aspetti e altri ancora, legati alla difesa del potere economico delle pensioni, alla tutela dell'immagine della categoria, alla promozione della dirigenza al femminile, al già citato sostegno alla gestione della cessazione del rapporto di lavoro e alla ricollocazione, sono fortemente insiti nella missione di un'associazione di categoria come la nostra che ha tanta più forza attuativa quanto più larga è la base di adesione che riesce a raccogliere.

Le azioni

Termino quindi questa mia relazione, toccando ancora il punto cruciale che ritengo essere quello al quale gran parte dei nostri sforzi a livello locale devono tendere:

essere capaci di raccogliere le istanze e i bisogni dei colleghi e farli associare, potendo loro offrire le tutele e i vantaggi di cui ho parlato prima, ma anche i servizi che possono essere utili nella vita di tutti i

giorni, cercando magari anche di cogliere il loro interesse organizzando momenti di incontro e approfondimento.

È con quest'ottica che mi sto muovendo assieme al Consiglio Direttivo e che intendo proseguire nel mio mandato. L'avvicendamento presso il nostro ufficio dell'amico Scoffone, che ringrazio moltissimo per l'attività svolta per lunghi anni a servizio di tutti, con competenza e dedizione, è avvenuto spero al meglio possibile con la Sig.ra Sartor. Sono certo che chi la conosce ed ha avuto modo di incontrarla ne conviene. L'incontro sul tema della previdenza tenuto a Maggio è stato un interessante momento di incontro per coloro che hanno potuto partecipare.

Il mio obbiettivo è far seguire altri momenti di approfondimento come questo o come quelli dell'anno scorso a Giugno, presso il Forte di Bard e ad Ottobre qui al Milleluci in occasione della scorsa assemblea. Le nostre risorse sia di tempo che economiche non ci consentono di realizzarne più di uno o due all'anno, ma io vi chiederei, attraverso un semplicissimo invio di proposte ed idee al nostro ufficio, di darmi degli spunti per organizzarne altri che siano di vostro interesse.

Sono contento di potervi annunciare che stiamo avviando il nostro sito internet nel quale inseriremo tutte le notizie di carattere locale che ci riguardano e che farà eco a quelle di carattere nazionale che saranno pubblicate anche sul sito www.federmanager.it già attivo da molti anni ed ora completamente aggiornato nei contenuti e nella grafica. Vorrei che il nostro sito diventasse un mezzo per facilitare il contatto con tutti, almeno quelli che sanno destreggiarsi con PC ed internet e in tal senso chiedo anche i vostri suggerimenti per renderlo poco per volta qualche cosa di utile. Se poi qualcuno di quelli che non usano il PC fosse interessato ad avvicinarsi allo strumento per poterne fare uso, potremmo anche pensare, pur nella limitatezza delle nostre risorse, di organizzare dei corsi di formazione dedicati.

È su questi temi e su queste idee che chiedo il vostro sostegno e il vostro aiuto.

Concludo questa mia relazione lasciando la parola ai due ospiti graditissimi, Monica Pirovano, Presidente di Confindustria Valle d'Aosta e Piertantonio Genestrone, Presidente della Chambre Valdotaine, per avere da loro valutazioni, dati, commenti su quanto stiamo vivendo oggi in ambito economico nella nostra regione e possibilmente alcune previsioni di ciò che ci aspetta. □

L'assemblea di Federmanager Aosta

Sabato 3 Ottobre si è svolta l'assemblea di Federmanager Valle d'Aosta.

Nella mia relazione iniziale ho voluto sottolineare come al termine del mio primo anno di conduzione dell'associazione territoriale a cui appartengo fosse necessario un bilancio delle attività svolte e alle quali ho dedicato con entusiasmo una parte del mio tempo lasciato libero dal lavoro.

Non so se l'interesse e le forze che ho dedicato a questa attività sono state percepite e soprattutto hanno destato l'interesse che mi prefiggevo di far scaturire tra i nostri iscritti. Tra di essi sicuramente devo ringraziare coloro che assiduamente frequentano le nostre riunioni e che mi hanno apertamente manifestato il loro apprezzamento e tra loro in particolare ringrazio i colleghi in servizio che come me dedicano un po' del loro tempo libero a partecipare alla nostra vita associativa, oltre che i colleghi che hanno condiviso con me l'impegno nell'organizzazione delle attività che siamo riusciti a svolgere in questo primo anno.

Sottolineo che il nostro obbiettivo primario, pensando al futuro, deve essere quello di accrescere la nostra base di iscritti, ciascuno nel proprio ambito territoriale, piccolo o grande che sia. Lo spazio esiste sicuramente. Lo scopo è quello di poter rappresentare a pieno titolo la stragrande maggioranza dei dirigenti in servizio, per poter contare di più nel momento delle scelte importanti per la nostra categoria, momenti nei quali, come quello che stiamo vivendo quest'anno, vengono prese decisioni che ci toccano tutti e che riguardano aspetti cruciali della nostra vita lavorativa attuale, del nostro futuro al termine dell'attività lavorativa, del benessere e della serenità dei colleghi pensionati che per fortuna costituiscono un asse portante alquanto solido e ricco di risorse per la nostra associazione e che, se vogliamo che continui a svolgere il fondamentale ruolo che oggi svolge, deve essere costantemente alimentato con l'inserimento dei giovani di oggi.

So bene che il cammino che mi sono prefisso di percorrere è lungo e richiede perseve-

ranza, per cui pur non nascondendo un pizzico di amarezza per una partecipazione che speravo più nutrita, continuerò su questa strada, cercando di suscitare interesse e favorire la partecipazione proponendo e, spero, riuscendo ad organizzare altri momenti di approfondimento e di dibattito come quelli che sono stati svolti fino ad oggi.

Il nostro Presidente Federale Giorgio Ambrogioni ha poi preso la parola per descrivere lo stato delle trattative in corso sul rinnovo del contratto, sottolineando e dando maggior enfasi al concetto che quanto si discute oggi sui tavoli di trattativa ha una valenza importantissima per tutta la categoria. Per coloro che in servizio vorrebbero maggiormente riconosciuti impegno, professionalità e merito, per coloro che si trovano in gravi difficoltà a seguito delle ben note traversie che stiamo vivendo, per coloro che in pensione chiedono che vengano rispettate e mantenute quelle garanzie per le quali hanno lavorato per una vita intera e che consentano loro di

segue a pag. 28

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
- ▼ Parodontologia
- ▼ 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 2011 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.



1991-2011  **FASI**

20 anni di efficace ed efficiente collaborazione

Per tutto l'anno 2011, tutti gli Assistiti FASI che usufruiscono della **prima visita** potranno anche ritirare un **utile omaggio per la prevenzione dentale**

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
FASIOPEN
PREVINET

REALE MUTUA
BLUE ASS.
PRIMADENT

Convenzioni in forma INDIRECTA:

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

Assemblea di FEDERMANAGER CUNEO

Relazione del Consiglio Direttivo all'Assemblea

Parla il Presidente Pier Franco Sibilla

Cari Amici e Colleghi,
l'anno trascorso è stato certamente uno dei più complessi, difficili ed impegnativi sia sotto l'aspetto economico del Paese intero e della nostra Provincia, che sotto l'aspetto del coinvolgimento della nostra categoria e della nostra organizzazione.

La provincia di Cuneo e la crisi

La nostra Provincia è sempre stata contraddistinta da una economia fortemente diversificata fra agricoltura, industria e servizi, da una ampissima articolazione del settore industriale, da una imprenditoria efficiente ed innovativa, da un grande impegno manageriale e da un rapporto fra le forze sociali equilibrato e dialogante. Ciò ha consentito di avere da sempre un tasso di occupazione fra i più alti d'Italia (al 4° posto nella graduatoria delle Province italiane dopo Bolzano, Bologna, Reggio Emilia) e un tasso di disoccupazione quasi irrilevante (2° a pari merito con Bolzano e dopo Piacenza).

E ciò è documentato da un ricorso alle CIG sia ordinaria che straordinaria massiccio e generalizzato che ha consentito di salvare il livello occupazionale e conseguentemente un patrimonio immenso di grande professionalità, esperienza ed attaccamento al lavoro ma che dimostra il grado di forte sofferenza del sistema economico soprattutto industriale della nostra Provincia.

Non si può non evidenziare che la CIG sia ordinaria che straordinaria ha coinvolto non solo gli operai ma anche gli impiegati nella stessa misura percentuale sopraindicata.

Determinante a livello provinciale è il forte calo della produzione industriale soprattutto nei tradizionali settori metalmeccanico, metallurgico e chimico e tessile anche se in parte compensato da una buona tenuta del settore agroalimentare.

Il tutto si è infine tradotto in un calo del PIL procapite che è passato da € 30.414 del 2008 a € 29.720 del 2009 (-€694 pari al 2,33%).

Nella loro cruda semplicità i numeri evidenziano la gravità della crisi che abbiamo vissuto nel 2009. Anche per il 2010 i dati sono ancora preoccupanti.

Da gennaio a settembre di quest'anno sono stati autorizzate 285 milioni di ore di CIG in deroga con un aumento del 344% rispetto allo stesso periodo 2009.

In Provincia di Cuneo si registra un analogo calo della Cassa Integrazione Ordinaria ed un aumento di quella Straordinaria. Ciò porta a dedurre che alcune situazioni di crisi siano ormai senza sbocco mentre in generale ci sia un segno di moderata ripresa.

Ma se un certo ottimismo prevale sia sull'aumento degli ordini che su un maggior utilizzo degli impianti, pessimismo permane sulle previsioni dell'occupazione. Soprattutto a livello nazionale, ma ovviamente anche a livello della nostra Provincia, seppure in termini quantitativi minori, sarà una ripresa senza aumento di occupazione.

Il centro studi Confindustria nel suo rapporto flash del 20 ottobre 2010 sostiene che "la ripresa perde slancio risentendo delle dinamiche internazionali" e che "l'Italia recupera con più fatica, sfavorita dalla perdita di competitività, dai problemi occupazionali, dai margini delle imprese erosi dai rincari delle materie prime e dai tassi d'interesse".

Ma se si applica il solo rigore non selettivo, se non si eliminano gli enormi sprechi e le dissipazioni di pubblico denaro, se non si combatte a fondo l'evasione fiscale, se non si attua una politica che spinga la ripresa sarà difficile arrivare alla fine del tunnel.

I dirigenti e la crisi

La nostra categoria è stata appieno investita dalla crisi.

Nell'indagine 2009 sulle risoluzioni dei rapporti di lavoro effettuata da Federmanager si registra una crescita del numero complessivo delle risoluzioni che passano dai 3.558 casi del 2008 al 3.707 casi del 2009.

Bisogna pur tener presente che in questi dati non sono conteggiate le risoluzioni che avvengono fuori dalla sede sindacale stimabili in circa un 40% del totale.

Ciò fa presumere che il numero delle risoluzioni dei rapporti di lavoro dei dirigenti nel 2009 sia approssimativamente pari a 6.500 unità. Per quanto riguarda la nostra Provincia la nostra Associazione ha dato nel 2009 tutela ed assistenza in transazioni/vertenze a n°

18 Dirigenti mentre nei primi 10 mesi del 2010 ha assistito n° 14 Dirigenti.

Al fine di dare adeguati strumenti di conoscenza e di analisi delle tutele contrattuali e convenzionali la nostra Associazione ha organizzato il 27 Marzo 2010 un convegno sul tema "Criticità del rapporto dirigenziale - Tutela Convenzionale e legale".

La nostra Associazione è poi stata fattivamente a fianco di alcuni Dirigenti che hanno perso il posto di lavoro nella difficile opera di ricollocazione.

Il Contratto Nazionale del lavoro 25 novembre 2009 ed intese collegate

Il punto di svolta della politica contrattuale della nostra Federazione e della Confindustria è stato sicuramente il contratto 24 Novembre 2004.

Con questo contratto si cambiava con l'introduzione del T.M.C.G. la struttura retributiva del dirigente. In concreto venivano abbandonati gli automatismi retributivi e si lasciava alle parti, fatti salvi i suddetti trattamenti minimi, la contrattazione degli ulteriori miglioramenti retributivi con un tentativo, peraltro non conseguito, di "contrattualizzare" la retribuzione variabile.

L'accordo firmato il 25 Novembre 2009 ed i successivi accordi firmati nel 2010, consolidano il sistema di relazioni industriali del precedente contratto. Non è inutile ricordare che questo rinnovo contrattuale si è svolto in un momento di grave crisi economica di cui ampiamente vi abbiamo parlato nell'apertura di questa relazione.

Se poi il contatto privilegia le tutele per i "momenti di debolezza", se diventa una rete di garanzia, se vengono privilegiati miglioramenti sul piano previdenziale, assistenziale e formativo, il nostro giudizio, intendo quello dei Dirigenti in servizio, non può che esser positivo.

Perplessità rimangono sugli accordi raggiunti relativamente alla retribuzione variabile. La contrattualizzazione di alcuni modelli di sistemi di incentivazione si scontra con una realtà ben diversa.

Nelle grandi ed in molte medio-grandi aziende la retribuzione variabile trova regolare e quasi sempre oggettiva applicazione. Nelle aziende medie e medio piccole o non esiste del tutto o se esiste è affidata ad una gestione unilaterale e non concordata se non a gesti di liberalità. In questi momenti in cui si lotta in molte aziende per salvare la retribuzione fissa parlare di retribuzione variabile sembra fuori tempo.

Gestione separata FASI per il sostegno del reddito dei dirigenti disoccupati

Come è ben noto ai Dirigenti disoccupati non spettano alcuna delle tutele pubbliche previste su gli altri lavoratori



(indennità di disoccupazione, mobilità). Per questo la nostra Federazione e tutte le nostre Associazioni territoriali, fra le prime la nostra, si sono battute per anni per ottenere una forma di sostegno al reddito dei dirigenti disoccupati adeguata.

Con il contratto 2004 si è introdotta per la prima volta una tutela in questo senso. Ma le limitazioni poste per l'accesso erano tali e tante da rendere applicabile a pochissimi casi questo istituto.

Con il paradosso di avere cospicue somme a disposizione ma di non poterle distribuire a chi ne aveva bisogno.

Con il nuovo contratto è stato stipulato un nuovo accordo certamente più aderente alla realtà con un miglioramento delle prestazioni erogate in termini di importo e di durata.

Con l'ampliamento dell'accesso ai casi di risoluzione consensuale (che sono la regola quando in realtà a monte degli stessi esiste quasi sempre un licenziamento) è stato fatto un notevole passo avanti soprattutto in questa fase di crisi economica che ha causato come già abbiamo visto forti ripercussioni sul piano occupazionale.

Una osservazione ed una richiesta. Nel bilancio del FASI che gestisce il GSR nulla viene detto sulla gestione, nessun rendiconto economico e finanziario viene dato. La Federazione deve impegnare il FASI a rendere disponibili immediatamente a tutte le Associazioni territoriali, i rendiconti del GSR dall'inizio della sua attività ad oggi e poi in futuro. A questa totale trasparenza si è dovuti non solo per dovere di amministratori ma anche per la responsabilità sociale e morale che abbiamo nei confronti dei dirigenti disoccupati.

La formazione

Da sempre la nostra Federazione, per molti anni non ascoltata e talvolta osteggiata, si è battuta per avere contrattualmente un diritto per i Dirigenti alla formazione.

Siamo sempre stati convinti che il sapere non è solo un valore aggiunto per il Dirigente ma soprattutto un "capitale d'impresa". Il sapere è dinamico e richiede continui permanenti aggiornamenti.

Fondirigenti ente costituito da Federmanager e Confindustria la cui mission è quella di promuovere la cultura d'impresa mette a disposizione delle aziende aderenti, le risorse provenienti dal contributo dello 0,30% per favorire la formazione continua del proprio management.

Negli ultimi anni è stato dato un fortissimo impulso a questa iniziativa. Per quanto riguarda la nostra Provincia sono stati presentati per il finanziamento nel 2009 n. 10 corsi coinvolgenti n. 29 dirigenti mentre nel periodo gennaio-settembre 2010 sono stati presentati n. 14 piani formativi per n. 98 Dirigenti.

A questi numeri incoraggianti si contrappone però un aspetto non positivo. I Dirigenti inviati in formazione appartengono tutti ad Aziende grandi che operano a livello mondiale in cui la formazione permanente è eviden-

temente considerata un valore importante.

L'assenza da questi piani delle Aziende medie e/o medio-piccole è un dato preoccupante. Noi ci auguriamo che l'introduzione del Conto formazione semplificato riservato alle aziende aderenti che hanno in organico fino a 3 dirigenti inverta questa situazione.

Siamo infatti fermamente convinti che il sapere è per tutti grandi e piccoli, indispensabile per poter agire in un mondo sempre più competitivo e difficile.

FASI

Il Fasi è un ente di vitale importanza per i Dirigenti in servizio e per i Dirigenti Pensionati. Averlo mantenuto anche per i Dirigenti Pensionati sembra essere una cosa scontata. Ma non è così. Da sempre esistono volontà e progetti di limitarlo ai Dirigenti in servizio.

Merito della nostra Federazione è da sempre quello di aver combattuto con successo per mantenerlo anche per i Dirigenti pensionati rispondendo così a quell'obbligo di solidarietà intergenerazionale.

Dall'esame degli ultimi bilanci (2007/2008/2009) si può controllare che si sono sempre abbondantemente sbagliati in negativo i bilanci di previsione e si è poi arrivati in realtà a consuntivi con ampi risultati positivi. Il che ha portato ad avere al 31 Dicembre 2009 una riserva per avanzi da gestione di €157.219.799.

Segno di buona amministrazione e di prudenza per il futuro? Sotto una certa ottica sì, ma a che prezzo? Il prezzo è stato un pesante aumento di contributi previsto contrattualmente ed una contestuale riduzione delle prestazioni.

Per dovuta informazione riportiamo l'importo percentuale del rimborsato sul richiesto negli ultimi 5 anni:

2005	62,08%
2006	58,86%
2007	58,70%
2008	57,86%
2009	57,32%

(Fonte bilancio FASI 2009)

Orbene se sul fronte dei contributi nulla si può fare in quanto inseriti in un contratto, sul fronte delle prestazioni qualcosa certamente si deve fare.

Diamo atto che qualcosa è stato fatto ma maggiore sforzo deve esser fatto per adeguare i rimborsi. In tale senso devono adoperarsi tutti i Consiglieri FASI eletti da Federmanager.

ASSIDAI

L'inadeguatezza o meglio la parziale adeguatezza dei rimborsi FASI attuali rende sempre più importante l'Assidai quale integrazione del FASI.

Seguiamo con attenzione l'evoluzione di questo nostro istituto e ci auguriamo che vengano tempestivamente risolte le criticità esistenti.

Solo di fronte ad una efficiente funziona-

lità, a rimborsi adeguati e tempestivi sono giustificabili i forti aumenti richiesti negli ultimi anni, tanto più che Assidai sta perdendo anche in competitività con polizze analoghe.

La Previdenza/Il Previdai

In Italia oggi si parla di previdenza se non per dire che è necessario rivedere il sistema pensionistico anche in rapporto agli impegni del bilancio Italia e del deficit strutturale che ci perseguita da anni e che ha portato il debito pubblico e rappresentare oltre il 118% del PIL. Una riforma, seppure in sordina, è già stata approvata con l'introduzione di una sola "finestra a scorrimento a 12 mesi" e soprattutto, con l'aumento dei requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici in relazione alle speranze di vita dal 2015.

Questa norma così come formulata, anche in rapporto allo sperato allungamento della durata media della vita, rischia di avere delle conseguenze negative soprattutto sui giovani per i quali sarà difficile fare previsioni sulla effettiva data di accesso alla pensione.

Una conseguenza è però certa: si dovrà lavorare più a lungo per poter andare in pensione.

Da qui l'assoluta importanza della previdenza integrativa, che è la sola che può garantire ai futuri pensionati un livello economico dignitoso.

Due considerazioni: la prima l'aumento delle contribuzioni al Previdai è un altro aspetto positivo dell'accordo contrattuale. La seconda la gestione del patrimonio Previdai ammontante ad oggi oltre 5.000 milioni di euro dal 31/05/2005 (data questa di avvio dei comparti finanziari).

È un risultato ampiamente positivo, superiore alle performance di tutti gli altri analoghi fondi pensione. Ma è soprattutto ben superiore rispetto alla rivalutazione del TFR dal maggio 2005 al 31 dicembre 2009.

I rendimenti dei comparti finanziari sono netti di oneri fiscali e di gestione finanziaria, quello dell'assicurativo è lordo di fiscalità (11%) e di oneri ma questi sono totalmente trascurabili, mentre quello del Tfr è lordo di fiscalità.

La governance dell'istituto, che si avvale di una struttura estremamente capace, ha sempre avuto ben presente come imperativo non solo economico ma anche morale che i soldi dei dirigenti destinati alle pensioni e cioè ai momenti di forte calo del reddito devono essere maneggiati con grandissima professionalità e con altrettanta prudenza.

Possono talvolta affiorare ipotesi di ottenere maggiore redditività con investimenti speculativi o quasi, sicuramente a maggior rischio. Non è questo lo scopo di un fondo pensione.

Non si può parlare di previdenza e non parlare di pensionati. Quanto detto prima in materia di crisi economica e di difficoltà presenti e future potrebbero far ritenere che i dirigenti pensionati non avrebbero diritto a lamentarsi del proprio stato economico tanto più se si comparano le pensioni dei dirigenti

con la media delle pensioni erogate in Italia.

Bisogna inoltre ricordare a tutti che le nostre pensioni sono bloccate da anni e che come tutti i "redditi fissi" in termini reali hanno registrato una perdita del potere di acquisto pari se non superiore alle altre retribuzioni e pensioni.

Un recente studio fatto dalla Cgil e confermato da molti giornali sostiene che negli ultimi dieci anni le retribuzioni ed ovviamente le pensioni hanno perso, in termini reali di potere d'acquisto, € 5.300,00 annui. Alla luce di quanto detto sopra – fiscalità e blocco – è ragionevole pensare che la nostra perdita sia stata maggiore. Da qui la constatazione che anche i dirigenti pensionati sono diventati più poveri. Da qui la nostra preoccupazione che in caso di ripresa dell'inflazione sicuramente correlabile ad una auspicata ripresa economica, i dirigenti pensionati si trovino sempre più scoperti economicamente. Da qui la nostra richiesta di rivedere anche per noi il meccanismo di adeguamento delle pensioni al reale costo della vita. Da qui la nostra "protesta" per gli aumenti FASI ed Assidai. È una protesta non solo economica ma anche culturale. Sembra che si stia diffondendo anche fra di noi il concetto che essere pensionati sia solo un onere per la società, che vivere più a lungo sia una "colpa" da pagare. Questo noi contestiamo a fondo.

Attività della nostra federazione

Abbiamo sino ad ora concentrato la nostra attenzione sull'attività "contrattualistica" della nostra Federazione.

Siamo infatti convinti e lo abbiamo ribadito fortemente più volte che il vero mestiere, la vera mission come si dice oggi di Federmanager sia quella di fare decorosi contratti di lavoro e buoni accordi collegati in materia di previdenza, assistenza sanitaria, formazione.

In altre parole possono essere fatti i più importanti convegni, le più importanti tavole rotonde, le più forti iniziative culturali ma se non si difende il nocciolo duro degli interessi importanti e fondamentali si è destinati a scomparire.

Bisogna dare atto a Federmanager di essere riuscita a consolidare a livello nazionale una rete forte di rapporti politici e istituzionale che ha consentito di far sentire la nostra voce e di portare i nostri problemi, le nostre proposte, a tutti i livelli. Inoltre superando antiche divisioni in molti documenti ci presentiamo non più soli ma anche con altre Associazioni di categoria.

Si consegue così un risultato importante. La nostra categoria attraverso questa azione viene percepita, da forze politiche ed istituzionali, come parte sociale non solo rappresentativa di interessi ma anche portatrice di cultura e di valori. Purtroppo pari messaggio di impegno nella difesa degli interessi, dei valori, della cultura delle categorie non viene ancora recepito da un gran numero di dirigenti in servizio.

Nell'indagine fatta effettuare dalla Federazione all'ISPO dal Prof. Renato Mannheim sull'immagine dei Dirigenti d'azienda italia-

ni (indagine veramente preziosa) è emerso che il 71% dei dirigenti interessati, si senta rappresentato da Federmanager ed in particolare 1 su 4 si senta "molto" rappresentato.

È necessario quindi da parte della Federazione una grande iniziativa, d'intesa con tutte le Associazioni territoriali, per un rilancio dell'idea che "stare insieme in Federmanager" non è solo utile ma indispensabile.

La nostra Associazione

Abbiamo sempre ritenuto che lo scopo principale e prioritario di una Associazione periferica come la nostra fosse quello di dare sostegno ed appoggio ai suoi iscritti soprattutto nelle situazioni di crisi o di debolezza.

Come detto in altra parte di questa relazione ci siamo impegnati al massimo per questo scopo. Al tempo stesso ci auguriamo di aver sempre fornito tutte le informazioni necessarie e utili. Rimane però sempre aperto un problema di cui già abbiamo parlato lo scorso anno che rimane irrisolto.

Ed è quello di quale futuro si vuol dare alla nostra organizzazione territoriale piemontese. Da sempre, dall'origine della nostra Associazione nel 1945, siamo strutturati su base provinciale e sul volontariato. Ciò comporta per Associazioni medio-piccole come la nostra due problemi.

Le risorse sono ovviamente ridotte e tali da non consentire molte attività complementari ed utili.

Il volontariato, delegato ai Dirigenti pensionati in quanto i Dirigenti in servizio non hanno neppure il tempo da dedicare alla famiglia, sta mostrando i suoi limiti sia in termini di professionalità che di impegno soprattutto in questi tempi di rapidissimo mutamento.

Questi due problemi hanno a nostro avviso una sola soluzione ed è quella di una forma di unione operativa su base regionale.

Abbiamo fatto come Associazione di Cuneo vari tentativi in questo senso soprattutto alla luce del fatto che l'attuale Unione Regionale così come strutturata non può adempiere a questo scopo. Purtroppo ad oggi senza risultati concreti. Ciò per diversi motivi ma fondamentalmente perché non si è voluto mai rinunciare per orgoglio, per tradizione al modello provinciale.

Il presente ci impone però scelte diverse. Limitate risorse sia finanziarie che umane non portano lontano. Siamo convinti che sia possibile coniugare centralità regionale soprattutto nei servizi con presenza costante sul territorio. Sarà compito prioritario del nuovo Consiglio affrontare e risolvere questo vitale problema. Infatti con il 31 Dicembre di quest'anno verrà a scadere il mandato che ci avete affidato nel giugno 2008.

Sarà compito di questo Consiglio di indire in termini statuari le elezioni.

Abbiamo cercato nei limiti ovvi delle nostre capacità e delle nostre risorse di adempiere al massimo al compito affidatoci ed alla fiducia accordataci avendo forte la coscienza delle responsabilità che gli incarichi comportano. Speriamo di esserci riusciti.

Cari Amici e Colleghi,

da quanto Vi abbiamo detto emerge un quadro certamente non brillante con un futuro ancora pieno di difficoltà e di incognite.

La nostra categoria, come sempre, farà con totale impegno, la sua parte.

Ciascuno di noi infatti, al di là di tutto, sente forte l'obbligo morale di lasciare ai nostri figli e nipoti un Paese, certamente diverso da quello che abbiamo trovato ma migliore.

A quest'obbligo morale è impossibile sottrarsi.

Cuneo, 26 ottobre 2010

Il Consiglio Direttivo

L'assemblea

Gianni Formagnana



Castello - tenuta di Pollenzo.

L'assemblea è, come sempre, un momento importante per incontri, per scambi di opinioni ma, soprattutto, per discutere i problemi vecchi e nuovi che interessano i Dirigenti di Aziende industriali, specie in un momento di crisi profonda come quella che stiamo attraversando e che non ha risparmiato, anzi colpito duramente la nostra categoria.

Il presidente Sibilla ha dato, come forma di cortesia, una lettura concisa della relazione (che qui però riportiamo in forma integrale) per lasciare spazio ai relatori di intervenire sul tema: "quale Dirigente e quale organizzazione di rappresentanza nell'Italia che cambia".

FASI. Alle critiche rivolte al FASI riguardanti gli avanzi di gestione a fronte di un aumento dei contributi e una contestuale riduzione delle prestazioni, ha risposto il presidente **Cuzzilla** che ha prospettato le novità in atto e quelle in "fieri". Intanto i Dirigenti in pensione, ha detto, hanno superato quelli in servizio motivo per cui i versamenti, chiamiamoli di solidarietà, si sono ridotti e poi il FASI non è più soltanto assistenza sanitaria ma anche una forma di tutela per i Dirigenti che, a

causa della crisi, hanno perso il posto di lavoro. Ha messo in evidenza che i congedi per i rimborsi vengono effettuati per tutti i dodici mesi, non facendo slittare il mese di Agosto, ha detto inoltre che è allo studio un rimborso non più trimestrale ma mensile, ha riconosciuto che il Fasi, pur se deve avere una riserva, non è una banca per cui è allo studio un nuovo tariffario e si vedrà anche come ritoccare le visite specialistiche, precisando nel contempo che si è preferito nella determinazione dei rimborsi, privilegiare i grandi interventi e investire dove c'è più bisogno. Una nuova voce sarà la prevenzione mentre verrà esaminata la possibilità di modificare lo Statuto per eliminare la rigidità della struttura.

Sibilla ha ribadito che è difficile per gli associati capire ed accettare che ogni anno il Fasi abbia un avanzo di gestione. Quello che conta è che i rimborsi siano adeguati a fronte di un reddito, sempre minore, specie per i pensionati.

L'intervento di **Cardoni**, direttore generale di Federmanager, ha messo in evidenza tutte le varie iniziative intese ad allargare e rafforzare il welfare di categoria, a proporre un modello di retribuzione variabile, a completare il CCNL Federmanager, Confservizi, Cispel, introducendo una copertura per responsabilità in caso di colpa grave.

Ha fatto presente che è stato siglato un protocollo d'intesa tra il Ministero del lavoro e Italia Lavoro con Federmanager e Manager Italia nonché l'accordo con "Italia Lavoro" in difesa del potere d'acquisto delle pensioni. Una notizia confortante, comunicata, è che la Corte Costituzionale ha detto chiaramente che certi provvedimenti che finiscono per incidere negativamente sul potere d'acquisto delle pensioni, non possono più essere reiterati. È un chiaro monito alle forze politiche; abbiamo già dato!

Cuselli, presidente di Fondirigenti ha ribadito che l'impegno prioritario è e rimane l'occupazione, tenuto conto che sono stati "bruciati" 30 milioni di posti di lavoro e che si prevede addirittura di arrivare a 400 milioni, l'11% dei quali riguardano i Dirigenti.

Per contro è sempre più difficile reperire figure qualificate, il che sta ad indicare il totale fallimento del mercato del lavoro. I Dirigenti devono riacquistare fiducia, devono essere in grado di contenere l'interesse dell'Azienda e la massimizzazione del benessere della collettività. La crisi, ha detto Cuselli non deve fare paura, ma sollecitare la volontà

di anticipare i tempi, riscoprendo l'etica e la solidarietà, favorendo il merito e la promozione dei giovani.

Il Presidente Nazionale **Ambrogioni** ha dato atto a Sibilla di avere posto quesiti molto seri; occorre però calarli nel contesto. Noi viviamo in un Paese distratto dove impera un provincialismo estremo. Quanti giornali, in questi giorni, hanno tolto spazio al gossip per dare risalto al fallimento del Convegno di Seul, dove si è inutilmente tentato di stabilire regole per i mercati finanziari? Quanti hanno posto attenzione al fatto che la Cina sta comperando quote sempre maggiori del debito pubblico dei Paesi europei mettendola, di fatto, nella possibilità di condizionarne la politica ed i mercati?

Siamo un Paese di vecchi, con poco spazio lasciato alle donne, un Paese di furbi dove solo 77.000 dichiarano un reddito superiore a 10.000 euro. Eppure il nostro è un Paese di enormi potenzialità inesprese che attendono solo un segnale, una sterzata decisa all'andazzo corrente, a cominciare dalla politica che dovrebbe recuperare un minimo di dignità. Che imprese ci sono in questo Paese? cosa chiediamo? un capitalismo chiuso in sé stesso o aperto ad una sintesi tra impresa e manager? Occorre prendere atto che il "micro" non è più sufficiente a competere in termini qualitativi e che è cambiato l'approccio al sistema dirigenziale. Nella selezione di un dirigente conta più la fiducia, la fedeltà o la competenza? Noi intendiamo come manager tutt'altra cosa, non basta più essere specialisti in un determinato settore occorre anche essere garanti di un patto sociale tra chi è dentro l'impresa e chi sta fuori. Per arrivare a questo non è più pensabile che gli incontri con Confindustria avvengano solo in occasione del rinnovo del CCNL. Si deve andare oltre, creare insieme una nuova cultura d'impresa che produca ricchezza ma che dia anche valori.

Ha chiuso gli interventi la Signora Miroglio, presidente di Confindustria - Cuneo.

Nel presentarla alla platea Sibilla ha fatto rilevare gli ottimi rapporti da sempre intercorsi tra Confindustria-Cuneo e Federmanager, improntati sempre, pur nella distinzione dei ruoli e di interessi a volte divergenti, al massimo rispetto.

Entrando nel tema la Signora Miroglio ha fatto rilevare che noi tutti siamo involontari attori di una trasformazione sui modi di fare impresa. Assumendo la cari-

ca, ha detto, si è prefissa quattro obiettivi.

- 1 favorire un sistema industriale che sia motore di sviluppo
- 2 investire nel sapere e sui giovani
- 3 incentivare l'innovazione
- 4 promuovere lo sviluppo locale a partire da un'area molto più vasta

Questa crisi ha posto la centralità dell'industria nella società e, in questa industria il ruolo dirigenziale diventa fondamentale. Tenuto conto delle caratteristiche specifiche del tessuto industriale della Provincia, ritiene, a differenza di Ambrogioni, che le industrie di medie / piccole dimensioni siano fondamentale per il rinnovamento. C'è bisogno di più elevate professionalità che siano più organizzate, più forti, più intelligenti. Inoltre che nelle piccole/ medie imprese il passaggio alla delega è indubbiamente difficile, occorrono Dirigenti capaci di affrontare la sfida, che abbiano un profilo da "leaders" in una situazione di totale incertezza come quella attuale. La conoscenza è la principale forza produttiva ma l'investimento per produrre conoscenza non può più però essere delegato ad una singola impresa. In questo auspicabile processo di trasformazione importanza strategica l'assume il capitale umano che alla competenza professionale sappia unire una apertura mentale, una maggior duttilità oltre a saper fare convergere ciò che diverge. La Signora Miroglio ha auspicato infine di poter moltiplicare le occasioni di confronto con Federmanager e ha espresso la convinzione che Cuneo ha la possibilità di rinnovare mantenendo la consapevolezza del proprio percorso.

Hanno poi portato il proprio contributo di esperienze il dr. Marzano, Direttore delle risorse umane della Mondo S.p.A., l'ing. Luvison, Presidente FEPI e la signora Cima Presidente del gruppo Minerva a testimoniare, come donna "l'altra metà del cielo".

L'Assemblea è terminata con un pranzo conviviale nel vicino ristorante "La Corte Albertina" e, per chi ha voluto, una visita ai "caveau" del museo del vino per lustrare gli occhi degli intenditori. □



**Il c.c.n.l. dirigenti p.m.i.
prevede specifiche
coperture assicurative
per tutti i dirigenti.**

**Come ha provveduto
la tua azienda?**



Per garantire tutti gli indennizzi previsti dagli articoli 12 e 15 del c.c.n.l. dirigenti p.m.i., le aziende possono scegliere di affidarsi a un'assicurazione privata, verificando accuratamente che le polizze sottoscritte assicurino integralmente le coperture previste; oppure possono garantirsi la copertura totale e tutti i vantaggi della contrattazione collettiva offerti dal Fasdapi. Trattandosi di sicurezza, perché rischiare?

Per saperne di più, visita il sito www.fasdapi.it

 **FASDAPI**
Fondo di Assistenza e Solidarietà Dirigenti industria

Per i dirigenti della piccola e media industria

Miglioramenti alla polizza di assicurazione FASDAPI

Il collega Adriano Castella, Presidente del FASDAPI informa delle ultime novità nelle prestazioni del Fondo

I dirigenti e le Aziende che si riconoscono nel contratto CONFAPI/FEDERMANAGER hanno ottenuto, nel corso del 1° semestre 2010, la possibilità di accedere ad una ulteriore garanzia con l'attuazione della tutela prevista dall'art. 15 del ccnl garantita da una polizza stipulata da Fasdapi. Forniamo, in sintesi, le condizioni contrattuali di maggior interesse:

Oggetto dell'assicurazione. La Compagnia di Assicurazione si obbliga, nei limiti ed alle condizioni previste dalla polizza riportata sui siti internet www.fasdapi.it; www.federmanager.it; www.confapi.org; a:

- tenere indenni gli Assicurati da qualunque perdita patrimoniale sopportata in conseguenza di una richiesta di risarcimento presentata da terzi nei loro confronti per qualsiasi atto illecito;
- tenere indenne la Società, nei limiti dell'indennizzo da questa corrisposto all'Assicurato, da qualunque perdita patrimoniale sopportata in conseguenza di una richiesta di risarcimento presentata da terzi nei confronti di un Assicurato per qualsiasi atto illecito.

Sono comprese in garanzia tutte le richieste di risarcimento presentate per la prima volta da terzi nei confronti dell'Assicurato durante il periodo di validità dell'assicurazione o durante l'eventuale periodo di garanzia postuma, purché comunicate per iscritto all'assicurazione.

Alle medesime condizioni, la garanzia è estesa alle perdite patrimoniali derivanti da una richiesta di risarcimento avanzata nei confronti del coniuge o convivente legittimo, degli eredi, del tutore o curatore dell'Assicurato deceduto, "interdetto", inabilitato o insolvente, o fallito.

Controversie di lavoro ed altre estensioni di garanzia. La garanzia assicurativa è prestata anche per le richieste di risarcimento relative a controversie di lavoro promosse nei confronti delle persone assicurate.

Sono anche compresi i costi per indagini ed esami derivanti o conseguenti a

qualsiasi inchiesta, indagine, ispezione o verifica ufficiale riguardante gli affari della società ed avviata in sede penale amministrativa o regolamentare da qualsiasi competente autorità pubblica.

Esclusioni (sez. 9 della polizza). Le esclusioni di maggior rilievo riguardano il dolo, il rischio professionale, il rischio inquinamento (anche se per quest'ultimo si anticipano i costi di difesa), le sanzioni e/o multe, i danni a cose e persone (coperte dalla polizza RC terzi).

Nelle FAQ(*) vengono esplicitati i differenti ambiti di copertura della polizza D&O e RC professionale, nonché alcune tipologie di rischio coperte dalla D&O.

Se alla data di decorrenza della garanzia, l'impresa aderente abbia patrimonio netto negativo, l'assicuratore non sarà tenuto ad effettuare alcun pagamento in relazione a qualsiasi richiesta di risarcimento presentata nei confronti di qualsiasi assicurato derivante da:

- messa in liquidazione non volontaria;
- fallimento;
- dichiarazione di insolvenza;
- ammissione a qualsiasi procedura concorsuale o di amministrazione contabile della società.

Massimale annuo per dirigente. € 1.000.000,00

Massimale annuo aggregato per impresa. € 1.000.000,00

Difesa Legale. La polizza prevede il sostenimento da parte dell'assicuratore dei costi di difesa in misura pari ad un quarto del massimale (€ 250.000,00). Tale importo è da considerarsi in eccesso al massimale di polizza (€ 1.000.000,00) indipendentemente da come si manifesti la richiesta di risarcimento (richiesta scritta, procedimento civile, penale, amministrativo, stragiudiziale).

In caso di imputazione dolosa (fattispecie esclusa per quanto riguarda il risarcimento dei danni), i costi di difesa verranno comunque anticipati, salvo restituzione quando venga accertato con sentenza

definitiva il comportamento doloso. La novità è stata accolta molto favorevolmente da oltre l'80% delle Aziende già iscritte al Fasdapi per l'art. 12 e prevede un contributo annuo per singolo Dirigente di € 450,00 (di cui 300,00 a carico dell'Azienda e 150,00 a carico del Dirigente).

È opportuno evidenziare, in base all'intesa applicativa, che in caso di mancata attivazione della copertura assicurativa, resteranno a carico delle imprese tutti gli oneri derivanti dal suddetto art. 15 del ccnl dovuti oltre che a colpa lieve anche a colpa grave.

Consultando il sito (www.fasdapi.it) e telefonando agli uffici del Fondo (06 4871448-9) si potranno avere ulteriori chiarimenti.

(*) FAQ = Quesiti maggiormente richiesti; consultare il sito.

CIDA PIEMONTE

Progetti di finanziamento 2010 alle imprese

In attuazione del D. Lgs. 81/2008 e 106/2009

La Direzione Regionale Piemonte dell'INAIL, nella persona del Direttore Regionale dott. Pietro Spadafora, in data 5 novembre u.s. trasmette quanto segue:

...In attuazione dell'art. 11 - comma 5 del Dlg. 81/2008 e s.m.i., si comunica che l'Istituto (l'INAIL) entro il corrente mese di novembre emanerà un nuovo bando per il finanziamento delle piccole e medie imprese che, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge, presenteranno progetti finalizzati al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei luoghi di lavoro.

Un impegno concreto e ad alta valenza strategica che mira sia a rafforzare il ruolo dell'Istituto in ambito prevenzionale e di sviluppo del sistema di tutela integrato dei lavoratori, sia a rispondere e sostenere le aspettative del sistema imprenditoriale.

Attesa la ristrettezza dei temi di attuazione, questa Direzione regionale, nel fissare i valori perimetrali per la definizione dei progetti e, nell'intento di allargare quanto più possibile la platea degli utenti, si è orientata verso i seguenti parametri:

- percentuale di erogazione dei finanziamenti in conto capitale pari al 60%;
- incremento del peso dei settori costruzioni e lavorazione dei metalli, quali settori di attività a più alto rischio a livello regionale. □

FEDERMANAGER - Circolare n. 2234

Incentivi alle assunzioni e altre agevolazioni

Sono stati emessi i decreti attuativi

Con riferimento alla Circolare federale n. 2203 del 21 gennaio 2010, con la quale illustravamo gli incentivi previsti dalla Legge Finanziaria 2010 (Legge 23 dicembre 2009, n. 191) in materia di lavoro, si informa che sono stati emanati i decreti ministeriali attuativi (decreti interministeriali del 26 luglio 2010, firmati dai Ministeri competenti e già registrati alla Corte dei Conti.

Prima di passare ad illustrare nel dettaglio i contenuti dei decreti ministeriali, occorre precisare, innanzitutto, che le agevolazioni in oggetto sono cumulabili tra di loro, ove si verificano i requisiti indicati e possono accedere ai predetti benefici tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative per i soci con i quali si è instaurato o si instaura un rapporto di lavoro subordinato.

I benefici/incentivi non possono essere richiesti se nei sei mesi precedenti l'assunzione il datore di lavoro abbia provveduto ad effettuare licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale e/o, al momento dell'assunzione, abbia in atto sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario di lavoro. Tale divieto, tuttavia, non opera se l'assunzione risulti finalizzata all'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori licenziati o sospesi o in riduzione di orario.

Gli incentivi non sono inoltre applicabili se tra l'impresa che assume e il datore di lavoro da cui proviene il lavoratore (vale a dire datore che ha licenziato il lavoratore) vi sia sostanziale coincidenza degli assetti proprietari, ovvero intercorrano rapporti di collegamento e control-

lo, se l'assunzione interviene nei sei mesi dal licenziamento (quindi, trascorsi 6 mesi il divieto non opera più).

Le istruzioni operative saranno fornite direttamente dall'INPS (si ritiene, anche se i decreti non lo precisano, che il recupero del beneficio possa avvenire attraverso il conguaglio con i contributi - flussso Uniemens);

L'INPS autorizzerà l'applicazione dei benefici nel limite delle risorse finanziarie stanziare per lo scopo, tenendo conto dell'ordine cronologico di stipulazione del contratto di lavoro.

Incentivi per i datori di lavoro:

- **Agevolazioni contributive per i datori di lavoro che assumono disoccupati over 50 (Legge n. 191/2009, art. 2, comma 134, 1° periodo).**

Per i datori di lavoro che hanno assunto dal 1° gennaio 2010 o assumeranno entro il 31 dicembre 2010 lavoratori con età non inferiore a 50 anni che, al momento dell'assunzione, risultavano beneficiari dell'indennità di disoccupazione ordinaria, l'agevolazione consiste nell'applicazione della contribuzione prevista per gli apprendisti per l'intera durata del contratto e comunque non oltre il 31 dicembre 2010.

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


Ge.S.O.
GESTIONE SALUTE ORALE



PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE SPECIALISTICHE

Prevenzione
Igiene orale
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**

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

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

Indipendente dalla tipologia di azienda, quindi, viene applicato a carico del datore di lavoro un contributo pari al 10% in luogo della contribuzione ordinaria, mentre i premi INAIL sono dovuti interamente.

Il beneficio può essere richiesto dai datori di lavoro che assumano lavoratori con le caratteristiche sopra illustrate, con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato, a tempo pieno o parziale.

Nell'ipotesi di un contratto di lavoro già in essere (anche prima del 2010) che sia stato trasformato a tempo indeterminato nel corso del 2010, il requisito "essere titolare dell'indennità di disoccupazione ordinaria" deve sussistere alla data di assunzione con il contratto a termine, mentre il requisito di "almeno 50 anni di età" deve sussistere alla data di trasformazione del contratto da a termine a tempo indeterminato.

Per l'applicazione del beneficio, i datori di lavoro dovranno presentare apposita istanza all'INPS entro:

- il mese successivo alla data di assunzione secondo le modalità che verranno definite dall'Inps;
- il mese successivo alla pubblicazione delle istruzioni dell'INPS (per assunzioni o trasformazioni effettuate precedentemente).
- **Prolungamento del beneficio contributivo per gli assunti dalle liste di mobilità e per i disoccupati con almeno 35 anni di contributi (Legge n. 191/2009, art. 2, comma 134, 2° periodo).**

Il beneficio consiste nel continuare ad applicare la contribuzione apprendisti (10%) fino alla data di maturazione, in capo al lavoratore, del diritto al pensionamento e, comunque, non oltre il 31.12.2010 (vale a dire: se il diritto al pensionamento matura dopo il 31.12.2010, il beneficio si interrompe comunque a tale data).

Il beneficio è applicabile per l'assunzione dei seguenti soggetti:

- assunzioni a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, effettuate nel 2010, di lavoratori in mobilità o beneficiari dell'indennità di disoccupazione non agricola con i requisiti ordinari che abbiano maturato almeno 35 anni di anzianità contributiva;
- assunzioni a tempo indeterminato o

determinato, a tempo pieno o parziale, effettuate precedentemente al 2010, di lavoratori in mobilità o beneficiari dell'indennità di disoccupazione non agricola con i requisiti ordinari, che abbiano maturato almeno 35 anni di anzianità contributiva, purché al momento dell'assunzione fossero in mobilità o titolari dell'indennità di occupazione ordinaria e nel corso del 2010 abbiano maturato o maturino i 35 anni di anzianità contributiva.

Per i benefici di cui all'art. 2, comma 134, della Legge Finanziaria è previsto un limite di spesa per l'anno 2010 di 120 milioni di euro.

• **Incentivo all'assunzione di lavoratori disoccupati (Legge n. 191/2009, art. 2, comma 151)**

Sempre con riferimento all'anno 2010 e con un limite di spesa di 12 milioni di euro, ai datori di lavoro che assumono lavoratori beneficiari di indennità di disoccupazione ordinaria (o dell'indennità speciale di disoccupazione edile) di qualsiasi età, con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato (non sono, quindi, ammesse assunzioni a tempo determinato e/o part-time), viene concesso dall'INPS un incentivo pari all'indennità di disoccupazione che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, per il numero di mensilità o quote di mensilità residue rispetto a quelle percepite dal lavoratore, con esclusione di quanto dovuto a titolo di contribuzione figurativa.

Il beneficio si applica anche alle trasformazioni di contratti a tempo determinato, comunque stipulati successivamente al 1° gennaio 2010, e trasformati, sempre nel 2010, a tempo indeterminato, dei soggetti che alla data di assunzione risultavano titolari dell'indennità di disoccupazione non agricola con i requisiti normali o dell'indennità speciale di disoccupazione edile.

Possono beneficiare di tale incentivo i datori di lavoro che non abbiano effettuato nei 12 mesi precedenti riduzione di personale avente la stessa qualifica dei lavoratori da assumere, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori licenziati.

Anche in questo caso non è prevista la possibilità di usufruire del beneficio se tra il datore di lavoro che assume e quello di cui proviene il lavoratore vi sia sostanziale coincidenza degli assetti proprietari o

intercorrano rapporti di collegamento e controllo, salvo che l'assunzione avvenga dopo sei mesi dal licenziamento.

I datori di lavoro dovranno presentare apposita istanza all'INPS entro:

- il mese successivo alla data di assunzione o alla data di trasformazione del contratto a tempo indeterminato;
- il mese successivo alla pubblicazione del decreto sulla Gazzetta Ufficiale (per assunzioni o trasformazioni effettuate precedentemente).

• **Contribuzione figurativa per i lavoratori che accettino un lavoro con inquadramento inferiore (Legge n. 191/2009, art. 2, commi 132 e 133)**

Viene riconosciuto, in via sperimentale per il 2010, l'accredito figurativo a favore dei beneficiari di misure di sostegno al reddito per chi ha perso il posto di lavoro (ad esempio, indennità di disoccupazione) che, avendo maturato un'anzianità contributiva di almeno 35 anni, accettino una nuova occupazione che prevede una retribuzione inferiore di almeno il 20% di quella precedentemente percepita.

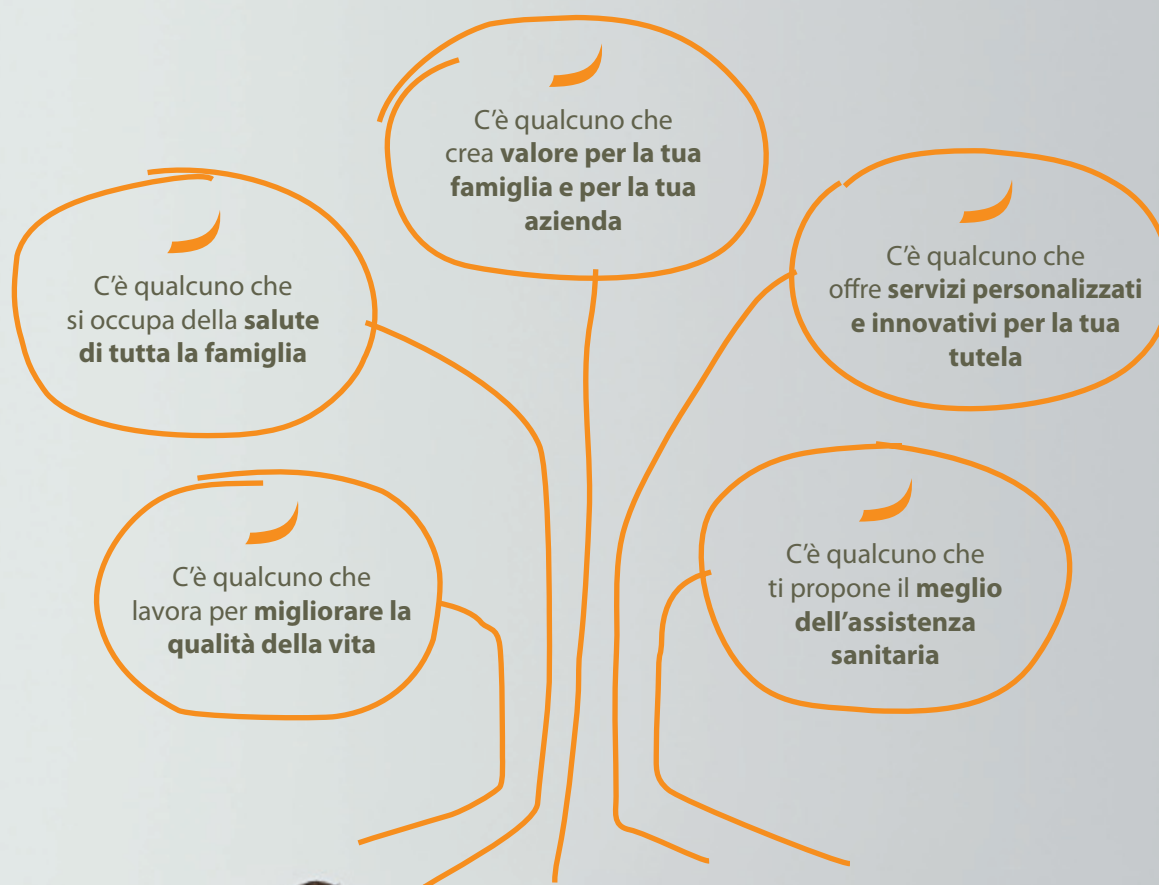
La contribuzione figurativa è accreditata fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento e comunque non oltre il 31 dicembre 2010 ed è pari alla differenza tra la contribuzione accreditata con la precedente attività lavorativa e quella versata con riferimento al nuovo rapporto di lavoro.

Tale norma, anche se riferita al solo anno 2010, permette di limitare le ripercussioni negative sulla misura della pensione derivanti dalla minore contribuzione versata negli anni di attività lavorativa immediatamente precedenti il pensionamento.

Mario Cardoni



Difendi il tuo benessere



Per il benessere della tua famiglia e della tua azienda c'è Assidai, il fondo sanitario integrativo dedicato ai dirigenti, ai quadri e alle alte professionalità. Innovativo, efficiente ed esclusivo, Assidai sviluppa da 20 anni soluzioni progettate dai manager per i manager.

Per ulteriori informazioni vai sul sito www.assidai.it - oppure chiama lo 06 44 07 06 00

Assidai 
Il fondo sanitario per il tuo benessere

Quando si mettono anche i saggisti

Contro i manager

Richiesta di precisazioni e reazioni al giudizio sui manager espresso in una intervista riportata su "La Stampa"

Il fatto

Sul giornale "La Stampa" di lunedì 15 novembre a pag. 29 è stato pubblicato un articolo a firma W.P. nella rubrica "Intervista" dal titolo "Succubi della finanza: i manager in declino". L'articolo è diretto a presentare un libro di Francesco Varanini dal titolo "Contro il management" ed è sviluppato in forma di intervista allo stesso Varanini.

Pesanti e ingiustificati i giudizi espressi da Varanini nei confronti dei "manager"; per capire l'aria che tira sarebbe opportuno leggere tutto l'articolo, ma a beneficio dei lettori ne riportiamo uno stralcio.

- D. *I manager (sono) controllori senza cuore, protesi a far prevalere il proprio interesse rispetto a quello dell'azienda, delle persone e della comunità?*
- R. Sì, i manager, pianificando e controllando, finiscono per trasformare l'azienda in un pollaio, in un luogo chiuso, recintato, chiassoso, disordinato oppure totalmente assoggettato a procedure. Un luogo dove tutti sono dei polli in batteria, privati dalla possibilità di essere sé stessi...
- D. *Del resto la parola manager deriva da manus, maneggiare, maneggio. Chandler li chiamava la mano visibile che fa funzionare le imprese, rispetto alla mano invisibile del mercato.*
- R. Il manager era noto come organizzatore della produzione. Oggi rifiuta il lavoro, non si sporca le mani, sta lontano dalle fabbriche...

Le reazioni

Sandro Becchia – dirigente industriale di Biella, in pensione, ha scritto al direttore del giornale "La Stampa" di Torino il 15 novembre stesso:

"Ho letto con estremo disagio i contenuti dell'intervista all'"indignato speciale" Francesco Varanini (pubblicata sulla Stampa di ieri) che prende di mira la categoria dei manager. Non conosco le frequentazioni del soggetto e neppure conosco il suo curriculum. Vorrei però far presente che, da Dirigente Industriale – come preferisco essere chiamato – ho svolto tutta la mia vita lavorativa senza trasformare aziende in pollai, senza alle-

vare polli in batteria e soprattutto non permettendo alle volpi di far razzia nel territorio a me affidato.

Come vice presidente di Federmanager Biella posso assicurare l'esimio autore del libro 'Contro il management' che nessuno dei 500 associati biellesi è un maneggione, sta lontano dalla fabbrica, vice e guarda altrove. Ma è sempre impegnato a portare avanti la sua missione che lo costringe ad orari impossibili, con la mente impegnata anche quando torna a casa alla sera, per prevedere e fronteggiare le mosse della concorrenza e non per badare in prima battuta al proprio interesse.

Se quanto racconta Varanini è stata la sua esperienza, non faccia per favore di ogni erba un fascio e, soprattutto, non colpevolizzi brutalmente una categoria che lavora, produce e chiede rispetto".

Il giornale "La Stampa" ha pubblicato integralmente la lettera di Becchia nella rubrica "Lettere al Direttore" del 18 novembre successivo.

Angelo Luvison, presidente FEPI, rileva in un blog: "Con tutto il rispetto, non mi sembra, dall'articolo, che si tratti di cose nuove. Diversi dirigenti – manager è un termine quanto mai ambiguo – hanno già posto il dito contro il totem del budget, paralizzanti dell'attività, la finanza d'assalto, l'autoreferenzialità, la visione limitata. Parimenti, altri (vd. Federmanager) hanno indicato per la dirigenza la responsabilità verso la società nel suo complesso. Forse il libro è più articolato e argomentato".

I personaggi

Sul sito "BLOAM", Francesco Varanini dice di sé stesso: ho lavorato come antropologo in Ecuador.

In seguito, presso Arnoldo Mondadori Editore, ho ricoperto diverse posizioni nell'area del personale e dell'organizzazione. Sono stato responsabile del Servizio Organizzazione; successivamente ho curato il decollo della Banca Dati...

Formatore e consulente dall'inizio degli anni novanta, sono interessato alla crescita delle persone; alla lettura delle organizzazioni con strumenti antropologici; all'individuazione delle capacità

necessarie per muoversi in un quadro di complessità e di incertezza...

Il nostro giudizio

Sarebbe opportuno leggere il libro di Varanini "Contro il management" per conoscere meglio il giudizio dell'autore sui manager e soprattutto capire se con questo termine si riferisce ai primi livelli delle aziende a persone di altissimo livello, ai Marchionne, ai Tronchetti-Provera per intenderci, oppure ai dirigenti in genere e a quelli industriali in particolare.

Quando pensiamo ai dirigenti industriali il nostro pensiero corre ad un collega cinquantenne che sfanga la sua giornata di 12 ore tra un aereo e l'altro e che da quando sono stati aboliti gli scatti automatici non vede un euro di aumento perché la sua azienda non aumenta il fatturato o vede ridursi il margine di profitto.

Bisogna dunque riproporre la domanda a Varanini e chiedergli che faccia una precisazione. □

Piani Assidai per il 2011: un'offerta modulare sempre più completa ed esclusiva

Assidai, il fondo no profit di Federmanager per dirigenti, quadri e professionisti, nei nuovi piani sanitari per il 2011 prevede, tra le novità che rendono la sua offerta sempre più esclusiva e completa, l'inclusione di servizi a sostegno di soggetti che perdono l'autosufficienza e la possibilità per le aziende di usufruire di coperture per le prestazioni di medicina preventiva.

Assidai ha organizzato la proposta di piani sanitari costruendo un'offerta modulare su diversi livelli di copertura delle prestazioni, destinandone 6 per la persona e 5 per l'azienda, intesa come contratto collettivo sottoscritto da un'impresa per i propri manager, dirigenti e consulenti.

Tra le aree di intervento coperte da Assidai rientrano infatti degenze, interventi chirurgici, prestazioni complementari, accertamenti, visite specialistiche, indennità in caso di invalidità, prestazioni odontoiatriche, assistenza specialistica e supporto alle famiglie dei pazienti in caso di ricoveri prolungati. Sono circa 200 le strutture convenzionate che formano il network di Assidai in Italia, che comprende case di cura, poliambulatori diagnostici, centro di fisioterapia, day hospital e day surgery. □

L'Europa vista dall'America

Emilio Cornagliotti

La pretesa superiorità di civiltà politica nei confronti dell'Europa è costante nella storia americana sin dalle origini, sin da quando cioè i "Padri Fondatori" intrapresero la costruzione della prima grande federazione moderna. Questa posizione era chiara in Alexander Hamilton, figura chiave in quella formidabile operazione politica, che oggi l'Europa, mutatis mutandis, tenta di riprodurre. Beniamino Franklin osservava che il popolo americano "non fa spendere" come le monarchie europee, con le loro corti e burocrazie, mentre John Adams dipingeva l'artificialità dell'aristocrazia europea contrapposta all'aristocrazia "naturale" di quel popolo. Per Thomas Jefferson, senza mezzi termini, se l'Europa era la dimora del dispotismo, "il nostro emisfero dev'essere la dimora della libertà", mentre James Madison vaticinava che gli Stati Uniti, presidio della libertà, potessero "rigenerare il Vecchio Mondo".

I 14 punti del Presidente Wilson

Venendo a tempi a noi più vicini, dopo la prima guerra mondiale, i quattordici punti del programma di pace di Woodrow Wilson auspicavano che l'Europa si unisse, ponendo le basi di quel internazionalismo, che avrebbe in seguito caratterizzato la politica del partito democratico americano. Franklin Delano Roosevelt, nel corso della seconda guerra mondiale, assegnò agli Stati Uniti, "faro del mondo", il compito di diffondere "il vangelo della democrazia". E mentre Roosevelt era ancora collocato nell'ottica che vedeva l'Urss come unica potenza egemone in Europa, i suoi successori (Truman, Eisenhower, Kennedy) percepivano nettamente l'Urss come il nemico e dunque l'Europa come fattore decisivo per arginare l'espansione comunista. Inoltre il modello americano essendo universale, non solo la democrazia politica e il libero mercato dovevano essere esportati, ma anche la forma istituzionale, e cioè il federalismo.

La presidenza Truman

Durante la presidenza Truman, il senatore Fullbright ed altri proposero che il Congresso favorisse gli Stati Uniti d'Europa nel contesto dell'Onu. Il piano Marshall era nell'ottica di rifare l'Europa in modo americano, e dunque si a un mercato mondiale senza bardature, si all'integrazione europea per avere un alleato forte, ma impegnato negli stessi valori di fondo. Truman diede ampio appoggio al Piano Schuman e Comunità europea carbone e acciaio, che furono adottati, mentre Eisenhower appoggiò la Comunità europea di difesa, che fu respinta per l'opposizione della Francia di Mendès-France. In seguito la Repubblica Federale di Germania fu ammessa nella Nato, e l'interesse americano ad una



federazione europea cominciò ad affievolirsi.

Kennedy era inizialmente ben disposto ma l'atteggiamento di De Gaulle che creava problemi a non finire, lo indusse a spingere il Regno

Unito nella Cee. La Francia vi si oppose nel '62, e nel '66 si mise fuori dalle strutture militari della Nato, contemporaneamente all'acuirsi delle ostilità Urss-Cina. Indubbiamente le iniziative di De Gaulle in funzione antiamericana hanno offerto una grande occasione per far nascere una sistematica ostilità dell'America nei confronti dell'integrazione europea, ma sono propenso a pensare che essa si sarebbe avuta comunque come di fatto è avvenuto fino ai nostri giorni.

Tale ostilità va tuttavia inquadrata nella radicale svolta, generalmente poco ricordata, che Nixon e Kissinger impressero alla politica estera americana nei primi anni settanta. In sostanza essi dissero al mondo comunista: noi vogliamo dominare da questa parte del globo, voi dalla vostra parte. Mettiamoci d'accordo. Tanto Urss quanto Cina accettarono, anche perché il sogno di Krusciov di superare l'America era svanito da tempo. Gli Usa raggiunsero due obiettivi: comandare e prosperare nella propria zona di influenza, e perpetuare sistemi economici non efficienti nel più esteso e nel più popoloso paese del mondo, subcontinenti naturalmente rivali. La caduta del comunismo è stata la più grande sciagura che potesse capitare all'America, perché da allora il capitalismo si è progressivamente espanso in tutti i paesi del mondo, soprattutto in quelli excomunisti, e l'America è entrata inconfutabilmente in decadenza relativa come ognuno può ben vedere oggi.

Quanto all'Europa essa doveva rimanere soggetta agli Stati Uniti in tutti gli anni della coesistenza pacifica, e anche dopo. Il governo che nel 1971 aveva unilateralmente stracciato Bretton Woods, disse per bocca di Kissinger nel 1973 che alla Cee era riconosciuta una vocazione regionale economica, e agli Usa responsabilità mondiali e politiche generali. In sostanza si voleva indebolire la comunità europea annegandola nell'alleanza atlantica. Più elegantemente Hans Morgenthau, teorico del realismo politico conservatore, parlò di un mantenimento del balance of power in Europa, per cui l'America sarebbe intervenuta solo quando tale equilibrio tra gli europei fosse alterato, come in occasione delle due guerre mondiali.

Nel quadriennio del democratico Carter sembrò che le cose cambiassero in funzione del trilateralismo di Usa, Europa e Giappone, inquadrato nella teoria del Peaceful engagement, visione grandiosa e profetica di Zbigniew Brzezinski che giunse a pensare a una società globale, che contemplanse una europeizzazione

ne dell'America accompagnata ad una americanizzazione dell'Europa. Era la concezione di un sistema internazionale nuovo e diversificato. In generale la differenza tra l'approccio verso l'Europa conservatore-difensivo, (che non coincide sempre con quello repubblicano), e quello progressista-offensivo, (che non coincide sempre con quello democratico), si riprodurrà sempre in seguito e in mille modi. Il primo è molto semplice: l'Europa unita è una minaccia. Il secondo è più articolato: l'America trasforma il mondo, e l'Europa deve essere costruita a somiglianza del modello americano e in totale sintonia con esso.

Gli anni '80

Gli anni 80 furono tra i peggiori nelle relazioni tra Europa e America. Era iniziata nel '79 l'invasione sovietica dell'Afganistan, mentre riprendeva vigore l'integrazione in Europa, con l'entrata di Spagna, Portogallo e Grecia, il che fece dire agli americani che era nata la "fortezza Europa" nel momento in cui proprio Reagan estendeva il protezionismo. Nell'80 Saddam Hussein, allora fedele alleato degli Usa, attaccò l'Iran: la guerra durò otto anni, fece 2.600.000 morti, e i confini tra i due paesi rimasero gli stessi. L'Europa fu perplessa. Walter Laqueur, il più aggressivo dei politologi americani, giunse a dire che l'Europa accettava il predominio militare sovietico, e che gli Europei andavano verso il comunismo (pochi anni prima della sua caduta), o quantomeno verso la levantinizazione, mentre Earl Ravenal parlava di finlandizzazione.

Nell'età postbipolare si era consolidata la convinzione che il Mec, come il Gatt, l'Uruguay Round e il Wto fossero utili per gli interessi americani, ma Bush padre a Roma nel '91 disse con tono minaccioso: "Se quel che volete è l'indipendenza è venuto il momento di dircelo".

Clinton

Clinton introdusse la distinzione tra approfondimento e allargamento dell'integrazione, privilegiando il secondo, sia perché espandeva l'occidente, sia per ragioni commerciali, sia perché diluiva la compattezza Ue, sia perché rafforzava il cordone sanitario attorno all'Urss.

John Peterson nel 1993 vide i rapporti Usa-Eu configurarsi sotto 4 possibili modelli. 1). Il neorealismo europeo era quello in cui gli stati erano isolati tra loro e dunque il primato degli interessi nazionali avrebbe ostacolato la collaborazione con l'America (naturalmente non si dice che gli interessi americani avrebbero ostacolato la collaborazione europea). 2). L'istituzionalismo si concentrava sulle istituzioni e i canali internazionali. 3). Il liberalismo in senso classico trattava dell'aspetto economico delle relazioni internazionali, che sapientemente estese avrebbero escluso la guerra. 4). Il riformismo infine era importante per il suo carattere critico prescrittivo, che, priorizzando i problemi ambientali etnici e sociali esprimeva una critica radicale alle organizzazioni internazionali, considerando-

le in deficit di democrazia politica e liberalismo economico.

La caduta del muro

Quando cadde il muro di Berlino i media americani osservarono che l'amministrazione non giubilava per questo. Per quanto detto noi ci saremmo stupiti del contrario. Apparentemente l'America rimaneva padrona del campo, ma in realtà la storia cambiò drasticamente. Un fiume di fosche previsioni e acrimoniose accuse cominciò a scorrere, presto accompagnate dai fatti. Mentre sul caso jugoslavo gli Usa si imposero brutalmente escludendo l'Europa, su National Interest Owen Harries disse che la futura moneta avrebbe reso l'Ue "più indipendente e insolente". La riunificazione tedesca vide Kohl indirizzare il nazionalismo potenzialmente pericoloso verso l'uropeismo. Fu un capolavoro.

Secondo Kim Holmes (in "Reshaping Europe", titolo significativo) l'America doveva devolvere grandi risorse all'Europa dell'est, non a quella dell'ovest, e successivamente costituire una Comunità economica nordatlantica, espressione di una Casa comune democratica da San Francisco a Varsavia, e possibilmente fino alla Russia, scavalcando l'Ue. Il grande pericolo era che l'Europa voltasse le spalle al libero mercato e alla leale concorren-

za, come avvenne per l'Airbus. Noi sappiamo piuttosto quel che è avvenuto nell'industria informatica. Kissinger afferma nel 2001 che nel mondo postbipolare convivono 4 sistemi: 1° quello occidentale creato dall'America (pace, democrazia, mercato), 2° quello asiatico (equilibrio di potenza) derivato dall'Europa, 3° quello medio-orientale (elevata conflittualità) somigliante all'Europa post-wesfaliana, 4° quello africano, fallimentare come fallimento è stata la decolonizzazione europea.

Gli anni di Bush

Chi scrive deve per forza condensare le infinite accuse all'Europa lanciate in America negli ultimi vent'anni e soprattutto negli anni dell'ultimo Bush: lo statalismo, il burocratismo, la sussidiarietà, la decristianizzazione, l'antisemitismo, l'europatritismo di Habermas, il corporativismo come pink fascism, il sogno imperiale, l'Europa non atlantica ma europea, la superpotenza culturale, l'opposizione alla guerra in Irak, la difesa del francese etc etc.

In mezzo a tanto livore antieuropeo comandato dall'alto è veramente in una fresca oasi di intelligenza che si ascolta la voce di Paul Kennedy e Jeremy Rifkin. Il primo è lo storico che recentemente ha elogiato l'italiano Antonio Mosconi che da dieci anni, con Alfonso Iozzo, progetta la moneta mondiale, e quaranta anni

fa, sempre con lozzo, la progettò quella europea. Egli, in "The rise and fall of the Great Powers", sulla base di molti esempi storici, concludeva che non è mai stato dato a nessuna società di restare sempre al di sopra delle altre, e prevedeva il declino Usa come potenza imperiale. Il secondo, economista, in "The european dream: how Europe' vision is quietly eclipsing the american dream", afferma che il sogno del benessere individuale è destinato a cedere al sogno del benessere universale, perché "nell'era della postmodernità, del crollo delle ideologie, anche il fondamentalismo protestante, con l'idea di un continuo progresso materiale, deve crollare. Il popolo eletto, i nuovi israeliti, avevano coltivato una visione manichea del mondo, come campo di battaglia tra bene e male, mentre l'Europa sperimentava istituzioni politiche e forme culturali compatibili con l'integrazione planetaria. Lo stato nazione americano è il veicolo legislativo su cui si erano retti la proprietà privata e il progetto di progresso materiale infinito. Il sogno europeo si compone di diritti umani universali, di forme di governo multilivello, e dell'appoggio di organizzazioni della società civile che trascendono i confini geografici. E se gli americani devono imparare dagli europei a superare il proprio egoismo, gli europei devono imparare dagli americani ad avere una speranza da tradurre in realtà". □

MEGA SCONTI fino al 78%

Megastore Abbonamenti

SCOPRI LE MIGLIORI RIVISTE SUPERSCONTATE E I MAGNIFICI PREMI PER TE!

SuperConcorso ABBONAMENTI VINCENTI

Oltre 80 riviste che soddisferanno ogni tuo interesse: attualità, cultura, economia, moda, benessere, casa e famiglia, cucina, cinema, storia, viaggi, fumetti, tecnologia, motori.

Abbonati o regala un abbonamento e potrai vincere premi fantastici!

Con le SUPER OFFERTE EXTRA il piacere di leggere si moltiplica e aumenta il risparmio!

Offerta Ospitalità	Offerta Creatività	Offerta Lifestyle	Offerta Conoscere
Casaviva + Sale&Pepe 25 numeri SOLO €39,00 anziché € 83,60 Codice 098 Più € 3,00 di contributo spese di spedizione SCONTO 53%	Casa Facile + Cucina Moderna 24 numeri SOLO €28,90 anziché € 42,00 Codice 889 Più € 1,80 di contributo spese di spedizione SCONTO 31%	AD + Traveller 24 numeri SOLO €43,90 anziché € 102,00 Codice 015 Più € 3,90 di contributo spese di spedizione SCONTO 57%	Panorama + Focus 64 numeri SOLO €57,70 anziché € 202,80 Codice 336 Più € 4,90 di contributo spese di spedizione SCONTO 72%
Offerta Informazione	Offerta Stile	Offerta Motori	Offerta Vip
Panorama + Economy 102 numeri SOLO €67,50 anziché € 306,00 Codice 117 Più € 4,90 di contributo spese di spedizione SCONTO 78%	Casaviva + Donna Moderna Pocket 64 numeri SOLO €34,90 anziché € 104,40 Codice 149 Più € 4,90 di contributo spese di spedizione SCONTO 67%	Quattroruote + Dueruote 24 numeri SOLO €59,30 anziché € 96,00 Codice 730 Più € 2,90 di contributo spese di spedizione SCONTO 38%	Vanity Fair + Glamour 64 numeri SOLO €42,90 anziché € 125,20 Codice 011 Più € 4,90 di contributo spese di spedizione SCONTO 66%
Offerta Ragazzi	Offerta Benessere	Offerta Famiglia	Offerta Sapere
Topolino (1 anno) + Art Attack (6 mesi) 85 numeri SOLO €69,90 anziché € 135,20 Codice 625 Più € 1,90 di contributo spese di spedizione SCONTO 48%	Men's Health + Starbene + Cosmopolitan 36 numeri SOLO €39,90 anziché € 88,80 Codice 460 Più € 4,90 di contributo spese di spedizione SCONTO 55%	Topolino + TV Sorrisi e Canzoni 104 numeri SOLO €69,90 anziché € 197,60 Codice 547 Più € 4,90 di contributo spese di spedizione SCONTO 65%	Focus + Focus Junior 24 numeri SOLO €49,90 anziché € 85,20 Codice 443 Più € 3,60 di contributo spese di spedizione SCONTO 41%

Il regolamento completo è depositato presso la società Concreta Comunicazioni Sas - Milano.

1° PREMIO



15 giorni per 2 persone a Marsa Alam

2° PREMIO



UN TV 3D Sony

Dal 3° al 5° PREMIO



3 iPad 3G

Dal 6° al 10° PREMIO



5 Smartphone Nokia



Per informazioni sulle modalità di abbonamento, chiama lo 011.4124970 oppure invia una mail a ufficio@sgc90.com

Uno sguardo ai programmi televisivi

Che Fazio che fa

Molta audience è conquistata dal programma "Che tempo che fa". È un riconoscimento di validità del programma oppure un fenomeno di moda transitoria?

Marcello Carucci

Scambiarsi qualche parola di tanto in tanto sui programmi televisivi è una vecchia abitudine ed un piccolo esercizio di conversazione di maniera. Un po' come quella degli inglesi – dallo stile peraltro ineguagliabile – su meteo e calendario.

Da noi, poche battute, orientate verso sommarie conclusioni. Dialoghi brevi che pervengono, alla buona ed alla svelta, alla declamazione di severe pagelle ed a comuni espressioni di sconforto per l'assenza di novità e per il livello delle realizzazioni.

Capita tuttavia, da qualche tempo, che qualcuno si soffermi a parlare con un po' di attenzione di un programma del Sabato e della Domenica dal titolo "che tempo che fa" in onda su Rai 3.

La trasmissione incuriosisce dapprima per la collocazione oraria (dalle 20 alle 21,30) che attraversa quella classica dei telegiornali nelle loro edizioni di massimo ascolto. Il che, in termini di share, le lascia i telespettatori per così dire stanziali della rete e quei vagabondi dell'etero che vi si imbattano. I quali, lì giunti, fermano il pollice sulla tastiera del telecomando. Possiamo supporre che trovino innanzitutto gradevole la prima immagine, cui non manca in effetti un appeal immediato.

C'è uno schermo ridotto in altezza fino alle proporzioni migliori del video (quelle ormai standard del 16/9) ottenute a beneficio dei televisori meno recenti con l'effetto di due sottili linee orizzontali.

Lo studio è ampio e uniformemente illuminato in un unico avvolgente colore senza fonti luminose visibili; la zona arredata del pavimento è una minima parte centrale, rialzata di un palmo, dove una sorta di piccola cattedra riservata al conduttore è recintata da un bancone.

Una poltrona per l'ospite è posta appena fuori della zona rialzata che resta riservata alla sola cattedra.

Questa sistemazione del conduttore e dell'ospite produrrà uno scarto pressoché subliminale nella "videodignità" tra i due

a favore del primo. Il quale, visibile solo a mezzo busto e chiuso nel recinto delle appartenenze "dominanti" che gli è riservato, potrà essere guardato dall'ospite soltanto con una traiettoria dello sguardo inclinata verso l'alto.

L'effetto, ovviamente irrilevante tra le due persone realmente a colloquio, è esclusivamente destinato ad appagare e premiare l'attenzione del telespettatore.

A differenza degli altri talk show, il conduttore di "che tempo che fa" non è chiamato a confrontare con neutralità opinioni diverse di più ospiti presenti. Come David Letterman in America, nel suo magistrale show omonimo (che ha visto sfilare sulla poltrona dell'ospite il neopresidente Obama, grandi attori di hollywood, e altre star) il nostro Fazio si mostrerà educatamente curioso di conoscere da vicino il carattere, le abitudini, i problemi, le speranze e altro ancora del suo unico ospite di quella sera.

C'è nello studio anche un pubblico, abbastanza numeroso, e collocato su lontane gradinate concentriche poste a distanza di rispetto dall'azione. Non è mai inquadrato se non nei "totali" e non si riesce a decifrarne la composizione. Gli si chiede silenziosa attenzione ma nessuna partecipazione; a parte un breve applauso di cortesia a chi entra od esce nello studio e poi a tutti nel finale.

Il bravo Fazio, pur non potendo contare sulla straordinaria ed impeccabile simpatia naturale di Letterman, né potendo cancellare le proprie inclinazioni culturali-politiche, ha tuttavia l'abilità di impostare una conversazione cordiale e leggera, priva di insidie per l'ospite e comunque tale da scoprirne confidenzialmente risvolti molto personali. Offre, con consumata sicurezza all'interlocutore e alle inquadrature il suo viso da primo della classe che ne sa più del libro di testo.

È anche generoso nel citare e lodare l'attività dell'invitato; sia che si tratti di opere letterarie come di ruoli cinematografici o imminenti prime teatrali.

Assai diversamente si conterrà di lì a poco quando, salutato l'ospite uscente, vedrà entrare e andare verso di lui Lucia-Littizzetto.

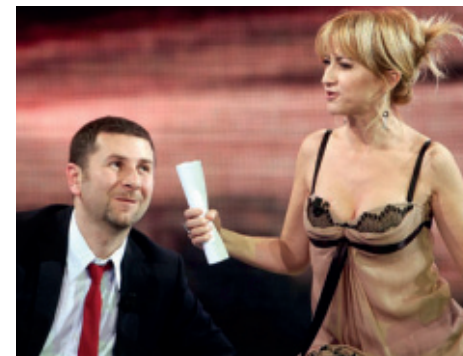
Giunta accanto alla cattedra, la Littizzetto mostrerà di voler sgangherare il copione generale. Rinuncia alla poltrona, per smascherare il complotto dello sguardo obliquo e dell'ospite in soggezione. Non si ricorda neanche cosa è venuta a fare. È vestita con abiti vistosamente incongrui per l'età, per la stagione e per l'occasione. Non sta ferma, si sporge sul bancone e fruga con lo sguardo e con le mani tra le carte di Fazio. Appoggia i gomiti dove può; scavalca il bancone e se ne serve come sella. Infine distende le gambe orizzontalmente mostrando le soles alle telecamere. Tutto senza smettere di raccontarci a voce alta quanto le siano rimaste impresse alcune notizie della settimana.

Il personaggio che sta mimando segue le sue inclinazioni di attrice caratterista del ruolo di donna irriverente. Sembra accesa da un suo personale sdegno verso le disonestà del mondo. Ma parlando mantiene un sorrisetto birbante.

Il povero Fazio diventa spalla della Littizzetto mimando a sua volta sorpresa, seguita da inquietudine, da allarme e infine da resa rassegnata quando si fanno più frequenti le esclamazioni gergali della truce scalmanata.

La scena finale è un "totale" vasto sui protagonisti e sull'intero studio. Tutto si è placato e gli attori guardano sorridenti verso il pubblico. Come ai tempi di Plauto, ogni cosa, nell'epilogo, torna al posto dovuto. Il Deus ex machina – stavolta la dea Luciana – ha provveduto.

Ha fatto subire uno smacco a Rai 3 che spaccia per indagini culturali le chiacchierate a rotazione tra i postulanti di notorietà. C'è stata la giusta offesa al set scenografico galeotto e alla sua trappola. Infine, chi si fidava del proclamato "impegno pluralistico", si è potuto accorgere come, al di là delle apparenze, anche in questo programma, l'impegno si realizzi inflazionando alla rinfusa la serie degli ospiti. □



Le mie prigioni

La rosa di Maroncelli

L'episodio raccontato non appartiene strettamente al periodo storico celebrato che decorre dal 1861. Fa comunque parte del Risorgimento

Arturo Bertolotti

Primavera del 1943: avevo allora 10 anni e frequentavo le elementari a Torino, alla scuola RAYNERI, quell'enorme austero edificio che fa angolo tra via Madama Cristina e corso Marconi, allora corso Valentino. Dopo molte assenze e sostituzioni era tornato, quasi alla fine dell'anno scolastico, il maestro titolare; aveva all'epoca 35-40 anni ed aveva partecipato poco tempo prima, come ufficiale di complemento richiamato, alle campagne d'Africa e poi di Russia.

Poi "grazie" ad una ferita era stato esonerato dal servizio attivo ed era tornato all'insegnamento, fiaccato nel corpo ma soprattutto nel morale e nello spirito. In precedenza con onestà, e forse anche con un briciolo di ingenuità, aveva dato fede e fiducia al fascismo e alla monarchia, per poi ritrovarsi deluso e privo di entusiasmo. In classe il suo comportamento era sempre stato irreprensibile e a noi, poveri ragazzini, non aveva mai fatto trapelare nulla. Poi una mattina, superando il nostro stupore e con molto coraggio per il tempo ci aveva parlato a lungo delle sue esperienze di guerra e delle fosche previsioni che ci sarebbero toccate: la sconfitta militare, la caduta del fascismo, l'occupazione dell'Italia.

Al termine della lunga esposizione forse per recuperare il nostro spirito o forse per una fuga verso esempi superiori ed indiscutibili ci aveva letto e commentato l'episodio della rosa di Maroncelli. Siamo nel carcere austriaco dello Spielberg, nei paesi di Brno in Moravia, attorno al 1825, ove si trovano rinchiusi con una condanna di 15 anni di carcere duro, sia Silvio Pellico che Piero Maroncelli.

"Intanto, già prima dell'uscita di Soleira e Fortini, era venuto al mio povero Maroncelli un tumore al ginocchio sinistro. In principio il dolore era mite, e lo costringeva soltanto a zoppicare. Poi stentava a trascinare i ferri, e di rado usciva a passeggio. Un mattino d'autunno, gli piacque di uscir meco per respirare un poco d'aria: v'era già neve; ed in un fatale momento, ch'io nol sosteneva, in-

ciampò e cadde. La percossa fece immanamente divenire acuto il dolore del ginocchio. Lo portammo sul suo letto; ei non era più in grado di reggersi. Quando il medico lo vide, si decise finalmente a fargli levare i ferri. Il tumore peggiorò di giorno in giorno, e divenne enorme e sempre più doloroso. Tali erano i martirii del povero infermo, che non potea aver requie né in letto, né fuor di letto.

Quando gli era necessità muoversi, alzarsi, porsi a giacere, io dovea prendere colla maggior delicatezza possibile la gamba malata, e trasportarla lentissimamente nella guida che occorreva. Talvolta, per fare il più piccolo passaggio da una posizione all'altra, ci volevano quarti d'ora di spasimo,

Sanguisughe, fontanelle, pietre caustiche, fomenti or asciutti, or umidi, tutto fu tentato dal medico. Erasno accrescimenti di strazio, e niente più. Dopo i bruciaenti colle pietre si formava la suppurazione. Quel tumore era tutto piaghe; ma non mai diminuiva, non mai lo sfogo delle piaghe recava alcun lenimento al dolore.

Ciò ch'egli patì per nove lunghi mesi non è descrivibile. Finalmente fu concesso che si tenesse un consulto. Venne il protomedico, approvò tutto quello che il medico avea tentato, e senza pronunciare la sua opinione sulla infermità e su ciò che restasse a fare, se n'andò.

Un momento appresso, viene il sottintendente, e dice a Maroncelli: "Il protomedico non s'è avventurato di spiegarsi qui in sua presenza; temeva ch'ella non avesse la forza di sentirsi annunciare una dura necessità. Io l'ho assicurato che a lei non manca il coraggio.

- Spero, disse Maroncelli, d'averne dato qualche prova, in soffrire senza urlare questi strazi. Mi si proporrebbe ma?...

- Sì, signore, l'amputazione. Vuol ella esporsi al pericolo?

- Di morire? E non morrei in breve egualmente, se non si mette termine a questo male?

- Dunque faremo subito relazione a Vienna d'ogni cosa, ed appena venuto il permesso d'amputarla...

- Che? Ci vuole un permesso?

- Sì, signore".

Di lì ad otto giorni, l'aspettato consenti-

mentogiunse. Il malato fu portato in una stanza più grande; ei dimandò ch'io lo seguissi.

L'abate Wrba, nostro confessore (succeduto a Paulowich), venne ad amministrare i sacramenti all'infelice. Adempuito questo atto di religione, aspettavamo i chirurghi, e non comparivano.

Maroncelli si mise ancora a cantare un inno. I chirurghi vennero alfine: erano due. Uno, quello ordinario della casa, cioè il nostro barbiere, ed egli, quando occorrevano operazioni, aveva il diritto di farle di sua mano, e non voleva cedere l'onore ad altri. L'altro erra un giovane chirurgo, allievo della scuola di Vienna, e già godente fama di molta abilità.

Il malato fu seduto sulla sponda del letto colle gambe giù: io lo tenea fra le mie braccia. Al di sopra del ginocchio, dove la coscia cominciava ad esser sana, fu stretto un legaccio, segno del giro che dovea fare il coltello. Il vecchio chirurgo tagliò, tutto intorno, la profondità di un dito; poi tirò in su la pelle tagliata, e continuò il taglio sui muscoli scorticati. Il sangue fluiva a torrenti dalle arterie, ma queste vennero tosto legate con filo di seta. Per ultimo si segò l'osso. Maroncelli non mise un grido. Quando vide che gli portavano via la gamba tagliata, le diede un'occhiata di compassione, poi, voltosi al chirurgo operatore, gli disse:

"Ella m'ha liberato d'un nemico, e non ho modo di remunerarla".

V'era in un bicchiere sopra la finestra una rosa. "Ti prego di portarmi quella rosa", mi disse.

Gliela portai. Ed ei l'offerse al vecchio chirurgo, dicendogli: "Non ho altro a presentarle in testimonianza della mia gratitudine".

Quelli prese la rosa e pianse".

Oggi gli scritti di Silvio Pellico non sono più letti e diffusi ma i tempi attuali, stretti tra crisi economica e crisi politica, procurano ancora una dose consistente di preoccupazione e di malessere. Per il

nostro paese siamo lontani dalle infelicità risorgimentali, ma se un insegnante, un maestro qualsiasi ci dovesse indicare qualche lettura di esempio e insegnamento ispirata a fatti attuali, cosa avremmo a disposizione?



FEDERMANAGER BIELLA - 1° ottobre 2010 Il Prefetto incontra i Dirigenti Biellesi

Tema insolito per l'Aperitivo di questa sera. Dopo ex Sindaci, bancari e scrittori, arriva il Governo.

E siamo numerosi al Circolo Sociale ad ascoltare il Presidente Penna che ci presenta Dr. Pasquale Manzo, Prefetto di Biella.

“La ringrazio per la sua partecipazione – dice Penna nella doppia veste di Consigliere Comunale e di Presidente di Federmanager Biella – e mi piace ricordare con commozione un piccolo fatto personale. Ancora bambino, ricevetti un buffetto sulla guancia dal Prefetto di Vercelli che aveva aiutato la mia famiglia a superare il grave disagio della perdita della casa per un brutto episodio di guerra civile. Quel buffetto mi fece capire che l'Autorità ci era vicina e che si poteva ricominciare a sperare”.

“Il nostro Territorio vive certamente un periodo poco brillante; c'è una crisi ancora in atto, c'è disoccupazione (specialmente giovanile), ci sono problemi di integrazione e di sicurezza. Chi ha il compito di vigilare su queste problematiche ci dirà le sue impressioni”.

“Ringrazio il vs. Presidente per la presentazione – interviene il Dr. Manzo – e sono molto lieto di ritrovarmi in questo salotto allargato per sfatare alcuni pregiudizi che vi riguardano”.

Il Prefetto afferma che, a poco più di un anno dal suo insediamento, è felice ed onorato di trovarsi a Biella che considera una città dove è piacevole vivere, abitata da persone affidabili, di grande capacità e disponibilità.

“Nello stemma della nostra città c'è un orso: questo animale non è assolutamente rappresentativo del vostro carattere, riservato ma cortese, ed andrebbe cancellato”.

Prosegue poi di aver pensato che, a causa della crisi produttiva, avrebbe potuto innescarsi una specie di “Autunno caldo”. Invece le tensioni si sono attenuate grazie agli ammortizzatori sociali, alla propensione al risparmio delle famiglie biellesi, all'attenzione nella spesa, ed all'aiuto che i padri dispensano ai figli in difficoltà. La situazione attuale consente di prevedere un 2011 meno pesante ed una ripresa più spiccata nel 2012.

Il problema di Biella è quello di avere un'attività monoindustriale con tutte le conseguenze che ne discendono. Per que-

sto è necessario ricercare delle soluzioni per un cambiamento radicale.

“Ad un osservatore esterno come il sottoscritto – continua l'ospite – saltano subito agli occhi tre prerogative del vostro Territorio:

- Biella è fatta a misura d'uomo, è piacevole viverci, è circondata da un verde meraviglioso.
- Non ci sono problemi di ordine pubblico.
- Abitare a Biella è molto meno caro che nelle grandi città da cui distano pochi chilometri.

Però la popolazione sta calando e, senza una inversione di tendenza nasceranno gravi problemi”.

Secondo il Dr. Manzo, è necessario far scomparire la “Grande muraglia” dell'isolamento che i nostri padri avevano innalzato per preservare i nostri segreti industriali che ci consentivano – e ci consentono tuttora – di essere dei maestri nella lavorazione del tessuto. Oggi non è più un toccasana. Occorre assicurare più mobilità sia su strada che per ferrovia e fare in modo che gli abitanti degli aggregati che circondano Torino e Milano possano trasferire le loro abitazioni in questa oasi felice. I progetti per il collegamento autostradale e per i treni diretti su Milano vanno in questa direzione. E stiamo ormai passando da una situazione di progetto ad una di realizzazione.

“Ci sono nelle vostre valli capannoni industriali vuoti che vanno in rovina. Dovete creare un pool di urbanisti, architetti, banche, imprenditori, associazioni che esaminino la possibilità di utilizzare questi contenitori per attività diversificate rispetto a quella in cui siete maestri. E dovete pubblicizzare questa offerta per attrarre dall'esterno nuove idee e nuovi progetti”.

Prende poi la parola il Sindaco Dr. Gentile che ringrazia il Prefetto per la sua analisi puntuale e concreta. “Solo su un punto non sono d'accordo. L'orso dello stemma non va eliminato. Da un po' di tempo questo animale si va modificando e non è più l'isolazionista di una volta. È forte, la sua pelliccia lo protegge, ama il dialogo e cerca di ripetere lo scatto d'orgoglio che ebbero i suoi antenati. Ricordiamoci che dal Biellese è nata la rivoluzione industriale in Italia. È nata quando Pietro Sella comprò i

primi filatoi in Belgio, quando vennero utilizzati i corsi d'acqua per far muovere le macchine, quando gli imprenditori iniziarono a proporre i loro prodotti all'estero facendo grosse fortune”.

E il dr. Gentile ricorda anche che l'orso biellese ha costruito molto da solo, senza attendere aiuti statali quando c'erano da costruire asili o case di riposo, quando c'era da spalare il fango delle fabbriche nei primi giorni post alluvione o quando, con lungimiranza, si costruivano strade di montagna per rivalorizzare le nostre valli.

“E siamo anche formiconi perché misuriamo la spesa, perché ci impegniamo con serietà nella solidarietà, perché siamo coscienti di vivere in un paradiso.

Il Prefetto ha ricordato il problema delle tante aziende vuote. Noi, come amministrazione comunale, ci stiamo già muovendo per aiutare i privati a preparare uno splendido biglietto da visita per la città con la valorizzazione delle ex Pettinature di via Carso e dell'area degli ex Lanifici Rivetti....

Sandro Becchia

Assemblea di Aosta segue da pag. 11

vivere serenamente gli anni successivi all'uscita dal mondo del lavoro attivo.

Al termine dell'assemblea, hanno raggiunto il tavolo dei relatori tre illustri ospiti: l'Assessore al Territorio e Ambiente della Valle d'Aosta, Manuela Zublena, il Direttore del Servizio di Prevenzione e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro dell'USL Valle d'Aosta, Agostino Roffin e il Docente di Economia presso l'Università della Valle d'Aosta, Massimiliano Nova, che hanno dato vita, assieme a Giorgio Ambrogioni, al convegno intitolato la Cultura della Responsabilità di cui si riferisce a latere.

Ai relatori è stato affidato il compito di illustrare, ciascuno per la propria sfera di competenza, gli aspetti etici, organizzativi, normativi, visti anche sotto l'ottica evolutiva che ha caratterizzato questi ultimi decenni insiti nella gestione della cosa pubblica e delle imprese.

Infine, centratissima la conclusione del nostro Presidente Federale che ha posto l'attenzione su di un aspetto centrale a tutti i temi affrontati dai precedenti relatori, vale a dire il comportamento dei manager, che, in tutti i livelli nella scala gerarchica delle imprese e delle organizzazioni alle quali appartengono, favorendone lo sviluppo in armonia delle strategie imprenditoriali, devono comunque farsi garanti del rispetto dei principi di etica e responsabilità insiti nel proprio ruolo.

Marco Farinet

Risorse umane e non umane

Esperienze e considerazioni di un gestore del personale

L'asset più importante per le aziende è costituito dal personale

Carla Maria Tiburtini*

Recentemente sono stata invitata ad una tavola rotonda di un convegno dal titolo: "Risorse Umane e Non Umane". Titolo estremamente interessante anche perché chi mi conosce bene sa che sono solita ripetere alle mie persone: "Qui facciamo Risorse Umane, non Disumane", dove per "Disumane" mi riferisco a quell'approccio non propriamente appropriato usato ancora da qualche mio collega. Un tipo di razza che per fortuna sta scomparendo dal panorama delle aziende più modernamente organizzate.

Il tema che mi è stato chiesto di trattare era: "La Guida". Essendo persona piuttosto pragmatica, sono convinta che siamo noi gli artefici del nostro destino, ma devo mio malgrado ammettere che un residuo di romanticismo è ancora ben ancorato in un angolo del cuore e così mi sono detta: "Allora è proprio destino! Prima il titolo del convegno e poi il tema da trattare..." Eh sì, non potevo sperare di meglio, perché Una Guida (la maiuscola è d'obbligo) io ho avuto la fortuna di averla e se so fare qualche cosa in questo mio meraviglioso mestiere, lo devo solamente a questa Persona.

Tornando al tema da trattare, ho cominciato a pensare cosa evoca in me la parola "Guida", così sono andata a consultare il mio vecchio affezionato dizionario, che recita: "atto del guidare, chi indica la via da percorrere, anche in senso morale". Alla voce "guidare" troviamo: "far da guida, accompagnare (anche in senso figurato), essere a capo, dirigere, manovrare un arnese, un automezzo". Allora mi sono detta, forse il compito del Direttore Risorse Umane potrebbe anche contemplare la capacità di "manovrare anime", perché che cos'è l'Anima in fondo se non un meraviglioso groviglio di emozioni? E le emozioni (dal latino muovere) non sono certo qualche cosa di statistico, anzi, sono movimento allo stato puro. Al contrario del comune pensare, credo che l'Anima non sia candida, bensì vermiglia, rosso sangue, irrorata di quel sangue che sa spingere e muovere tutte quelle emozioni che abbiamo nel corpo e che ci rendono vivi. E allora il nostro è davvero un mestiere meraviglioso, perché possiamo ogni giorno "manovrare anime".

Ma come si fa a guidare correttamente le persone? Se la scuola guida insegna a guidare l'auto, chi può insegnarci a diventare La Guida delle e per le nostre persone? Quale scuola frequentare? La mia opinione è che

dobbiamo imparare da soli, osservando il mondo e guardando in profondità la nostra anima. Innanzitutto dobbiamo essere fermamente convinti che guidare un'organizzazione significa soprattutto abbracciare il concetto di cambiamento continuo. E quindi è necessario abbracciare il cambiamento con entusiasmo, incoraggiarlo e guidare il cambiamento stesso. Ci sono poche certezze nella vita, ma è abbastanza verosimile che il ritmo del cambiamento non subirà un rallentamento, anzi nel breve futuro nella maggior parte delle aziende produttrici, la competizione subirà un'ulteriore accelerazione. E' importante quindi essere pronti a cambiare e a guidare il cambiamento, ma soprattutto dobbiamo essere capaci di sapere e di saper essere, capaci di saper fare e di saper far fare, capaci di comunicare e di saper comunicare.

Accanto a tutti i pensieri che si affastellano nel mio cuore, c'è anche lo spazio per un fastidioso clichè che non riesco più a sopportare: "Tutte le imprese dichiarano che il loro asset più importante è costituito dalle persone, ma poi nei fatti non esistono serie politiche organizzative di valorizzazione delle persone stesse". Cercando di smussare costruttivamente questo clichè, ho provato ad immaginare come possiamo "ricaricare l'azienda e quindi ricaricare le persone". Si perché di questo si tratta, non possiamo nasconderci dietro un dito, un'azienda non è fatta solo di talenti e di persone che lavorano con passione, certo questa piccola minoranza va coccolata, sostenuta ed è preziosissima, ma in fondo viaggia da sola, avendo la capacità innata di auto caricarsi. Invece, dobbiamo concentrare le nostre energie su tutto il resto delle nostre persone che per innumerevoli motivi hanno perso la motivazione e la passione necessaria e che quindi hanno bisogno di noi per essere ricaricate. D'importanza cruciale è la capacità di guidare queste persone nella trasformazione della nostra "vision" in realtà, ed è qui che ci giochiamo il nostro ruolo di Direttore Risorse Umane, nella capacità di massimizzare le prestazioni del personale in vista della realizzazione di un sogno. Il concetto è molto semplice: se gli animali hanno bisogno di vedere le cose per muoversi (ricordate la carota per l'asino?), gli uomini hanno bisogno della "visione" delle cose; dategli un sogno e vi trasformeranno l'azienda.

Non ancora soddisfatta delle mie elucubrazioni, ho fatto un altro esercizio, sono andata a vedere sul dizionario di Inglese come si traduce "guidare", ebbene uno dei verbi propo-

sti è "to lead" - da cui deriva leader - l'altro è il verbo "to manage" - da cui deriva la parola "manager". Mi sono detta: "Bingo!" Questo mi fa pensare che allora anche in altre lingue, un capo è colui che guida. Quindi il ruolo del manager comporta non solo l'assunzione di decisioni di pianificazione e di gestione per il raggiungimento dei risultati legati agli obiettivi aziendali, ma anche e soprattutto il coordinamento e la guida di quel gruppo di persone denominato "Risorse Umane".

Per concludere mi sono chiesta come può un Direttore Risorse Umane guidare al meglio il personale dell'azienda in cui si trova ad operare?

Dal mio punto di vista, la ricetta è molto semplice: da dietro le quinte.

Intendo dire, che le persone vanno guidate, accompagnate, a volte anche tenute per mano, senza mai apparire (attenzione ho detto "apparire" e non "agire") in prima persona. Uno dei miei leit motiv preferiti è: "noi siamo un servizio al "servizio" dell'azienda". La Direzione Risorse Umane non può e non deve essere al centro del palcoscenico, quello è il posto della produzione, del commerciale e di tutte quelle funzioni che "producono" denaro. Il nostro posto deve essere invisibile come "l'essenziale" del piccolo principe, che "è invisibile agli occhi". Il nostro successo è il successo altrui. Personalmente sono soddisfatta quando scopro un talento nascosto e lo conduco verso una brillante crescita manageriale, quando capisco che bisogna cambiare per innovare, prima che gli altri me lo chiedano, quando i fatti di tutti i giorni mi danno ragione. Piccole soddisfazioni che ti fanno stare bene. Ma come tutte le soddisfazioni più vere e più profonde, vanno condivise con pochi eletti, tenute strette nella nostra Anima, vermiglia naturalmente... I nostri vecchi dicevano: "chi si loda, s'imbroda" e si sa che i detti del passato rivelano sempre delle grandi verità.

Ducunt volentem fata, nolentem trahunt - il fato guida chi vuole lasciarsi guidare e trascina chi non vuole. □

* *Direttore Risorse Umane Microtecnica S.p.A. Vice Presidente AIDP*



In occasione della crisi, la crisi come occasione

Giulio Airaghi

“La creatività nasce dalle difficoltà nello stesso modo in cui il giorno nasce dalla notte scura.”

È dalla crisi che nasce l'inventiva, le scoperte e le grandi strategie”

A. Einstein

La crisi inizia sempre dalla nostra infinita mancanza delle norme che regolano i costumi umani sociali e finanziari e i suoi principi. La crisi è un momento lungo della vita caratterizzato da un esistente precario e dalla necessità di trasformare gli schemi di comportamenti in grado di dare sensibilità ai problemi della competenza e dell'obbedienza della legge e delle norme.

La Poesia è memoria culturale, è la parola che indaga le dimensioni della vita: la crisi, lo spavento, l'oscuramento e la gioia che sempre nasce dalla fiducia e dalla speranza. La mancanza di fidu-

cia ha un costo economico molto alto e per alcuni analisti l'attuale crisi economica, sociale e finanziaria ha molto a che fare con la fiducia e la sua mancanza tra le genti. Una crisi che non è solo economica, sociale e finanziaria, ma una vera crisi di valori, un vento il cui potere è di cambiare le cose agitando pensieri e genialità e anche i nostri momenti vitali.

Con la prudenza del dubbio e la simpatia per l'ipotesi si può cercare lo svelamento del senso e con fiducia restare in attesa dei giorni del “risarcimento”. Ci sono state mancanze che non sono state solo mancanze ma perdite di misure e di equilibri che hanno generato apprensioni, eventi traumatici e lo spezzarsi dei nostri sistemi di certezze.

Una giovane poetessa friulana Luigina Lorenzini così vede la crisi:

“...non ci sono abbastanza parole, né modi, né toni,
per dire di certe cose,
non ci sono abbastanza silenzi”

Si può dunque mettere in campo la Poesia per descrivere il disagio, anche etico, della società attuale? È possibile con la forza dei versi contro la banalità del linguaggio che ci circonda.

È quello che offre la pubblicazione “Notturmi di-versi” ed. Nuovadimensione-Portogruaro

Con molte voci e un percorso di pensiero sulla crisi e le sue conseguenze gestita da una pletora di esperti di vario titolo che si affannano a illustrare gli effetti, spiegare i meccanismi”.

La parola crisi appare consumata dall'abuso mediatico e non sufficientemente meditata nella molteplicità dei suoi risvolti”.

Pensare dunque alla parola “crisi” con altre connotazioni: per esempio un'unione di persone che condividono le stesse urgenze politiche per rinnovare la fiducia e il senso di responsabilità civile e sociale, affinché le molteplici possibilità impresse tornino a palpitare e a dare un futuro ai giovani. □





le partenze speciali di MGM Viaggi

 <p>24 gen - 31 gen 8 gg. • € 1.080 Costa Allegra</p> <p style="background-color: orange; color: white; padding: 2px;">voli inclusi</p>	 <p>30 gen - 07 feb 9 gg. • € 1.520 Costa Mediterranea</p> <p style="background-color: orange; color: white; padding: 2px;">voli inclusi</p>	 <p>07 feb - 15 feb 8 gg. • € 1.410 Costa Luminosa</p> <p style="background-color: orange; color: white; padding: 2px;">voli inclusi</p>	 <p>10 feb - 21 feb 12 gg. • € 1.040 Costa Concordia</p> <p style="background-color: orange; color: white; padding: 2px;">voli inclusi</p>
 <p>03 mar - 14 mar 12 gg. • € 1.160 Costa Pacifica</p> <p style="background-color: orange; color: white; padding: 2px;">voli inclusi</p>	 <p>21 mar - 09 apr 19 gg. • € 2.100 Costa Luminosa</p> <p style="background-color: orange; color: white; padding: 2px;">voli inclusi</p>	 <p>06 apr - 11 apr 6 gg. • € 740 Costa Concordia</p> <p style="background-color: orange; color: white; padding: 2px;">voli inclusi</p>	 <p>22 apr - 29 apr 8 gg. • € 920 Costa Magica</p> <p style="background-color: orange; color: white; padding: 2px;">voli inclusi</p>

I prezzi si intendono per persona in cabina doppia interna e sono comprensivi anche di: trasferimenti da Torino per/da porto o aeroporto di partenza • tasse portuali e iscrizione • bevande ai pasti principali • quote di servizio (mance) • assicurazione contro le spese di annullamento, assistenza, spese mediche e bagaglio Europ Assistance

informazioni e programmi dettagliati → MGM Viaggi • via Giolitti, 45 - Torino • tel. 011 8177629

www.mgmviaggi.it

Ho incontrato un extraterrestre

Gianni Silvestri

L'ho incontrato nel salotto di casa mia, Occhi enormi, orecchie lunghe, cranio appuntito, voce metallica e quasi un nano.

“Umano, sei stato scelto come l'italiano medio in tutto dalla cultura, all'intelligenza, al reddito, alla famiglia, alla salute per rispondere a una serie di domande che ci permetteranno di intervenire nel futuro del tuo paese”.

“Ma tu chi sei, da dove vieni, e perché?” chiesi con voce alta. “Limitati a rispondere e basta!” fu la risposta con una voce ancora più metallica che mi tacitò.

“Prima delle domande, devo fare una premessa. Sai che la politica, buona o cattiva che sia, condiziona in modo determinante lo sviluppo di una nazione. Voi italiani avete dopo cinquant'anni ed i soli in Europa un governo con una larga maggioranza, confermata tre volte, che in cinque anni poteva, può e potrebbe fare quelle riforme, anche impopolari, invocate da tutti ma minimamente realizzate da pochi, che permetterebbero al vostro paese di primeggiare non solo in Europa ma anche nel mondo. Inoltre con l'attuale bipolarismo, approvato anche per referendum, sicuramente da perfezionare, avete un Parlamento snello, con pochi gruppi parlamentari e quindi con la possibilità di fare riforme emanando leggi in tempi rapidi. Ma tutto questo è servizio a poco e anzi questa unica e forse irripetibile occasione si sta buttando alle ortiche con una irresponsabilità della classe politica, in un pericolosa stato di crisi, da repubblica delle 'banane'. Da qui partono le domande”.

D. *A parte le tue considerazioni, come reagisci e cosa proponi?*

R. Sono arrabbiato come tanti altri italiani, avendo avuto ancora una volta la conferma che una parte della classe politica opera principalmente per il potere ed il proprio interesse, infischandosene del bene del paese. Cosa fare? Riduciamo il numero dei parlamentari almeno alla metà ed eleggiamoli in base alle loro integrità morale, esperienza, preparazione e anche età. Analoga azione anche per i ministri, vice-ministri e sottosegretari.

Bisogna altresì ridurre i centri di potere dove si preparano e si parcheggiano i politici, vale a dire le provincie, i comuni, le varie comunità ed enti spesso inutili. Mi sta poi preoccupando l'insistenza di molti politici su una nuova e alquanto nebulosa legge elettorale con il rischio di ritornare al passato quando un modesto partito condizionava la nascita o la caduta di un governo, con la felicità

dei politici che con legislature di poco più di un anno si avvicendavano sulle sedie del potere.

D. *Senza dilungarti troppo come hai fatto, quali sono le priorità che un buon governo dovrebbe affrontare e risolvere?*

R. Innanzitutto la giustizia. Troppe leggi, troppa inefficienza nei tribunali, troppo potere alla magistratura sono la causa di processi interminabili, di non certezza della pena, di accanimenti giudiziari, di impunità dei magistrati che sbagliano e così via. Con la mia cultura scientifica solo col buon senso posso suggerire alcune azioni. Si limiti il potere del procuratore della repubblica di aprire e chiudere un'indagine a suo giudizio. I membri del Csm (Comitato Superiore della Magistratura) devono essere eletti dal popolo. Il processo penale preveda solo due gradi di giudizio ed i processi civili siano sottoposti in prima istanza alla mediazione.

L'evasione fiscale pari a 120 miliardi di euro all'anno a cui aggiungere altri 60 miliardi di euro dovuti alla corruzione riducono sensibilmente le entrate dello Stato. Purtroppo è un retaggio della nostra cultura che giudica furbo chi evade (e non un ladro da condannare come in altri paesi) e che basa momenti importanti della vita sul favoritismo. Solo severi controlli e rapide pene possono quanto meno ridurre il fenomeno. Tutti vediamo alla televisione ospedali, carceri, centri sportivi e culturali, opere stradali, ecc. per cui sono stati spesi centinaia di milioni di euro abbandonati all'incuria senza trovare i responsabili di tanto spreco. Sarà poca cosa dal punto di vista economico ma di grande impatto come ostentazione del potere, vedere tante scorte ed auto blu, a carico dello Stato, che portano i potenti anche nei giorni festivi allo stadio o a uno spettacolo. La recente lettura su un settimanale degli stipendi annui nel 2009 (anno di crisi devastante) di alcuni super manager dello Stato o di sue controllate ha lasciato esterrefatto non solo me ma sono certo la maggioranza dei lettori. Per esempio una azienda come la Rai che credo perda questo o lo scorso anno 120-130 milioni di euro ha un direttore generale che ha uno stipendio annuo di 710.000 euro. Se questo è il metro è facile immaginare quanto guadagnano i gradi inferiori. Il direttore generale del Tesoro con i suoi 510.000 euro guadagna di più dei 450.000 del governatore della Banca d'Italia, esorbitante rispetto ai 142.000 euro del governatore della Banca di Francia e dei 101.000 euro di quello della Banca Tedesca. Il presidente della Consob guadagna 450.000 euro annui.

Mr. Shapiro presidente della Sec (la Consob Americana), che controlla Wall Street, un gigante rispetto al nano della nostra borsa,

guadagna 158.000 euro all'anno (pari a 120.000 euro circa).

Concludo con la **crescita**, priorità sulla bocca di tutti i responsabili economici, politici e sociali. Per me ce n'è una sola: quella produttiva, visto i recenti disastri di quella finanziaria. La nostra realtà produttiva comprende medie e soprattutto piccole aziende, la maggioranza con meno di 30 dipendenti. Bisogna fare uno sforzo per far sì che l'imprenditore, che lavora anche 12 ore al giorno, non passi più 1/3 del suo tempo a soddisfare gli obblighi che gli impone lo Stato, che non paghi più il 53% di tasse, che trovi negli istituti di credito personale preparato che gli conceda i finanziamenti non con le garanzie standard ma principalmente sulla validità tecnologica, economica e temporale dei suoi investimenti.

D. *Bene, puoi dirmi qualcosa sulla riforma della Costituzione?*

R. Non ne ho parlato perché non sono preparato in merito. Anche qui mi affiderò al buon senso. Credo che la Costituzione dopo più di mezzo secolo in alcuni punti sia da modificare. Per esempio dare più poteri sia al Presidente della Repubblica sia a quello del Consiglio. In base poi agli ultimi avvenimenti si dovrebbe impedire che un presidente di una delle due Camere parlamentari, senza dimettersi possa fondare e capeggiare un nuovo partito e che questo, senza consenso elettorale, possa aggregarsi con altri partiti per formare un nuovo governo.

D. *Come puoi immaginare conosco bene il mondo e ti confermo che l'Italia è un paese unico come storia, cultura, gastronomia, bellezze monumentali e naturali. Con due parole cosa proporresti per un turismo nuovo che assicurerebbe una delle maggiori entrate dello Stato?*

R. Sotto efficienti direttive e controlli dello Stato affiderei a società private anche internazionali la gestione del nostro turismo.

Approfittando di un momentaneo silenzio chiesi: “Come hai già preannunciato all'inizio sulla base di quanto detto saranno prese delle decisioni, mi puoi anticipare qualcosa?” La risposta fu immediata: “Non posso dirti niente, salvo che se continuate a giocare con la democrazia rischiate come minimo un presidenzialismo alla sudamericana”.

“Gianni, svegliati, dobbiamo andare in montagna!” Era mia moglie che mi scrollava.

Ancora oggi non sono tanto sicuro che fosse solo un sogno. □



In quei giorni... L'avvenimento del Natale attraverso le parole dell'Evangelista Luca

In quei giorni un decreto di Cesare Augusto ordinò che si facesse il censimento di tutta la terra. Questo primo censimento fu fatto quando Quirino era governatore della Siria. Tutti andavano a farsi censire, ciascuno nella propria città.

Anche Giuseppe, dalla Galilea, nella città di Nazareth salì in Giudea alla città di Davide chiamata Betlemme: egli apparteneva



infatti alla casa e alla famiglia di Davide. Doveva farsi censire insieme a Maria, sua sposa, che era incinta. Mentre erano in quel luogo, si compirono per lei i giorni del parto:

diede alla luce il suo figlio primogenito, lo avvolse in fasce e lo pose in una mangiatoia, perché per loro non c'era posto nell'alloggio.

C'erano in quella regione alcuni pastori che, pernottando all'aperto, vegliavano tutta la notte facendo la guardia ai loro greggi. Un angelo del Signore si presentò a loro e la gloria del Signore li avvolse di

luce. Essi furono presi da grande timore ma l'angelo disse loro: "Non temete: ecco vi annuncio una grande gioia, che sarà di tutto il popolo. Oggi, nella città di Davide, è nato per noi un Salvatore, che è Cristo Signore. Questo per voi il segno: troverete un bambino avvolto in fasce, adagiato in una mangiatoia". E subito apparve con l'angelo una moltitudine dell'esercito celeste, che lodava Dio e diceva: "Gloria a Dio nel più alto dei cieli e sulla terra pace agli uomini, che Egli ama".

Luca, Lc 2, 1-14



Orgoglio industriale. La scommessa italiana contro la crisi globale

Ed. Mondadori, Collana Strade Blu, € 17,00

Antonio Calabrò è nato a Patti (Messina) nel 1950, vive e lavora a Milano ed è direttore degli "Affari istituzionali e Relazioni esterne" del Gruppo Pirelli.

Per molti anni abbiamo sentito parlare di declino dell'industria e di primato dei servizi come se le uniche risorse in grado di garantire un futuro all'Italia fossero quelle offerte dalla finanza, del turismo, o dalla genialità di qualche stilista: un paese di moda, banche, festival e grandi alberghi. Addio fabbriche, addio "anima meccanica" che ci aveva accompagnato negli anni del boom economico; sereni e rassicurati vediamo progressivamente sparire dalle nostre città i grigi e anonimi fabbricati industriali sostituiti o trasformati in vivaci outlet e supermercati...

Adesso, però, nel ciclone della più profonda crisi economica, forse la peggiore dal secondo dopoguerra, ci accorgiamo con sorpresa che il punto di forza della nostra economia resta proprio la manifattura.

Antonio Calabrò ci racconta con semplicità, chiarezza e stile piano, anche senza ricorso a grafici e tabelle, che l'Italia rimane un grande paese industriale, il secondo o il terzo in Europa.

Il libro è un viaggio alla scoperta della parte più utile dell'imprenditoria italiana, quella dell'industria media e medio-piccola, costituita da oltre 4000 aziende alla ricerca continua dell'innovazione e della leadership nel proprio settore. Società snelle, flessibili, pronte a fare industria su "misura del cliente" nate dalla tenacia di un imprenditore oppure dall'intuizione di un operaio geniale.

Forse, scrive Calabrò, l'industria italiana non se n'è mai andata, ha soltanto cambiato forma. □



Il piacere del vino. Manuale per imparare a bere

Slow Food editore, pagine 320, € 16,50

Si sa che il vino riscalda il cuore, è allegria, amicizia, convivialità: è anche sicuramente il frutto di tanta fatica che gli uomini fanno su ogni terreno, anche quello più impervio – dai tempi più remoti per la coltivazione della pianta, la vite, in ogni angolo della terra. Solo da questo si può intuire quanto sia importante il legame tra la vite e la storia dell'uomo, come sia importante l'associazione tra *cultura* – piantare una vite – e *cultura* – sapienza dell'uomo – che l'uno in simbiosi con l'altro permettono alla natura di portare i suoi frutti.

Davvero bella e intensa la storia della coltivazione della vite e dei prodotti ottenuti. Risulta ancora oggi che tanti estimatori e consumatori di vino non abbiano conoscenza e percezione di tutta la sua storia riducendo questo prodigio alla conoscenza di alcune cifre (partendo dal prezzo – si dice che più è caro più è buono) la gradazione alcolica, se è ben piazzato sul mercato. Ecco che si riduce ancora una volta tutto al prezzo tralasciandone il valore.

Per chiunque voglia acquisire una buona conoscenza della materia è consigliata la guida di Slow Food – Il piacere del vino – nella quale sono offerte al lettore tutte le note per creare da zero o ampliare una concreta conoscenza del vino.

Partendo dagli organi di senso che elaborano lo stimolo, lo interpretano e le memorizzano. Imparare a degustare con i dovuti "ferri del mestiere" e, con queste basi, iniziano il cammino di conoscenza della vigna. Prima di tutto è bene conoscere quanto incidano sulla vite sia il clima che il terreno: la temperatura ottimale è una media tra 10 e 20 gradi annui, mentre i differenti tipi di suolo, siano essi argillosi, ciottolosi, acidi o umidi generano differenti qualità organolettiche. Si arriva poi alla parte più delicata e determinante che è il lavoro del vignaiolo a partire dalla preparazione del terreno, la scelta del tipo di filare e del tipo di allevamento – a pergola, ad alberello, Guyot, cordone speronato, Sylvoz. Sono necessari trattamenti contro le malattie: la vite è vittima di parassiti che possono arrivare a uccidere la pianta, bisogna ricorrere ad irrorare le foglie con rame e zolfo. Se questi gesti in vigna sono stati condotti bene si può arrivare a raccogliere un ottimo prodotto che in cantina, dopo la pigiatura, viene trasformato in mosto, e a seconda del tipo di vinificazione (rossa, bianca o rosata) viene lasciato in macerazione. Anche qui i tempi sono diversi rispetto al prodotto che si vuole ottenere. Dalla macerazione si passa alle fasi di filtrazione e di depurazione che consentono di passare il vino all'affinamento prima in botte e poi in bottiglia. Anche la bottiglia è importante perché custodisce e protegge il vino e perché espone l'etichetta con tutte le informazioni: imparare a leggerla ci consente di ponderare una scelta sui vini adatti per le nostre esigenze.

Giovanni Demontis

I ringraziamenti dopo il Convegno di Torino

Per la sponsorizzazione:

- Dott.ssa Maria Gloria PAVESIO - Planning, Order & Capacity Management Director di IVECO S.p.A. per la disponibilità alla intervista per la realizzazione del video "Manager a Confronto".
- Dott. Stefano CABELLA - Logistics Director di LAVAZZA S.p.A. per la disponibilità alla intervista per la realizzazione del video "Manager a Confronto".
- Dott.ssa Emanuela TRUZZI per aver prestato la voce dell'intervista "face to face".
- Roberta BAROVERO dell'omonima Industria dolciaria per aver offerto le bellissime rose con i torcetti di produzione della sua azienda.
- L'Arch. Donatella D'ANGELO per aver collaborato con il suo Studio d'Architettura alla sponsorizzazione tecnica per la parte ludica dell'evento.
- Dott.ssa Elisa LECCE di EcoAllene del Gruppo LECCEPEN per aver offerto le penne ecologiche (L'EcoAllene lo scorso 4 novembre 2010, ha ricevuto la medaglia del Presidente della Repubblica per il Primo Premio Sviluppo Sostenibile 2010).
- Dott. Francesco ARDITO di VIEWEB per la collaborazione tecnica.
- Elena GENNERO del Salone Mod's Hair per le bellissime acconciature intonate agli abiti delle modelle e per i buoni omaggi per le ospiti.

- CARRERTV per le interviste ai relatori e per la realizzazione del video.
- Tutta la Struttura APDAI e tutte le socie Minerva per la collaborazione offerta; in particolare Giuliana FRESIA, Oriella DI PRIMA, Patrizia FORCINA per la perfetta organizzazione dell'evento.

Per le prestazioni di collaborazione:

- Centro Congressi TORINO INCONTRA per la disponibilità degli spazi.
- Cosimo CRUCITTI della MayDay per il supporto tecnico alla realizzazione dell'intervista face to face e del video.
- Mara PARMEGIANI per averci fatto sognare l'eleganza di tempi passati con la sfilata di abiti Vintage.
- Roberto ROSATO e Roberto MAGLIETTI della FASHION TEAM che con le loro bellissime modelle e la loro professionalità hanno saputo valorizzare gli abiti e la sfilata.
- Marco CECCOTTI per l'impianto di illuminazione.
- Sergio SOLAVAGGIONE di PHOTOGRAFIC, il nostro affezionato fotografo, che sa immortalare le scene dei nostri eventi.
- MORENO Catering, per l'ottimo banquetting.

Marina Cima

LOGIMEDICA CENTRO ODONTOIATRICO



Convenzioni dirette con:

FASI

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

FASIOPEN

Fondo Aperto di Assistenza Sanitario Integrativo

FASCHIM

FISDAF

Fondo Integrativo Sanitario Dirigenti Aziende Fiat

QUADRI E CAPI FIAT

COMPETENZA - PROFESSIONALITÀ - GENTILEZZA - TRASPARENZA
IL VOSTRO NUOVO DENTISTA DI FIDUCIA

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

(PER I NON CONVENZIONATI IL COSTO DELLA PRIMA VISITA È DI EURO 40,00) - DIRETTORE SANITARIO DR. SIMONE SPAGARINO

PRENOTI ORA LA SUA VISITA AL N° 011 38 52 551 o VISITI IL NOSTRO SITO www.logimedica.it

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

Rinnovo del Consiglio

Il Dirclub Piemonte rinnova il Consiglio per il prossimo triennio 2011/2013 con le seguenti modalità:

30/11/2010. Presentazione candidature dei soci interessati.

11/12/2010. I soci candidati saranno presentati durante la serata degli auguri, che si terrà all'Hotel Mercure 4 stelle Torino Royal.

24/02/2011. Votazione del nuovo Consiglio in occasione dell'Assemblea annuale descritta in seguito.

Eventi

Corso di ballo (liscio e da sala)

È realizzabile visto il numero di coppie interessate (6 quale minimo richiesto) e si terrà in una bella sala messa a nostra disposizione dal Centro Educatorio della Provvidenza - Corso Trento 13 - Torino.

Maestro di ballo : Guido Bertolino

Periodo da gennaio e marzo 2011 nei giorni di mercoledì dalle ore 21 alle 22,30.

Condizioni e dettagli di partecipazione in segreteria.

ISCRIZIONI DEFINITIVE E PAGAMENTO ANTICIPATO, DA PERVENIRE IN SEGRETERIA ENTRO IL 9/12/2010.

Gara di sci Federmanager Nord-Ovest con Dirclub Piemonte

L'organizzazione Federmanager Aosta comunica l'impossibilità a realizzare tale evento per mancanza di fondi.

Viaggi Dirclub 2011

Viaggio in Calabria-Basilicata di 7 gg. (giugno 2011).

Si propone inoltre la Crociera "Ritorno in Terra Santa" tutto nave SV/SV con le condizioni e specificazioni pronte in segreteria. Giorni di viaggio : 3/14 Marzo 2011 con Costa Pacifica.

Informiamo gli interessati che le adesioni con anticipo di € 300,00 a persona devo-

no avvenire entro il 16/12 - saldo entro 9/2/2011.

Programma 1° trimestre 2011

I martedì al Platti - ore 20,45

- 18/1 - Fondazione Teatro Piemontese - D.ssa Patrizia Coletta
- 1/2 - Maestri ceramisti di Castellamonte
- 1/3 - Nuova cultura dell'alimentazione con il Dr. Rey.

Gennaio - data da stabilirsi

Visita alla mostra sulle opere di Caravaggio presso la Fondazione Cosso di Pinerolo.

24 Febbraio - giovedì - Ore 18,30

Al Circolo dei Ronchi Verdi - Sala Convegni - Corso Moncalieri 466/16 Torino
Assemblea annuale dei Soci con i seguenti lavori :

- Elezioni del nuovo Consiglio triennio 2011-2013 dalle ore 18,30 alle ore 19.
 - Assegnazione contributi di solidarietà.
 - Premiazione dei Soci con 15 anni di iscrizione al Club.
 - Premio "Lambello Dirclub Piemonte"; alto riconoscimento destinato a personaggio di rilievo che ha contribuito negli anni a diffondere la cultura e le attività del Club.
 - Bilancio consuntivo 2010, preventivo 2011 e Relazione attività.
 - Risultati Consiglieri eletti.
- Fine lavori con rinfresco offerto.

Il Presidente
Lina Del Core

Le iniziative del Dirclub

Concerto Manomanouche

Una splendida serata tra swing e folklore tzigano

Ore 21.15, le luci della graziosa sala teatro, presso l'Educatorio della Provvidenza di Torino, si spengono, ed ecco apparire sul palco i quattro musicisti.

Facile oggi organizzare un concerto che veda come protagonista Eros Ramazzotti, Claudio Baglioni e Gigi D'Alessio, pensando di "riempire la sala". Compito molto più arduo, e qui vanno tutti i miei complimenti a chi ha deciso di mettere

in piedi questa serata, quando gli artisti appartengono alla categoria dei musicisti "difficili", veri maestri nell'uso del proprio strumento ed il cui prodotto musicale non può certo essere catalogato come "musica orecchiabile".

La proposta artistica dei Manomanouche è caratterizzata da un personale ed originale lavoro di ricerca del suono, degli strumenti e dell'approccio caratteristici dello Swing Manouche. Nell'arco di soli tre anni Manomanouche diventa una realtà di riferimento nel panorama Gypsy Jazz: un caso unico per la qualità della ricerca, dell'arrangiamento e per la valenza personale ed emotiva che questo progetto ha per i suoi grandi musicisti, che vorrei - in questa sede - ricordare. Nunzio Barbieri (chitarra acustica), Max Pitzianti (fisarmonica), Jino Touche (contrabbasso), Luca Eniepo (chitarra acustica).

Barbieri, chitarrista eclettico, pieno di talento, comincia subito a scaldare il pubblico con una serie di fantastiche interpretazioni solistiche, mentre il resto della band lo supporta costantemente con dei "tappeti ritmici" di altissimo livello. La temperatura sale quando anche Max Pitzianti comincia a dar prova del suo talento musicale, con dei virtuosismi che fanno letteralmente volare le sue mani (la destra in particolare) sulla tastiera della sua fisarmonica. Che tiro!!!

Il concerto prosegue con grande intensità, raggiungendo il suo culmine quando i musicisti ci propongono una loro personalissima interpretazione del famoso brano "Vecchio frack" di Domenico Modugno. Il brano italiano viene eseguito con grande maestria, con una esposizione dapprima lenta, a sorpresa veloce e poi ancora lenta.

Siamo al termine del concerto, ma è ancora troppo presto. A gran voce viene richiesto un bis che i musicisti concedono, chiudendo "alla grande" una serata che tutti i presenti, senza dubbio, conserveranno a lungo nella propria memoria!

Francesco Ardito



La velocità
del tuo business
può migliorare
con un click?

No.

Ma il futuro
della tua azienda,

Sì.

VAI SU WWW.FONDIRIGENTI.IT E SCOPRI IL
"CONTO FORMAZIONE" E GLI AVVISI IN CORSO:
DA OGGI PUOI FARE FORMAZIONE IN AZIENDA, SUBITO.

Il Conto Formazione
è riservato a tutte le imprese
che aderiscono a Fondirigenti,
il Fondo di Confindustria e Federmanager,
e serve a finanziare piani formativi.

Se invece la tua impresa
ha fino a tre dirigenti scopri
il nuovo "**Conto Formazione 24**".
Il tuo piano formativo sarà approvato
on line in un solo giorno.

**Aderisci è
gratis**


Fondirigenti
Innovatori per formazione



“Lo sa lei che viaggia senza cintura?”

Certo, imparare fin da piccoli le norme di sicurezza è utile. Ma se vuoi davvero guidare con serenità, Augusta Assicurazioni ha studiato per te **Bene Conducente**, l'unica polizza che protegge dagli infortuni alla guida: costa meno di un caffè al giorno e puoi assicurare te stesso, la persona che desideri o chiunque stia guidando l'auto che vorrai indicarci. Una polizza semplice e completa, per rendere la guida un vero piacere.



BENECONDUCENTE

**AUGUSTA
ASSICURAZIONI** 