

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
sergio@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

MD
ayDay
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 della 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 dalla 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

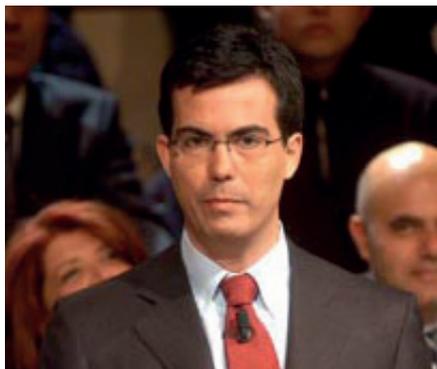
"Zona retrocessione. Perché l'Italia rischia di fare un passo indietro"

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 "Bel-paese" 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

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 avanzati 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. □



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 verifichino 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

