



D

IRIGENTE

d'azienda

aprile-maggio 2011 - n. 278

**Con un caldo
e affettuoso
abbraccio
Torino
ha accolto
gli Alpini,
ritrovando
e rinnovando
con loro
lo spirito
e l'orgoglio
dell' Unità
Nazionale**



*Direzione: Torino
via San Francesco da Paola, 20
Sped. in abb. post. 45% - art. 2 comma
20/b - legge 662/96
Filiale di Torino - N. 3/2011
Torino - aprile-maggio 2011
n. 278 - Anno XXXII - Abbonamento
annuale e 20 - (contiene I.P.)*

La nuova era della diagnostica dentale

(TAC volumetrica CONEBEAM)

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

È un sistema di **acquisizione digitale di immagini tridimensionali** a fascio conico con due differenti campi di acquisizione che permette di ottenere velocemente immagini ad altissima risoluzione.

È possibile eseguire una acquisizione volumetrica di 15 cm x 9, ed una di 20,6 cm per 18 cm.

Quest'ultima consente lo studio di tutto il massiccio facciale, ed è particolarmente indicata nelle patologie della cavità para-nasale.

Le principali indicazioni nell'utilizzo di Kodak 3d possono essere così riassunte:

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

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

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

Infatti è stato valutato che con la TC Cone Beam Kodak, la dose nello studio del massiccio facciale è **ridotta fino a un quinto** rispetto alle TC spirali con le quali abitualmente si eseguono questi esami. Oltre alle immagini elaborate e stampate su carta viene fornito un cd con programma viewer che consente al medico specialista di visualizzare le immagini interagendo con le stesse.

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

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



La Direzione Tecnica

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



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



COPERTINA

4 Il raduno nazionale degli Alpini

ASSEMBLEA TORINO

5 Convocazione assemblea del 21 giugno 2011

ENTI NAZIONALI

6-16 Protocollo d'intesa Federmanager-Manageritalia *Giorgio Ambrogioni* *Guido Carella* ■ Migliore correlazione tra domanda e offerta di lavoro *Mario Cardoni* ■ Premio nazionale "Manager per la qualità" *Claudio Rossero* ■ Il nostro manifesto sulla riforma fiscale *Giorgio Ambrogioni* ■ Il Quinto rapporto sulla Classe Dirigente Italiana *Antonio Sartorio* ■ Talento e creatività dei giovani *Massimiliano Cannata* ■ Occorre una leadership consapevole del mondo globale (Intervista a Sergio Fabbrini) *M.C.*

OPINIONI

17 Su crisi, squilibri, equità sociale *Angelo Luvison*

SINDACALE

18 La valutazione dei rischi *Roberto Granatelli, Filippo Novario* ■ Il nuovo coordinamento nazionale dei giovani dirigenti

VITA ASSOCIATIVA

19-24 Protocollo di collaborazione tra Federmanager e CNA ■ 64a assemblea di Federmanager Asti: la relazione del presidente Masoero ■ Gli interventi di Renato Cuselli e Giorgio Ambrogioni *Pier Giorgio Prato*

ATTUALITÀ

25-27 La Turchia: il paese ponte tra Occidente e Islam *Manlio Peverini*

RISORGIMENTO

28-29 Giuseppe Mazzini *Emilio Cornagliotti*

DIRCLUB

30 Programma iniziative maggio-luglio 2011

CIDA PIEMONTE

32-33 Alienazione alloggi riservati ai profughi *Edoardo Benedicenti* ■ Stelle al merito del lavoro

LETTERE

34 Lettere al giornale e inserzioni



10

Asti. Quadro economico inquietante della provincia.

20

AMC. Con il Quinto Rapporto si apre il confronto della classe dirigente con le sfide del mondo nuovo.



25

Turchia. Nella storia del Paese le ragioni dell'incertezza per il suo ingresso in Europa.



28

Mazzini. Un protagonista del Risorgimento misconosciuto, oggi riscoperto.



In copertina. Torino: il raduno degli Alpini.

Questo numero è stato chiuso in tipografia il 17 maggio 2011

L'84^a adunata degli Alpini

Dai rettilinei alberati e porticati di Torino, una città scenario che sembra disegnata apposta per una manifestazione di questo tipo e di questa dimensione, l'adunata degli alpini manda al Paese un segnale forte di dignità e forse persino di purificazione.

Che cosa spinge decine di migliaia di persone a spostarsi di centinaia di chilometri per partecipare con uno strano cappello in testa a una sfilata in un luogo diverso da quello abituale? E che cosa spinge altre centinaia di migliaia di persone senza quel cappello, prima a mescolarsi a loro in un clima di festa che di questi tempi ha del miracoloso, e poi ad assieparsi alle transenne per vederli sfilare 12 (dodici!) ore consecutive.

Non siamo sociologi e non abbiamo una risposta compiuta a queste domande, ma i numeri dell'84^a adunata degli alpini, tenutasi a Torino in occasione del 150° anniversario dell'Unità d'Italia, sono tali da obbligarci almeno a tentare qualche breve riflessione.

Non sarà possibile dimenticare l'austero rigore militare delle compagnie di formazione, i labari e gli innumerevoli gagliardetti delle associazioni territoriali, le centinaia di Sindaci e le decine di Presidenti di Provincia, la marea di "divise" dei gruppi territoriali, un caleidoscopio di colori e di emozioni ritmato dal Tren-

tate, ripetuto infinite volte senza mai saziare, dallo scroscio di applausi vicendevolmente scambiati al di qua e al di là delle transenne e dall'urlo delle parole d'ordine identitarie, quasi un richiamo della foresta: "Ju-lia", "Ber-ghem", "Ca-custa lon ca-custa, viva l'Austa".

Eccoli i nipoti e i pronipoti del Giannin di Rigoni Stern con la sua celebre domanda, irripetibile impasto di ingenuità e fiducia, "Sergentmagiù, ghe riverem a baita?", i nipoti e i pronipoti di quei Figli di Nessuno che nelle trincee del Pasubio e del Grappa, nelle steppe del Don e sul ponte di Perati, chiamati a interpretare un ruolo al quale avrebbero volentieri rinunciato, seppero guardare alla realtà con occhio terzo, scegliendo cioè di comportarsi secondo ciò che, in quel momento e in quelle condizioni, ritenevano giusto e non secondo la personale convenienza.

Anche noi, anzi noi fra i primi, abbiamo il dovere di raccogliere questo segnale. In quanto categoria sociale detentrica di know-how professionale, insieme agli imprenditori e alle élite universitarie, chiediamo a gran voce di contare di più, dichiariamo di avere le forze e le competenze per andare oltre il nostro ruolo specifico. È un obiettivo ambizioso, che potremo raggiungere molto più facilmente se sapremo legittimarlo con un comportamento ispirato a quello dei Figli di Nessuno di allora. □



DIRIGENTE D'AZIENDA
www.ildirigente.it

Periodico di Federmanager Torino
APDAI

in collaborazione con:
Federmanager Aosta

CIDA e Federazioni aderenti alla Fe.Pi.

Fondato da
Antonio Coletti

Direttore responsabile
Carlo Barzan

Condirettori
Andrea Rossi, Roberto Granatelli

Coordinamento editoriale
Claudio Cavone, Antonio Sartorio

Comitato di redazione
Arturo Bertolotti (Redattore Capo)
Ezechiele Saccone, Antonio Sartorio,
Marcello Carucci, Pieg Giorgio Prato,
Angelo Luvison, Roberto Rossi

Dirigente d'azienda viene inviato agli iscritti, in abbonamento compreso nella quota associativa. Anche a: Parlamentari, Segreterie Partiti Politici, Autorità regionali e locali, Uffici Stampa, Ministeri, Istituzioni varie, Finanziarie, Camere di Commercio, Università, Aziende a PP.SS. e Private, Rappresentanti Enti e Associazioni, Stampa ordinaria e specializzata e TV locali, Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e degli Imprenditori, Consiglieri Federmanager, Unioni Regionali CIDA, Presidenti CIDA - FASI - Consed

Publicità

c/o Federmanager Torino APDAI
ildirigente@apdai.it
tel. 011.562.55.88

Direzione, redazione e amministrazione

c/o Federmanager Torino APDAI
Via S. Francesco da Paola, 20 - 10123 Torino
Tel. 011.562.55.88 - Fax 011.562.57.03
ildirigente@apdai.it
amministrazione@apdai.it

EDITORE

FEDERMANAGER TORINO APDAI
Presidente Renato Cuselli
Vice Presidente Donato Amoroso
Tesoriere Anita Marina Cima
presidenza@apdai.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
Iscrizione al ROC in corso di registrazione



Associato all'USPI
(Unione Stampa Periodica Italiana)

Autorizzazione del Tribunale di Torino
n. 2894 del 24/1/2011

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

La tiratura di questo numero è stata di 9.500 copie

Federmanager TORINO-APDAI Associazione Provinciale Dirigenti Aziende Industriali



**Assemblea ordinaria
Torino 21 giugno 2011
ore 18.00**

**Centro Congressi
Torino Incontra
Via Nino Costa, 8**

Avviso di convocazione

A norma degli artt. 15-16 dello Statuto, l'Assemblea Ordinaria annuale Federmanager Torino è convocata, martedì 21 giugno 2011 in prima convocazione e **alle 18 in seconda convocazione**, presso la Sala del Centro Congressi di Torino-Incontra, Via Nino Costa, 8.

I Soci possono farsi rappresentare, con delega scritta, da un altro Socio. Nessun socio potrà presentare più di **tre deleghe**. Le deleghe devono essere presentate alla Segreteria dell'Associazione o prima dell'inizio dell'Assemblea (se spedite devono pervenire alla Segreteria prima dell'Assemblea).

Ti sei dimenticato di rinnovare l'iscrizione? Servizi e consulenze

Approfittane se hai bisogno di informazioni, consigli oppure di aiuto: li troverai puntuali e concreti in ogni circostanza.

- **Direzione:** esame e valutazione delle necessità e proposte avanzate dagli iscritti.
- **Ufficio Legale-Sindacale:** consulenza globale sullo "status" del dirigente. Contenzioso giuslavoristico, transazioni, competenze retributive.
- **Ufficio-Previdenza:** calcolo e verifica diritti alla pensione, assistenza previdenziale, ricongiunzioni.

- **Ufficio Assistenza Sanitaria:** pratiche per Fasi e ASSIDAI.
- **Sportello CAF:** mod. 730, Unico, ICI, RED, ISEE.
- **Consulenza immobiliare:** consulenza su contratti di locazione, problematiche condominiali, estimo su valore immobili.
- **Consulenza colf e badanti:** su compilazione buste paga, contributi, rilascio CUD.
- **Nuove Opportunità/Formazione:** reinserimento e formazione continua degli associati (Banca Dati Federmanager).
- **Dirigente d'Azienda:** periodico di informazione al servizio dei soci.

Il termine utile per l'iscrizione a Federmanager APDAI per il 2011 è scaduto il 28 febbraio: è comunque ancora possibile effettuare il rinnovo o la nuova iscrizione.

Quota 2011

€ 204,00 servizio e volontari - € 102,00 pensionati - € 93,00 pensionati ante '88 - € 55,00 vedeve/i

Il contributo associativo per l'anno 2011 può essere versato con una delle seguenti modalità:

- direttamente presso la sede Federmanager Apdai (bancomat, contanti, assegno) orario 9-17
- c/c postale 122101 intestato APDAI - Via San Francesco da Paola 20 - 12123 Torino
- bonifico bancario FINECO:
intestato FEDERMANAGER TORINO - IBAN IT 17 M 03015 03200 000003283599
- pagamento con RID

Si è avviata la collaborazione tra le organizzazioni sindacali dei dirigenti

Protocollo d'intesa Federmanager-Manageritalia

Tavolo sulle problematiche dei manager al Ministero del Lavoro

Come già ampiamente comunicato sui mass-media, lo scorso 11 marzo, in occasione della riunione del Consiglio Nazionale a Milano, è stato sottoscritto il Protocollo d'Intesa tra Federmanager e Manageritalia, qui di seguito pubblicato.

L'Intesa costituisce un accordo "storico" con il quale Federmanager e Manageritalia si prefiggono l'obiettivo di "fare sistema" in maniera congiunta, avviando una collaborazione costante e fattiva tra le nostre Organizzazioni sui vari punti di interesse comune, ma anche con i dirigenti pubblici aderenti a Cida e ConfedirMit.

In particolare, si mira a semplificare la comune azione di rappresentanza verso le istituzioni, di promuovere la diffusione e la valorizzazione di cultura manageriale e rafforzare il contributo di idee e azioni dei dirigenti del settore privato per lo sviluppo del Paese.

In sintesi, alla luce dei cambiamenti in atto nel sistema economico e produttivo, si ritiene necessario rendere più incisiva l'azione di rappresentanza del management, sia nei confronti delle imprese che delle Istituzioni, proponendo una voce unitaria che sappia incarnare i valori della dirigenza, conformemente alla tendenza alla semplificazione della rappresentanza che si è affermata in altri sistemi aggregativi.

Al fine di realizzare le sinergie e gli interventi sopra indicati, viene istituito un Comitato di coordinamento al quale partecipano i legali rappresentanti di Federmanager e Manageritalia nonché due designati per ciascuna Organizzazione.

Decorsi dodici mesi dalla firma del Protocollo, verificata l'efficacia e la reciproca soddisfazione della collaborazione posta in atto, su iniziativa del Comitato di Coordinamento, saranno poste all'attenzione dei competenti Organi di Federmanager e Manageritalia proposte atte a far evolvere lo stesso Protocollo verso soluzioni organizzative, a livello Confederale, in grado di rafforzare ulteriormente il ruolo, la visione, l'azione e l'immagine unitaria della categoria. È evidente che l'obiettivo è quello di costrui-

re una "casa comune" delle alte professionalità del settore pubblico e privato.

In forza di tale del nuovo impegno delle nostre Organizzazioni, è stato possibile ottenere, per la prima volta, un "Tavolo sulle problematiche dei manager", aperto a tutte le OO.SS. di rappresentanza del management del settore privato con il Ministero del Lavoro, per condividere temi e proposte avanzate congiuntamente per lo sviluppo economico e per l'incremento della presenza manageriale.

Il primo incontro si è tenuto il 21 marzo scorso, con le Organizzazioni dei dirigenti privati (Federmanager, Manageritalia, Fenda, Fidìa) ed una rappresentanza del Ministero del Lavoro formata dal Segretario Generale (Dott.ssa Matilde Mancini), dal Direttore degli Ammortizzatori Sociali (Cons. Paduano) e dal Direttore del Mercato del Lavoro (Dott.ssa Strano).

I lavori proseguiranno, in questa prima fase, presso le due Direzioni Generali citate per il tramite di due sottogruppi, uno dedicato agli ammortizzatori sociali e ai contratti di rete, l'altro sul miglioramento dell'incentivo previsto dalla Legge n. 266/97.

Con specifico riferimento al tema degli incentivi al reimpiego di personale dirigenziale e sostegno alla piccola impresa (art. 20, Legge n. 266/1997), in particolare, va rimarcato che si è già ottenuto un primo rilevante risultato in risposta alla richiesta congiunta di Federmanager e Manageritalia di prevedere un aumento dello stanziamento degli incentivi, ma anche una ridefinizione dei meccanismi applicativi della legge allo scopo di evitare la mancanza di sufficienti risorse nelle aree del Paese dove la richiesta di managerialità risulti maggiore e la eventuale riassegnazione delle somme ripartite e non utilizzate.

A tale proposito, con una comunicazione della Divisione II della Direzione Generale Mercato del Lavoro, che si allega, tenuto conto delle esigenze sopra rappresentate, il Ministero esprime la disponibilità ad adottare un sistema che permetta l'assegnazione di risorse aggiuntive in occasione dell'emanazione del

Decreto Direttoriale di ripartizione degli stanziamenti sul capitolo in parola.

Sulla base delle richieste pervenute alle Agenzie regionali per il lavoro che non hanno trovato accoglimento per mancanza di risorse, le stesse Agenzie regionali dovranno comunicare entro il 30 settembre 2011 al Ministero del Lavoro le somme aggiuntive necessarie per l'ammissione al beneficio di quelle aziende rimaste in un primo momento escluse.

Il Ministero, quindi, provvederà a dare comunicazione alle Regioni interessate dell'ammontare delle risorse aggiuntive assegnate, raggiungendo l'obiettivo di conferire maggiori risorse a favore di quelle Regioni nelle quali si registra un maggiore numero di assunzioni ma, allo stesso tempo, senza compromettere le Regioni che fino ad oggi hanno utilizzato solo in parte le somme assegnate, le quali conservano intatte le possibilità di un cambiamento di tendenza.

Su tale impostazione, che risponde pienamente alle richieste avanzate dalle nostre Organizzazioni al Ministero del Lavoro, senza pregiudicare gli incentivi finora riconosciuti alle Regioni per sostenere la ricollocazione di dirigenti nelle PMI, Federmanager e Manageritalia esprimeranno pertanto un congiunto positivo riscontro alla D.G. competente del Ministero.

Con l'occasione, si ricorda nuovamente che gli incentivi previsti dalla Legge n. 266/1997 per il reimpiego di dirigenti nelle PMI sono cumulabili anche con i bonus assunzionali erogati da Italia Lavoro per le assunzioni di manager over 50 in stato di disoccupazione, nell'ambito dell'Azione di Sistema "Welfare to work per le politiche per il reimpiego" promossa sempre dal Ministero del Lavoro.

Per il momento si conferma, naturalmente, il nostro impegno a comunicare tempestivamente le deliberazioni che verranno adottate dal Ministero del Lavoro sulla questione e gli esiti delle prossime riunioni del Tavolo sulle problematiche dei manager.

Il Direttore Generale
Mario Cardoni

Definizioni e proposte

In particolare, le Organizzazioni firmatarie del presente protocollo, direttamente od anche per il tramite delle Confederazioni cui aderiscono e nel rispetto delle relative reciproche autonomie, si propongono di:

- promuovere metodi e soluzioni organizzative finalizzate a realizzare un sistema stabile di relazioni fra federazioni e confederazioni, per la condivisione di informazioni e lo sviluppo di sinergie utili ad accrescere ruolo, interlocuzione ed autorevolezza delle organizzazioni di rappresentanza manageriale;
- definire proposte finalizzate allo sviluppo, alla crescita ed all'assistenza delle categorie rappresentate;
- valutare congiuntamente le iniziative necessarie per la tutela degli interessi delle categorie rappresentate, in materia di previdenza, assistenza, fisco e formazione professionale;
- favorire l'interscambio delle competenze professionali manageriali;
- promuovere proposte per la diffusione e la valorizzazione della cultura manageriale.

Esercizio della rappresentanza

Il Coordinamento ed il sistema di relazioni interfederali derivante dal presente protocollo non limita né impegna le Parti con riferimento alla rispettiva autonomia rappresentativa e/o negoziale.

Comitato di coordinamento

Al fine di realizzare le sinergie e gli interventi indicati al precedente punto 1, le Parti istituiscono un Comitato di coordinamento al quale partecipano i legali rappresentanti nonché due designati per ciascuna Organizzazione. I componenti del Comitato possono essere sostituiti in qualunque momento dalla Parte che li ha designati, purché ne sia data comunicazione scritta all'altra Parte.

Il Comitato si riunisce almeno con cadenza trimestrale e quando le Parti lo ritengano opportuno, per condividere le informazioni, valutare lo stato di avanzamento delle iniziative condivise fra le Parti e pianificare nuove proposte. Nel corso delle riunioni viene redatto verbale sommario, da approvarsi al termine dell'adunanza. Le parti si impegnano a tener fede alle decisioni del Comitato ovvero, in caso contrario, a comunicarne tempestivamente le motivazioni.

L'incarico di componente del Comitato viene assunto e svolto con carattere di gratuità e volontarietà. Eventuali richieste di rimborso dei costi sostenuti dai delegati verranno valutate e gestite dall'Organizzazione designante il delegato.

Il Comitato si avvale delle strutture, dei mezzi ed in generale delle risorse nella disponibilità delle Parti, alle quali rinvia le modalità per la realizzazione degli interventi.

Per tutto quanto sopra

Decorsi dodici mesi dalla firma del presente protocollo, verificata l'efficacia e la reciproca soddisfazione della collaborazione posta in atto, su iniziativa del Comitato di Coordinamento, saranno poste all'attenzione dei competenti Organi di Federmanager e Manageritalia proposte atte a far evolvere il presente protocollo verso soluzioni organizzative, a livello Confederale, in grado di rafforzare ulteriormente il ruolo, la visione, l'azione e l'immagine unitaria della categoria.

Tutto quanto sopra dovrà avvenire in un quadro coinvolgente e partecipativo di tutte le componenti e le rappresentanze manageriali interessate alla costruzione, nei modi e nei tempi da condividere, di un nuovo, unitario ed aggregante soggetto di rappresentanza della dirigenza pubblica e privata del Paese.

Per Federmanager
Giorgio Ambrogioni

Per Manageritalia
Guido Carella

Protocollo d'intesa "Italia-lavoro" - parti sociali

Migliore correlazione tra domanda e offerta di lavoro

Il 24 febbraio Federmanager ha sottoscritto con Italia Lavoro, le principali Organizzazioni datoriali, le centrali Cooperative e le Confederazioni sindacali degli altri lavoratori, un "Protocollo d'Intesa per migliorare e potenziare i servizi informativi sugli organismi pubblici e privati del mercato del lavoro e i servizi da questi erogati a cittadini, aziende, lavoratori, attori e decisori".

L'Intesa è stata promossa da Italia Lavoro con le Parti sociali che hanno costituito Organismi bilaterali, allo scopo di costruire una mappa e un sistema di monitoraggio degli Enti bilaterali e dei servizi erogati, che consentirà alle Istituzioni, ai cittadini e alle imprese di avere informazioni precise sui servizi di cui i lavoratori possono usufruire tramite questi Enti.

L'obiettivo comune consiste nel potenziare ed integrare il network dei servizi pubblici e privati per il lavoro, in modo da perseguire una migliore *connessione tra domanda e offerta di*

lavoro, in un quadro organico di governance, attraverso la cooperazione e il raccordo tra le Parti Sociali e, in tale ambito, valorizzare la funzione della Bilateralità, secondo i compiti ad essa assegnati dalle Parti Sociali costitutive.

A tal fine, le Parti si impegnano a comporre progressivamente un quadro informativo integrato sugli attori pubblici e privati e sui servizi da questi offerti nel mercato del lavoro, oltre a concorrere alla costruzione progressiva di un sistema nazionale di monitoraggio della Bilateralità - derivante dalle intese sottoscritte a livello nazionale e territoriale dalle Parti Sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale - e dei servizi da essa offerti nell'ambito del welfare contrattuale.

Per la Governance dell'Intesa, è costituito un Gruppo di coordinamento nazionale, composto dai rappresentanti delle Parti, presieduto da Italia Lavoro S.p.A., mentre per la realizzazione dei processi di progettazione e attuazione

viene istituito un **Comitato Tecnico Nazionale (CTN)**, composto dai responsabili tecnici designati da ciascuna delle Parti, con il compito di gestire le azioni necessarie a realizzare quanto citato nella presente Intesa, con il supporto delle rispettive Organizzazioni, di cui Italia Lavoro S.p.A. è incaricata del coordinamento.

Possono altresì far parte del CTN rappresentanti delle Organizzazioni di categoria di ciascuna Parte firmataria, quali parti sociali costitutive di Enti o Organismi Bilaterali, o rappresentanti degli stessi Enti o Organismi Bilaterali Nazionali.

Il CTN sarà organizzato in Tavoli Tecnici, ciascuno riferito a un Sistema Bilaterale specifico, con il compito di produrre e sottoporre elaborati, progetti e proposte operative al Tavolo Tecnico Nazionale.

Ciascun Tavolo Tecnico è composto da responsabili e referenti tecnici designati da ciascuna delle Parti; Italia Lavoro S.p.A. è incaricata del coordinamento di ciascun Tavolo tecnico.

L'Intesa non comporta oneri finanziari a carico delle Parti ed è valida ed efficace dalla data di sottoscrizione per un biennio; potrà essere prorogata, rinnovata o integrata previo accordo tra le Parti.

Mario Cardoni

Un'iniziativa per riconoscere l'eccellenza dei manager che hanno conseguito risultati di successo lavorando "in Qualità" e premiare chi impiega e sviluppa la cultura della Qualità

Premio nazionale "Manager per la Qualità"

AICQ e FEDERMANAGER, allo scopo di valorizzare il contributo del Management al successo delle aziende, hanno bandito il Premio Nazionale Manager per la Qualità

Claudio Rossero

Con questo Premio si intende premiare la persona il cui operato è stato determinante nell'esecuzione di progetti di applicazione e sviluppo di Sistemi di Gestione Aziendali o Modelli di Eccellenza che abbiano permesso il conseguimento di risultati di successo per la propria azienda.

Nei criteri di valutazione viene sottolineata la rilevanza di risultati concreti quali: incrementi di fatturato, utili aziendali o riduzione di costi derivanti direttamente dall'applicazione del progetto candidato al premio.

Saranno valutati solo progetti già realizzati in siti italiani per i quali si deve dare evidenza dei miglioramenti conseguiti.

L'azienda dovrà autorizzare la partecipazione al premio, la presentazione e la pubblicazione della documentazione descrittiva del progetto comprovante il conseguimento dei risultati aziendali.

Sezioni del premio

Il premio si articola in due sezioni:

1) Premio Qualità per l'innovazione

Questa iniziativa mira a premiare chi, operando nell'ambito del management di aziende industriali, ha realizzato una soluzione innovativa per migliorare la gestione di un processo aziendale nell'ambito dell'applicazione dei Sistemi di Gestione Aziendale per la Qualità, Sicurezza, Ambiente, Etica e dei modelli per l'Eccellenza EFQM.

2) Premio Qualità per i Manager

Questa iniziativa mira a premiare chi, operando nell'ambito del management di aziende industriali, ha promosso nella propria azienda la corretta applicazione dei Sistemi di Gestione Aziendale per la Qualità, Sicurezza, Ambiente, Etica e dei modelli per l'eccellenza EFQM che abbiano permesso di conseguire eccellenti risultati misurabili in termini economici.

Partecipanti

Possano partecipare:

- Dirigenti di azienda
- Quadri apicali con funzioni direttive
- Responsabili della Qualità
- Manager di Rete
- Temporary Manager

La domanda di partecipazione

I soggetti che intendono concorrere sono invitati a inviare entro il 31 maggio 2011 alle segreterie delle Federate AICQ o alla segrete-

ria del premio (premioqualita@aicq.it) la domanda di partecipazione indicando:

- la sezione del premio alla quale intendono partecipare;
- un breve abstract del progetto;
- l'indirizzo e-mail del partecipante al quale spedire, in formato elettronico, i modelli della documentazione che dovrà essere redatta per concorrere al premio;
- la federata AICQ o la sede territoriale Federmanager dove verrà recapitata la documentazione di partecipazione al premio, opportunamente compilata (vedi dettaglio di seguito riportato).

Il candidato, entro e non oltre il 30 giugno 2011, dovrà presentare in busta chiusa i seguenti documenti:

1. La relazione descrittiva del progetto.
2. La documentazione comprovante i risultati conseguiti.
3. La scheda contenente i dati dell'Azienda e del Manager partecipante.
4. Il questionario di autovalutazione ed il grafico "radar" dei risultati.
5. La liberatoria dell'Azienda che autorizza la partecipazione e l'utilizzo della documentazione.
6. La documentazione presentata non verrà restituita e rimarrà agli atti delle commissioni di valutazione.

Fasi di Valutazione dei progetti

Le commissioni costituite presso le sedi delle Federate AICQ e presso la sede Nazionale di Federmanager adotteranno i medesimi criteri di valutazione, terranno conto della scheda di autovalutazione ma esprimeranno una loro valutazione del progetto. Le commissioni di valutazione, ove necessario, potranno chiedere chiarimenti ed eventuali integrazioni alla documentazione.

Prima fase: Valutazione territoriale (ammissibilità e prevalutazione)

Questa fase è gestita dalle strutture delle Federate AICQ che si relazioneranno con tutte le strutture Federmanager presenti sul proprio territorio di riferimento.

La documentazione presentata dai partecipanti verrà raccolta ed esaminata in questa fase presso la sede della federata AICQ presso la quale è stata consegnata o, nel caso di consegna fatta presso la territoriale Federmanager, alla federata AICQ alla quale fa riferimento la territoriale Federmanager.

Eventuale documentazione integrativa inviata successivamente alla data del 30 giugno 2011 potrà essere accolta ad insindacabile giudizio della commissione.

I migliori 10 progetti, 5 per la sezione Pre-



mio Qualità per l'Innovazione e 5 per la sezione Premio Qualità per i Manager, verranno inviati alla sede Nazionale di Federmanager a Roma per la seconda fase di valutazione.

In presenza di progetti che abbiano conseguito una valutazione superiore ad almeno 250 punti è facoltà della commissione inviare ulteriori 5 progetti selezionati secondo una graduatoria comune alle due sezioni.

I progetti selezionati in questa fase verranno inoltrati alla sede Federmanager di Roma entro il 31 agosto 2011.

Seconda fase: Valutazione centrale (selezione dei finalisti)

La Commissione di Valutazione Centrale selezionerà i migliori 10 progetti, 5 per la sezione Premio Qualità per l'Innovazione e 5 per la sezione Premio Qualità per i Manager, adottando i medesimi criteri seguiti dalle Commissioni territoriali.

I progetti selezionati verranno inviati alla Commissione dei Saggi per la valutazione finale e scelta dei vincitori entro il 30 settembre 2011.

Terza fase: Selezione dei vincitori da parte di una Commissione di Saggi.

La Commissione dei Saggi, assistita dalla segreteria del premio:

- valuterà i 10 progetti finalisti secondo i criteri già precedentemente utilizzati, integrati da propri criteri di valutazione;
- individuerà i due progetti vincitori del premio;
- indicherà le motivazioni dell'assegnazione del premio.

Questa fase si completerà entro il 31 ottobre 2011.

Bando di partecipazione

Il dettaglio del Bando unitamente alla proposta di schema per la compilazione della relazione descrittiva sono pubblicati on-line sul sito web di AICQ Nazionale ed accessibili anche da un'apposita sezione del sito web di Federmanager.

Considerato che ogni Idea può essere una buona Idea, non esitare a far conoscere la Tua, potrebbe essere la migliore!

Per ottenere chiarimenti è possibile contattare la Federmanager di Torino (segreteria@apdai.it) e/o il Sig. Rossero Claudio al 348-6909642. □

Cantiere Federmanager

Il nostro "manifesto sulla riforma fiscale"

Il contesto socio economico resta difficile ma la nostra Organizzazione mantiene gli impegni programmatici e costruisce il proprio futuro

Giorgio Ambrogioni

Lo avevamo preannunciato. Lo abbiamo fatto! L'11 marzo scorso abbiamo sottoscritto con Manageritalia un patto di collaborazione destinato ad accrescere, sostanzialmente, il ruolo del sindacalismo dirigenziale ai tavoli del confronto sociale e delle relazioni istituzionali.

È un patto ambizioso che vuole valorizzare il ruolo manageriale e legittimarlo con iniziative e proposte certamente sulle attese categoriali ma anche attento ai temi della responsabilità sociale, dello sviluppo e della competitività del Paese.

Ma perché questo patto possa esprimere tutte le sue potenzialità è fondamentale non resti appannaggio della sola azione di vertice ma trovi sviluppo ed implementazione in sede territoriale perché quello è il contesto più giusto per incrociare esperienze e favorire un reciproco arricchimento.

Aperto il tavolo per la dirigenza privata

Il patto di collaborazione tra Federmanager e Manageritalia ha già avuto il suo battesimo istituzionale dando vita ad un "tavolo permanente" presso il Ministero del lavoro e finalizzato ad affrontare le problematiche relative alla dirigenza privata, ovviamente, di competenza di detto Ministero.

I temi che abbiamo messo all'attenzione del Ministro e delle Direzioni generali competenti sono stati essenzialmente i seguenti:

- le politiche proattive per lo sviluppo imprenditoriale attraverso un maggiore utilizzo di risorse manageriali;
- la salvaguardia del potere d'acquisto delle pensioni;
- la valorizzazione e l'incentivazione fiscale della parte variabile delle retribuzioni nonché delle tutele contrattuali (e sussidiarie) di previdenza ed assistenza.

Temi complessi, con vari sottocapitoli (dal rifinanziamento della Legge che incentiva l'assunzione di dirigenti disoccupati nelle Pmi a misure per aumentare la managerialità del sud) che saranno oggetto di sessioni specifiche finalizzate a far emergere proposte ed ipotesi di soluzione.

Il tutto in un quadro molto pragmatico e concreto.

È stato un impegno più complesso del previsto ma ora c'è: mi riferisco ad una nostra proposta organica in tema di riforma fiscale con specifico riguardo ai redditi da lavoro dipendente e pensioni.

Il documento è già nelle mani delle Associazioni territoriali affinché lo mettano a disposizione di tutti quei colleghi interessati a prenderne visione.

In estrema sintesi i temi trattati e fatti oggetto di proposte sono i seguenti:

- i difetti strutturali dell'attuale Irpef e gli effetti, da evitare, di una eventuale soppressione dell'Irap con la sua sostituzione con addizionali Irpef che sarebbero prevalentemente pagate dal lavoro dipendente che già fornisce la stragrande maggioranza del gettito;
- la revisione della curva della progressività Irpef;
- la discriminazione qualitativa dell'imposta in base al nucleo familiare, alla condizione occupazionale e, in particolare all'età (su quest'ultimo aspetto la nostra proposta è di introdurre una fiscalità di vantaggio mediante franchigia, sulla determinazione della base imponibile del reddito da pensione);
- la fiscalità di vantaggio per la parte variabile della retribuzione;
- una fiscalità che incentivi la sussidiarietà realizzata attraverso i Fondi categoriali.

Tutto questo va di pari passo con il nostro impegno ai tavoli aperti presso il Ministero dell'Economia finalizzati ad individuare i possibili recuperi sulla spesa pubblica improduttiva, nonché forme più efficaci di contrasto all'evasione fiscale, al sommerso, ecc.

A fine aprile questo nostro manifesto sarà presentato alla stampa ed alla politica nell'ambito di un workshop perché diventi oggetto di riflessione e confronto pubblico: in sostanza, vogliamo essere protagonisti su un tema quanto mai centrale per la categoria.

Il rafforzamento della presenza sul territorio

Attraverso due specifiche convenzioni il Fasi ha scelto il "sistema associativo Federmanager" per avvicinarsi ai propri iscritti e migliorare il livello di servizio e di interlocuzione.

A seguito di questa scelta il Fondo, dietro autorizzazione di Confindustria e Federmanager, sta informando i propri assistiti delle opportunità offerte da dette convenzioni, valorizza il ruolo delle Associazioni Federmanager e chiede ai non iscritti a Federmanager l'autorizzazione a trasferirci i loro dati per conseguenti ed opportune azioni di informazione e sensibilizzazione.

I primi riscontri sono più che lusinghieri: sono veramente rari i casi di dirigenti indisponibili ad essere contattati dalla Federazione.

Siamo quindi di fronte ad una grande opportunità per valorizzare quello che facciamo e per rafforzare la nostra rappresentatività: è una chance che non possiamo e non dobbiamo sprecare.

Un nuovo modello associativo per i "quadri apicali"

Il 22 dicembre scorso abbiamo rinnovato il contratto per i dirigenti Confapi e, in tale ambito, abbiamo introdotto una specifica sezione con cui discipliniamo il rapporto di lavoro per i cosiddetti "quadri apicali".

La carica innovativa è evidente, come è chiara la motivazione che ci ha indotti a questo passo: sempre più posizioni, in passato dirigenziali, oggi vengono ricoperte da quadri apicali o superiori. È stata una scelta molto meditata, che guarda al futuro e di cui non ci sfuggono le complessità.

La scelta di limitarci all'aerea dei quadri apicali salvaguarda l'identità e la mission di Federmanager che è quella di rappresentare quell'insieme di figure professionali che si identificano negli stessi valori, nelle stesse visioni, nello stesso senso di responsabilità individuale e sociale; quell'insieme di figure, sufficientemente omogeneo, per realizzare politiche contrattuali distinte ma contigue e che certamente non impedisce un modello unitario di rappresentanza.

Questa scelta impone, in tempi brevi, adeguamenti statutari sia al centro che sul territorio nonché una riconsiderazione sul ruolo di Federmanager Quadri: è stato uno strumento associativo prezioso in una fase diversa e certamente sperimentale, oggi può e deve diventare un "centro di eccellenza" e di riferimento culturale di studi ed analisi delle problematiche del mondo quadri.

Sono già stato troppo lungo e, per questo, degli altri lavori in corso ne parleremo nel nostro prossimo appuntamento. □

Quale dirigenza e quali misure per superare la crisi

Il Quinto Rapporto sulla Classe Dirigente italiana

Le risorse dei territori italiani e le sfide del mondo nuovo

Antonio Sartorio

Il 6 aprile scorso, presso la Sala conferenze "Giuseppe Sinopoli" dell'Auditorium Parco della Musica a Roma, è stato presentato il 5° Rapporto 2011 di "Generare classe dirigente", con il titolo "Le risorse dei territori italiani, le sfide del mondo nuovo".

Questi Rapporti, divenuti ormai, con la loro pubblicazione, un atteso appuntamento annuale, costituiscono il compendio, la sintesi delle attività di ricerca che, anno per anno, l'Associazione Management Club sviluppa, indagando ed analizzando il ruolo svolto dalle elites manageriali ed imprenditoriali per la promozione dello sviluppo e del benessere della nostra nazione.

Il 5° Rapporto, a distanza di quasi due anni dalla grave crisi mondiale del 2009, inquadra il "Mondo Nuovo" che si sta profilando e con il quale si dovranno confrontare l'economia, la finanza, l'imprenditoria, la pubblica Amministrazione e, naturalmente, le classi dirigenti che dovranno impegnarsi nella individuazione e nell'utilizzo delle giuste risorse che permettano di creare nuove opportunità di sviluppo e di lavoro.

"Generare Classe Dirigente", ormai giunto al suo primo lustro di vita e in coincidenza con il 150° Anniversario dell'Unità d'Italia, si è posto, quest'anno, alcuni obiettivi quali:

- l'esame dei comportamenti delle élites locali nella delicata fase della trasformazione sociale ed economica in atto;
- la focalizzazione sulla necessità che le classi dirigenti, abbandonando vizi antichi quali quello di limitarsi a replicare esperienze riuscite di un passato ormai trascorso e circoscritto nello spazio e nel tempo, si impegnino e si cimentino nella ricerca di nuovi orizzonti del "sapere" e del "fare", guardando ben al di là dello stretto ambito locale e puntando verso realtà geopolitiche più lontane;
- l'acquisizione e la presa di coscienza, da parte della classe dirigente, di un nuovo ruolo da sviluppare e da svolgere in una più ampia dimensione europea e mondiale, nella consapevolezza che le sfide devono essere affrontate e vinte tramite una analisi approfondita delle condizioni e modalità secondo le quali gli ambiti della politica, della finanza e delle risorse immateriali possono creare vantaggi e competitività;
- l'evidenziazione di alcune idee ed esperienze eccellenti ed innovative, maturate dal mondo giovanile e femminile, ma anche dai territori e dalle classi dirigenti più attive.

In conclusione, il Rapporto si sofferma sulla importanza della leadership e sulla necessità di individuare i meccanismi per la formazione continua e l'aggiornamento di una nuova classe dirigente.

All'evento, che ha avuto un notevole successo con la partecipazione di circa 1200 partecipanti, ha fatto da degna cornice un "parterre" importante, costituito da Renato Cuselli, presidente Associazione Management Club (AMC), che ha mosso un indirizzo di saluto ed ha impostato un intervento propedeutico ai lavori, Giuliano Amato, Presidente Comitato dei Garanti



per le Celebrazioni dei 150 anni dell'Unità d'Italia, che ha tenuto la Relazione introduttiva e da Emma Marcegaglia, Presidente Università Luiss, che ha svolto l'intervento conclusivo. La "Tavola Rotonda", moderata da Roberto Napolitano, Direttore de "Il Sole 24 Ore", è stata animata dagli interventi di Valentina Mura, studentessa dell'Istituto "Leopoldo Pirelli", che ha reso una testimonianza su "I giovani e la classe dirigente", Stefano Caldoro, Presidente della Regione Campania, Sergio Chiamparino, Sindaco del Comune di Torino, Andrea Guerra, Ceo Luxottica, Elisabetta Maschio, Direttrice d'orchestra e Giuseppe Musari, presidente ABI.

Qui di seguito, si richiamano gli interventi dei vari partecipanti e, a seguire, si fanno alcune considerazioni e riflessioni suggerite dall'evento.

Il saluto e l'intervento di Renato Cuselli

Nel ringraziare tutti gli illustri Relatori convenuti ed anche tutti i partecipanti e, in particolare, le giovani ed i giovani presenti così numerosi in sala, il presidente Cuselli, accennando al fatto che questo 5° Rapporto vedeva la luce in concomitanza con le Celebrazioni per il 150° Anniversario dell'Unità d'Italia, ha voluto sottolineare l'opera tenace del Capo dello Stato per salvaguardare il senso della nazione e rappresentare il punto di equilibrio tra le Istituzioni, in una fase di conflittualità e smarrimento, precisando, altresì, che l'ossequio alla Costituzione rappresenta sempre una forma di rispetto per la Patria.

Doveroso il ringraziamento a tutti i Ricercatori che hanno elaborato il Rapporto, con particolare riferimento al Prof. Stefano Manzocchi, dell'Università Luiss, vera anima di questo Rapporto, al Prof. Nadio Delai di Ermeneia e a Giorgio Neglia, Direttore della ricerca di AMC, il Centro Studi e Ricerche nato proprio per volontà di Fondirigenti, Università Luiss, Confindustria e Federmanager, a cui si stanno aggiungendo altre Università, Aziende ed Istituzioni, con l'obiettivo di promuovere una sede stabile di analisi, confronto, dibattito e proposta sulla genesi e sul ruolo della classe dirigente e della cultura di impresa.

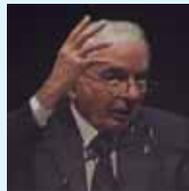


Rifacendosi, poi, alle tematiche di attualità sviluppate dal Rapporto, ha voluto evidenziare che il binomio Innovazione-Territorio e la mutazione genetica conseguente, rappresenta, forse, la definizione più adatta a descrivere l'impatto che l'attuale crisi sta avendo ed avrà sempre di più sull'innovazione, anche a livello dell'attività del pensiero e l'importante ruolo del territorio, con la selezione dal basso di una classe dirigente che sappia valorizzare il know-how ed il legame tra la dimensione locale e quella globale, tra le iniziative da assumere e la dimensione di Impresa. Viviamo in un'epoca di rapidi mutamenti e, nonostante ciò e proprio per questo, la classe dirigente dovrà riuscire a riconquistare quella autorevolezza e quella stima che le derivano dalla volontà di assumersi le responsabilità di guidare le organizzazioni, siano esse pubbliche oppure private, verso il raggiungimento di obiettivi alti e sfidanti e, a tale riguardo, è fondamentale ricorrere ad una forte selezione qualitativa dei dirigenti, che non si basi sulla loro autoreferenzialità e sull'istinto di autoprotezione ma tenda, piuttosto, ad attribuire importanza al valore dell'agire eticamente corretto.

Classe dirigente, quindi e non classe dirigista, a cui dare maggior spazio, a cui conferire maggiori responsabilità ed autonomia affinché essa possa andare incontro ai cambiamenti, riscoprendo la dimensione etica e valoriale dell'azione responsabile verso la Collettività e del solidarismo. In tale prospettiva, la classe dirigente ritroverà, così, piena legittimazione sociale e tornerà ad essere valore aggiunto per lo sviluppo del Paese.

La Relazione introduttiva di Giuliano Amato

Sostiene Giuliano Amato che il 5° Rapporto 2011 è, più di quello degli altri anni, focalizzato su un tema cruciale dell'Italia ad avanti, che è quello sulle elites dirigenti.



E bene si inquadra, l'analisi e la conclusione a cui approda il Rapporto, nelle Celebrazioni di una vicenda, quella della unificazione italiana, che dobbiamo leggere non come un ritorno alle vestigia del passato, che ci procura la soddisfazione di constatare che abbiamo un passato, che essere italiani significa qualcosa che affonda le sue radici nella Storia, ma piuttosto come l'occasione preziosa per raccogliere la lezione tramandata da coloro che fecero l'Italia. Essi riuscirono a farla non perché, o non soltanto perché avevano un patrimonio linguistico comune dai tempi di Dante e di Petrarca ma perché volevano un'Italia in futuro, perché avevano un'idea di un'Italia da costruire per gli anni a venire e perché trovarono la forza e la lungimiranza di farlo.

Insomma, la lezione del 150° non è soltanto una lezione su come vivere il nostro passato ma deve essere per noi, soprattutto, la lezione su come costruire il nostro futuro, su come risolvere problemi che sembrano insolubili nel presente e che qualcuno dovrà realmente affrontare trovando i modi per convincere coloro che hanno paura di abbandonare il presente che è ormai indispensabile costruire un futuro diverso, distinguendo, è la lezione di Camillo Cavour, tra i futuri immaginari e il futuro possibile e affrontando il rischio del futuro possibile anziché la retorica dei futuri immaginari.

Leggendo questo Rapporto ci si accorge che abbiamo davvero un gran bisogno di raccogliere quelle lezioni e che dobbiamo approfondire e consolidare la nostra percezione del mondo che cambia, dei cambiamenti che sono davanti a noi e dei pro-

blemi che da molto tempo ci teniamo addosso e che ci rendono difficile entrare nel mondo nuovo.

Per di più, si è innestata, come ulteriore fenomeno da considerare, la enorme irrequietezza dei mercati finanziari ed economici, che ha introdotto nuove variabili da governare e che ci deve far comprendere che i mercati prendono sempre più coscienza del fatto che ci sono economie più forti e altre più fragili e finanze pubbliche più robuste e altre più indebitate.

Se si prende, poi, piena coscienza dell'irrequietezza che sta coinvolgendo gli assetti sociali e politici di una parte di mondo a noi particolarmente vicina, ci si rende conto che non ci sono più punti di riferimento stabili, pacifici e scontati e che non siamo più in grado di sapere quali sono e quali potranno essere i nostri interlocutori privilegiati.

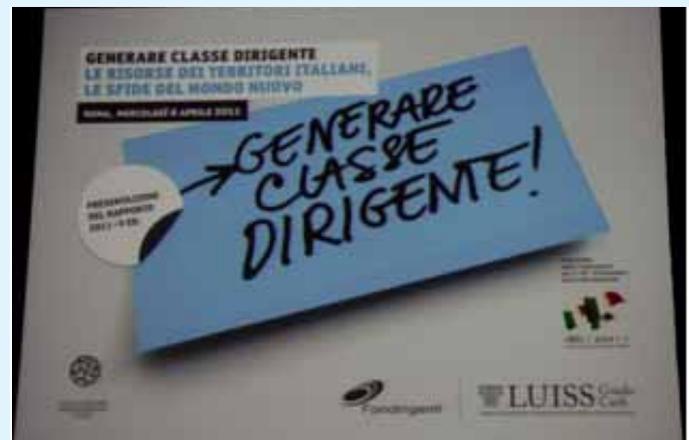
Di qui la necessità di essere sempre pronti ad adeguarsi, a capire, a modificare costantemente noi stessi, per il nostro migliore inserimento in un mondo nuovo che cambia e che continuerà a cambiare.

Nel momento in cui ci poniamo la domanda su quale sia la lista dei problemi che ci affliggono e che dovremmo portare a soluzione, ci accorgiamo che questa lista è più o meno quella che compilavamo sette o otto anni fa, essa non è sostanzialmente cambiata!!

Per affrontare i nuovi mercati, avremmo bisogno, come sostiene il Rapporto, di acquisire una chiara conoscenza del "chi", del "come", del "come ci si arriva", del "come ci si inserisce", mentre, come evidenzia giustamente il Rapporto, per molte delle nostre Imprese esiste una sorta di "nebbia cognitiva" al di là della quale c'è il mondo che conta ma che molte delle nostre Imprese non sono in grado di percepire perché sono troppo piccole, troppo periferiche, troppo localiste, troppo abituate al commercio nazionale o intra CEE e perché la piccola Impresa familiare, notoriamente una delle storiche risorse del nostro Paese ed artefice della sua celebrata flessibilità, può anche diventare, al di là di un certo limite, un fattore non così positivo.

Avremmo bisogno di competenze elevate, in un mondo nel quale un Paese industriale avanzato può affermarsi con la qualità più che con il "basso prezzo" e ci accorgiamo che abbiamo carenza di personale specializzato, soprattutto perché, in ragione proprio delle caratteristiche di molte nostre Imprese, c'è carenza di posizioni di lavoro per personale altamente specializzato.

Gli interventi successivi, e in particolare quello di Emma Mercegaglia, saranno pubblicati sul prossimo numero. □



NOGARD

Odonto Stomatologia

San Giorgio
S.r.l.



*Dal 1986 a Torino
due Centri odontoiatrici
al servizio di Tutti.*

*Strutture e tecnologie di
alta qualità professionale
e organizzativa.*



SPECIALITÀ

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

OPERATORI

L'equipe odontoiatrica è composta da 45 operatori:

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

Il gruppo di lavoro si avvale di tecnologie e strumenti avanzati per la Prevenzione e per la Cura delle Malattie della bocca e dei denti di tutte le età.

Ogni prestazione odontoiatrica è realizzata esclusivamente da medici specialisti ed odontoiatri in possesso di tutti i titoli e requisiti di legge.

STRUTTURA

Le strutture odontoiatriche si sviluppano su 700 metri quadrati con:

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



Centro Odontoiatrico ADULTI

C.so Stati Uniti 61/A, Torino

☎ 011.548.605 / 011.547.114

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



Centro Odontoiatrico INFANTILE

C.so Duca degli Abruzzi 34, Torino

☎ 011.500.689 / 011.548.605

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

ISO 9001
CERTIFIED
ORGANISATION



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

Per tutto l'anno 2011 i Centri odontoiatrici sono stati designati dal **FASI** e dal **FASDAC**, come strutture di riferimento per visite gratuite di prevenzione dentale. Si estendono tali visite preventive **GRATUITE** di controllo a tutti gli iscritti ai fondi sanitari di categoria, familiari compresi.



1991-2011 **FASI**

20 anni di efficace ed efficiente collaborazione

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

CONVENZIONI

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

Convenzioni in forma DIRETTA:

FASI
FISDAF
FASDAC

CASAGIT
ASSIDA - STET
UNISALUTE

FISDE
FASDIP
NEWMED

FASCHIM
FASIOPEN
PREVINET

REALE MUTUA
BLUE ASS.
PRIMADENT

Convenzioni in forma INDIRETTA:

MICHELIN
AUGUSTA

FAIT
MANAGERITALIA

ASSILT
FASDIR

ASIDAL
EMVAP

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

FINANZIAMENTI

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

TARIFFE

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



Dalle ore **8.00** alle **20.00** con orario continuato dal **lunedì** al **venerdì** e **sabato** mattina.
Per casi urgenti **visite immediate**

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

Talento e creatività dei giovani: ecco le armi per uscire dalla crisi

Parla Renato Cuselli Presidente Fondirigenti e AMC

D. Presidente quali sono i tratti distintivi del V Rapporto Classe Dirigente?

Lo studio di quest'anno conferma per struttura e impianto l'Associazione Management Club (Amc) quale sede di analisi e confronto nella quale i soci fondatori, Fondirigenti e Luiss, unitamente ai soci promotori Confindustria e Federmanager, stanno facendo confluire attività di studio e ricerca su un grande tema come quello della formazione e maturazione delle élite. Nel lavoro dello scorso anno si era riscontrata la necessità di andare oltre il disorientamento delle élite. Puntare verso la ricostruzione del "capitale di fiducia" era dunque l'imperativo categorico per il sistema economico, ma anche per la popolazione nel suo complesso.

D. Quali novità emergono nel nuovo lavoro?

La ricerca si è focalizzata sui processi generativi della classe dirigente a livello locale, pur in un'ottica di comparazione internazionale. La fiducia invocata lo scorso anno deve trovare la propria linfa nelle forze vitali che provengono

dalle realtà produttive, sociali e culturali che da sempre rappresentano la vera ricchezza dei nostri territori. In occasione delle celebrazioni dei 150 anni dell'Unità d'Italia questa percezione del valore dei nostri territori ha acquisito una valenza ancora più alta su cui intendiamo insistere. La ricorrenza dell'Unità non è un flatus vocis non è un esercizio retorico ma un momento cruciale di riaffermazione di una identità storica e culturale. Lo sostiene anche Fabbrini (cfr. intervista): oggi per superare la crisi dobbiamo partire dal dialogo tra identità aperte al diritto alla differenza. L'Associazione Management Club e Fondirigenti lavorano per riallineare un messaggio informativo che tende a far innalzare la consapevolezza nelle classi dirigenti che in un mondo globale se non rispettiamo la diversità e se non lavoriamo sulla competenza siamo destinati al declino inesorabile.

D. Merito e competenza non se ne parla mai abbastanza. Che segnali arrivano dal vostro osservatorio?

Va detto che nelle giovani generazioni del nostro Paese, ma anche nei lavoratori con maggiore esperienza lavorativa, è presente un enorme serbatoio di professionalità, unito ad alto potenziale di creatività e spirito di intrapresa, che non riesce a trovare occasioni e modalità per esprimersi e concretizzarsi al meglio. In tal senso, una delle prime responsabilità delle élite di oggi di domani sarà proprio quella di individuare i canali attraverso i quali valorizzare questo patrimonio di competenze. Conoscendo queste priorità, in questa delicata fase della nostra storia, ripeto spesso che il nostro compito è far sì che le cose accadano, facilitando e rendendo operativi in tempi certi e brevi i processi di innovazione.

Dobbiamo agire come polo di attrazione, attraversato il contributo di talenti ed intelligenze di diversa estrazione, che siano motivati a migliorare i rendimenti e la qualità della nostra "macchina produttiva".

M.C.

Occorre una leadership consapevole del mondo globale

A colloquio con Sergio Fabbrini

Massimiliano Cannata

La quinta edizione del Rapporto Classe Dirigente ha confermato una tendenza molto precisa che si era già affacciata nell'edizioni precedenti: l'apuntamento, straordinariamente partecipato da manager del settore pubblico e privato, dirigenti e da una fittissima platea di studenti (dato che fa ben sperare per il futuro) che hanno assediato l'auditorium, si impone oltre che per la serietà scientifica dell'approccio, quale dinamica piattaforma relazionale, attorno a cui si coagulano i grandi temi che attraversano il mondo dell'economia e dell'impresa.

La prepotente ascesa del "mondo nuovo" che si sta imponendo con l'aggressività e la fame di crescita espressa da

paesi come la Cina, l'India, e sempre di più il Messico, Indonesia, Corea del Sud e Turchia, la Corea, la necessità per le nostre classi dirigenti di uscire dal "guscio" del protezionismo e di tuffarsi nell'alta marea della globalizzazione, la denuncia per una politica industriale che latita, la difficile emersione del ruolo delle donne negli ambiti della dirigenza, donne che si sa se maggiormente valorizzate potrebbero essere protagoniste di un cambio di marcia decisivo per la competitività del sistema Italia costituiscono un ampio ventaglio di problematiche su cui i ricercatori hanno spaziato con dovizia di dati e acume argomentativo. Le note più dolenti arrivano quando si dovrebbe parlare dell'"azienda-Italia" nel suo complesso: difficile, infatti, fare sistema se l'individualismo prevale sullo spirito col-

laborativo, se pubblico e privato non danno prova di saper convergere verso obiettivi comuni di crescita, se nelle poche grandi imprese rimaste in Italia risulta visibile lo scollamento tra azionisti e management. Sono contraddizioni, come sostiene molto bene Guido Rossi nel suo ultimo saggio, che ci fanno interrogare sulla natura del capitalismo in questa fase "post-crescita".

Certo non è semplice saper bilanciare la necessità di leadership, invocata da tutte le democrazie competitive e la domanda di allargamento degli spazi partecipativi, che risulta antagonista rispetto alla verticalizzazione di una politica drogata dai media e dalle spinte populiste. Il politologo Marc Lazar affronta il complesso fenomeno del populismo, in una specifica parte del Rapporto, facendo

toccare con mano i pericoli cui sta andando incontro il vecchio Continente, le cui classi dirigenti sono prigioniere in un "balbettando" afono, incapaci di articolare risposte all'attualità che preme, la rivolta della Libia è solo l'ultimo degli esempi.

L'intervista

Sergio Fabbrini, allievo di Popper e profondo conoscitore dell'origine e dell'evoluzione delle democrazie liberali dell'Occidente, si è riagganciato a Marc Lazar per affondare il bisturi del politologo. Autore della postfazione del V Rapporto sulla Classe Dirigente, il suo breve e brillante scritto insiste su un problema cruciale: "La leadership è necessaria per una buona classe dirigente - spiega nell'intervista - però attenzione: i leader - aggiunge rifacendosi al saggio che ha pubblicato per Marsilio il leader come il principe va addomesticato. Dobbiamo cioè essere capaci di addomesticare gli appetiti individuali e guardare al bene comune. Popper diceva: dovete salire sulla collina e vedere da quella prospettiva per capire quello che succede nell'insieme. Se non capiamo le ragioni degli altri, non possiamo costruire una società aperta".

Professore partiamo dalla visione popperiana: un leader si può addomesticare?

Dobbiamo imparare a controllare chi comanda, facendo sì che vengano rispettate le regole e i principi dello stato liberale. Il leader buono esiste non è una utopia, è quell'individuo che si distingue, come si può apprendere già nei dialoghi di Platone, per una integrità interna di carattere spirituale e per la capacità strategica nel dare un volto alla mission di uno stato o di un'organizzazione, trasformando quella mission in una ragione d'essere che aggrega: individui, culture, interessi, provenienze diverse. La democrazia ridotta a una parola, come sostiene Popper, si definisce: accountability, che significa dare conto"

Come cambiano le dinamiche del confronto pubblico nelle "democrazie competitive" dominate dai leader?

L'evoluzione e la rivoluzione delle democrazie liberali da Filadelfia a Parigi è stata quella di costruire la civilizzazione politica sul governo delle leggi. La memoria storica aveva portato, infatti, a diffidare del governo degli uomini. Vi sono alcuni processi strutturali che stanno trasformando le basi sociali e politiche delle democrazie liberali, che vanno al di là della contingenza e degli interes-

si di breve periodo che hanno fatto sì che nell'ultimo decennio si sia registrata una prepotente ascesa dei "principi" democratici. La prima ha a che fare con il sistema delle comunicazioni che è profondamente cambiato. La tv ha alterato i processi della politica portando al centro i leader più che gli aggregati collettivi. Il secondo cambiamento riguarda il sistema delle "cleavages" cioè delle fratture sociali. Le democrazie liberali oggi organizzano gruppi che non sono più strutturati secondo gli schemi tradizionali, caratterizzati da classi sociali o da comunità etnico, culturali o linguistiche. Questo mutamento solleva problemi giganteschi sul piano della rappresentanza. Oggi è, infatti, il leader che dà quell'identità sociale, che i partiti non riescono più ad esprimere

Rappresentanza e nuove élite

Con quali conseguenze sul terreno concreto della politica e della formazione delle élite?

La rappresentanza non è più un modo per dare voce a degli interessi ma è diventato un modo per portare gli interessi dentro la politica. Per prima ha mostrato di esserne consapevole l'Associazione Management Club che si sta muovendo in questa direzione. Una volta questo ruolo era incarnato dai partiti che oggi non sono più in grado di aggregare le varie domande. Lo schema che abbiamo imparato secondo cui i gruppi di interesse articolano le domande che poi i partiti aggregano in programmi non regge più.

È stato ripubblicato il saggio di Anthony Giddens "Oltre la destra e la sinistra", un segno che vuole ribadire il tramonto di categorie che non hanno più senso?



Valentina Mura.

Basta guardarsi intorno per capirlo. La distinzione destra e sinistra è ormai sfumata in molti paesi. Vi sono leader di destra che portano avanti messaggi di sinistra e leader di sinistra che sono costretti o preferiscono fare proposte di destra. È il leader che costruisce le aggregazioni piuttosto che il contrario. Se dovessimo chiederci qual è il profilo del partito democratico americano penseremmo subito a Obama che dà identificazione a quell'area. Allo stesso modo: cosa è il gollismo? Non possiamo stabilirlo in astratto sulla base di valori universali o sulla base della storia francese. Il gollismo è la politica che Sarkozy sta mettendo in campo. Le Pen o Chirac avrebbero sicuramente interpretato diversamente i principi del gollismo.

Le democrazie liberali e il "principe democratico"

Proviamo a osservare quello che succede a casa nostra. La leadership di Berlusconi incarna questa visione del "principe" democratico?

Il nostro premier ha capito e intuito che la società era ormai disaggregata. La fine della guerra fredda non aveva solo scongelato le identità ideologiche, ma aveva anche reso evidente che la società italiana si era polverizzata, balcanizzata, individualizzata. La stessa condizione materiale non era più una ragione per identificarsi. Accade che persone che hanno lo stesso lavoro hanno stili di vita diversi e persone che fanno attività diverse si riconoscano in uno stile comune di vita. Berlusconi è riuscito ad entrare in questa frammentazione proponendo se stesso e il suo messaggio culturale, attuando una forma di identificazione.

Come verrà alterato il gioco democratico dalla riforma federalista e in questo gioco di equilibri cosa significa lo spostamento verso l'Europa dei luoghi della decisione?

Ho un grande rispetto del federalismo che inteso bene fa parte di quella cultura degli equilibri dei poteri territoriali che è tipico della concezione liberale. Diffido del potere concentrato in una sola arena, una sola istituzione. Se ci sono regioni in grado di esercitare poteri su materie specifiche è importante che lo facciano. I liberali dicono: il potere corrompe, il potere assoluto corrompe in maniera assoluta. L'idea che si possa andare verso una devoluzione è buona. Il diavolo poi è nei dettagli. Il modello tedesco di un federalismo solidale che

responsabilizza i lender e ottiene contemporaneamente forme di autonomie straordinarie, penso alla teoria del capitale sociale di Putnam è interessante. Certo dipende dalle culture la responsabilizzare le classi dirigenti è un fatto cruciale. La stessa cosa vale per l'Europa: i due terzi delle decisioni nazionali sono ormai prese a Bruxelles. La sovranità parlamentare si riduce su un terzo delle materie legislative. A questo trasferimento delle politiche non è corrisposto una mentalità, una cultura. Ho letto sull'Herald Tribune che Sarkozy vuole creare un museo sulla cultura francese. Questo mi lascia perplesso. Nel momento in cui noi andiamo verso un sistema multilivello dobbiamo costruire una realtà in cui le identità sono multilivello, plurime. Le società se sono plurime sono pacificabili, altrimenti avrò identità non negoziabili. Se accolgo invece tante identità non avrò mai un'identità esclusiva.

Il tema dell'identità attraversa il rapporto, non solo nel senso della differenza di genere, ma proprio nella consapevolezza che bisogna aprire il confronto (l'introduzione di Stefano Manzocchi lo esprime come auspicio) tra etnie e popo-



li che oggi risultano vincenti, e popoli che appaiono stanchi, retri, lenti al cambiamento.

Al di là del dato economico, bisogna dire che quello che storicamente ha reso le civiltà dell'Oriente temibili è stato che in queste aree si è creata una sorta di sovrapposizione tra l'identità politica, religiosa, linguistica. A quel punto le possibilità di conflitto sono diventate maggiori. Il libro di Amartya Sen Identità e violenza credo dovrebbe essere obbligatorio nelle scuole, perché spiega a un indiano che cosa significa identità plurime. Lo stesso accade in Occidente: se in questo sistema difendiamo la francesità invece di dire che si può essere francesi bretoni

tedeschi, allora questo mi spaventa. Abbiamo bisogno di classi dirigenti che sappiano essere a casa a Palermo a Roma, a Bruxelles, a Washington. Non significa perdere le proprie radici, significa sostenere, come dice Edgar Morin le ragioni dell'identità plurale.

L'Europa sul tema della maturazione delle élites e sul diritto alla differenza cosa sta facendo in concreto?

La classe dirigente deve dare l'esempio, rispettando per prima le differenze. Quello che vedo è UN RITARDO DEL VECCHIO CONTINENTE E DELLE CLASSI DIRIGENTI EUROPEE TUTTE A SVILUPPARE UN'IDENTITÀ ADEGUATA AI CAMBIAMENTI STRUTTURALI. Per la Merkel contano i risultati in Reno e Westfalia, Sarkozy guarda a Parigi, Berlusconi a Roma. Non va bene questa impostazione, anche perché abbiamo trasformato le identità plurime nel secolo scorso in identità inconciliabili. Due guerre mondiali, milioni di morti sono il risultato del secolo di ferro delle guerre civili europee. In sintesi: abbiamo bisogno di una visione molto più pluralista del mondo attuale, altrimenti non potremo governare il conflitto. □

LOGIMEDICA CENTRO ODONTOIATRICO



Convenzioni dirette con:

- FASI**
Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa
Logimedica è Struttura Sanitaria di riferimento del FASI per la prevenzione ed eroga visite gratuite agli assistiti
- FASIOPEN**
Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa
- FASCHIM**
- FISDAF**
Fondo Infortuni Sanitario Dirigenti Aziende Fiat

QUADRI E CAPI FIAT

COMPETENZA - PROFESSIONALITÀ - GENTILEZZA - TRASPARENZA
IL VOSTRO NUOVO DENTISTA DI FIDUCIA
UNA EQUIPE DI SPECIALISTI A VOSTRA DISPOSIZIONE
IN UN MODERNO AMBULATORIO ALLA CROCETTA IN CORSO LIONE 32/H
(PER I NOSTRI CONVENZIONATI IL COSTO DELLA PRIMA VISITA È DI EURO 40,00) - DIRETTORE SANITARIO DR. SIMONE SPAGARINO
PRENOTA LA SUA VISITA AL N° 011 38 52 551 o VISITA IL NOSTRO SITO www.logimedica.it

Occorre riaffermare e effettuare il principio del merito Su crisi, squilibri, equità sociale

"I manager meritano quanto guadagnano?" Qualche risposta a questa "domanda chiave"

Angelo Luvison

Il tema trattato in questi schematici spunti di riflessione è delicato e sensibile per molti, cercherò quindi di articolarlo, sia pure sinteticamente, ricorrendo al "principio d'autorità". Si giustifica in questo modo gli ampi riferimenti al pensiero di autorevoli studiosi, nonché, per onestà intellettuale, l'acribia delle fonti e delle citazioni utilizzate.

Anche se non è il caso di approfondire qui il sistematico discredito che taluni hanno voluto gettare sulla nostra professione, occorre rilevare che i mezzi di informazione fanno, da tempo, un uso – *absit iniuria verbis* – volutamente polemico e ambivalente di termini quali "manager e management" o "dirigente e dirigente", che possono ormai significare tante cose diverse.

Parafrasando Carofiglio, verrebbe da osservare che queste parole sono state oggetto di "manomissione", oltre che di abuso e "maluso". L'effetto risultante è un logoramento, una perdita di senso, nel parlar comune, un significato stereotipato: sarebbe perciò auspicabile una forma di manutenzione, o igiene verbale, per restituire loro la forza originaria. Di questo potremmo parlare in altra occasione.

L'attuale situazione finanziaria, economica e sociale è riassunta dal sociologo Luciano Gallino, in *Finanzcapitalismo*, con la solita icastica efficacia: "A causa di politiche economiche pluridecennali orientate in primo luogo a comprimere i redditi da lavoro e ad accrescere le disuguaglianze, nonché di un'architettura che ha dimostrato di avere fondamenta gravemente difettose, il sistema finanziario è incorso in una crisi nata dall'eccessivo ammontare di debito che aveva creato. Nei primi tre anni della crisi, gli Stati hanno impegnato tra i 12 e i 15 trilioni di dollari per salvare le sue maggiori istituzioni, cioè le banche e le assicurazioni. Non appena ritornato in forze, il sistema finanziario è ripartito all'attacco, ma questa volta a danno degli Stati che si erano indebitati per sostenerlo e riparare per quanto possibile ai suoi guasti".

Stante questo scenario, "I manager meritano quanto guadagnano?" È una

delle domande-chiave che si pone il teologo Hans Küng nel denso e corposo capitolo "Etica per i dirigenti" del suo recente libro sull'"Onestà", lavoro meritorio per l'analisi del fenomeno economico, per le tesi che sostiene, per i tanti dati che porta alla riflessione. L'essenza della risposta di Küng è che "la maggior parte dei manager *meritano quanto guadagnano*" ma che "alcuni manager *guadagnano più di quanto meritano*".

Ezio Pelizzetti, Rettore dell'Università di Torino, inaugurando l'anno accademico 2010-2011, ha osservato: "In questi giorni, per note, desolanti vicende, si paragona – con disinvoltura e passiva riflessività dei luoghi comuni – il nostro tempo italiano al basso impero romano. Ebbene se noi facciamo riferimento ad uno straordinario documento di quell'epoca lontana, l'*Editto dei prezzi* emesso nel 301 dopo Cristo dall'imperatore Diocleziano con cui si fissavano i valori massimi di tutte le merci disponibili sul mercato e i livelli massimi che potevano raggiungere le retribuzioni di tutti i mestieri e tutte le professioni, notiamo come fra lo stipendio previsto per un salariato agricolo, al gradino più basso della scala sociale, e i compensi di un avvocato, un giusperito o di un professore di retorica al top del prestigio pubblico e della considerazione collettiva, il *gap* retributivo oscillava da un rapporto 1 a 5 a un rapporto massimo di 1 a 10, come se a fronte dei 1200 euro percepiti mensilmente da un ricercatore universitario, un *top manager* ne guadagnasse al massimo 12.000.

Altri tempi, tempi bui, tempi oscuri, ma forse tempi paradossalmente più sensibili alla considerazione che per una società la speranza e la progettazione del futuro passano prioritariamente attraverso il recupero della dignità degli individui, una dignità che soltanto la giustizia civile può garantire".

E noi, componente importante, *élite* della "classe dirigente", cosa diciamo? Scrive infatti Giorgio Di Giorgio, nell'ultimo Rapporto dell'Associazione Management Club (AMC): "Un altro fattore 'reale' che ha contribuito agli squilibri internazionali va individuato nelle disuguaglianze crescenti nella distribuzione



dei redditi, negli USA soprattutto, ma anche in altri paesi. Un aumento eccessivo nelle retribuzioni (e nei bonus) di alcuni *top managers*, a fronte della stagnazione in termini reali dei redditi da lavoro di una maggioranza di lavoratori, ha avuto implicazioni rilevanti nella dinamica delle diverse componenti della domanda aggregata e ha alimentato il ricorso al debito privato".

Non c'è dubbio che molte responsabilità siano all'interno del sistema finanziario. Molte banche hanno costruito modelli di *business* che si sono rivelati fragili e inadeguati. Come osserva Marco Onado: "il problema è che nei lunghi anni di euforia le banche hanno registrato profitti record e i dirigenti incassato pingui compensi, mentre il conto delle perdite è stato presentato al contribuente". I salvataggi nel 2008-'09 hanno portato a esborsi superiori a 14 trilioni di dollari negli USA, UK e area dell'Euro, un fardello imponente sui rapporti tra la classe dirigente del mondo finanziario e i *tax payers*, cui è naturalmente seguito un vero e proprio crollo di fiducia da parte dei cittadini nelle istituzioni e nei mercati finanziari, un patrimonio difficile da ricostruire".

Mi sembra di poter concludere – anche in sintonia con i messaggi emersi durante la presentazione del citato *Rapporto* – che vi sia, finalmente, la percezione diffusa della necessità di un nuovo canone di valori e di regole di condotta che guidino il comportamento dei soggetti della classe dirigente, garantendo la sostenibilità e la salvaguardia dei *commons*, il bene comune. In altri termini, serve coniugare etica e responsabilità tanto nei fatti quanto nei comportamenti degli attori deputati all'avanzamento civile. E occorre implementare il principio del merito (tanto enunciato quanto disatteso), ovvero dell'uguaglianza dei punti di partenza, operando, nel contempo, affinché tutti abbiano più opportunità. Questo principio è non soltanto garanzia di giustizia sociale, sì anche elemento costitutivo di una società aperta, sana e vitale.

L'importante è che i dirigenti siano non solo la "mano visibile" dell'impresa, come teorizzava Alfred Chandler, Jr., ma che sappiano anche accreditarsi come una delle "mani visibili" del bene collettivo. □



La sicurezza sul lavoro

Il documento di valutazione dei rischi

Il suo impatto sulle vertenze sindacali

Roberto Granatelli*
Filippo Novario**

La sicurezza sul lavoro viene comunemente concepita come elemento formale, avulso dalla prestazione di lavoro subordinato, fintanto non vi siano particolari rischi d'infortunio sul lavoro o malattie professionali, che provocano l'impossibilità, temporanea o permanente, della prestazione lavorativa. Ancor meno rilevanza sembra assumere rispetto ai contratti di lavoro di tipo dirigenziale, improntati al raggiungimento d'obiettivi e connotati di, più o meno, ampia disponibilità e organizzazione del tempo lavorativo. Inutile dire che queste concezioni sono fuorvianti. La sicurezza sul lavoro non solo è parte integrante per una corretta prestazione di lavoro subordinato, ma, nelle pieghe dei suoi formalismi, possono annidarsi elementi essenziali per la tutela del lavoratore nelle vertenze sindacali, sia esso impiegato, quadro o dirigente.

Atto formale, il cui contenuto deve mostrare un'applicazione concreta nel normale svolgimento delle attività lavorative, è il DVR: il Documento di Valutazione dei Rischi aziendali. Ex d.lgs 81/2008, artt. 17 a) e 28 s, il datore di lavoro deve redigere, sotto sua personale responsabilità, a seguito della valutazione dei rischi presenti in azienda svolta con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, previa consultazione del Responsabile per i Lavoratori della Sicurezza, un documen-

to da lui sottoscritto con data certa. Questo deve contenere, in linea generale: una valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nonché i criteri di valutazione; l'indicazione delle misure di prevenzione e protezione attuate; il programma delle misure opportune per garantire il miglioramento dei livelli di sicurezza; l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare; la valutazione dello stress-lavoro correlato; l'indicazione dei nomi di RSPP, RLS e Medico Competente; l'individuazione delle mansioni a rischio. Devono esser allegati al documento i modelli d'organizzazione e gestione, esimenti la responsabilità dell'ente ex d.lgs 231/2001. Le implicazioni "sindacali" del DVR sono molteplici e non a prima vista palesi.

In primis, il DVR è redatto dal datore di lavoro, previa consultazione del Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza, ex art. 29 comma 2. L'RLS può sollevare questioni sul contenuto o l'applicazione pratica del DVR, fino a giungere alla chiusura di reparti. In un'ottica sindacale aziendale, per la tutela della classe dirigenziale, potrebbe rendersi utile la nomina di più RLS aziendali, di cui uno eletto tra i dirigenti, allo scopo di una immediata e maggiore tutela della categoria. In secundis, il DVR cristallizza lo stato delle misure di sicurezza dei luoghi di lavoro e, in caso di non rispondenza alla realtà aziendale, comporta la responsabilità del datore di lavoro per infortuni o malattie professionali, anche oggetto di

vertenze sindacali di singoli lavoratori. La prova in giudizio di queste ultime può essere agilmente raggiunta attraverso la produzione in giudizio del DVR "infedele" alla realtà aziendale, associata a consulenze tecniche medico legali e del lavoro che dimostrino le effettive lesioni psicofisiche. In terziis, parte integrante del DVR sono l'organigramma aziendale e la valutazione da stress-lavoro correlato. Entrambi possiedono importanti ricadute sulle vertenze sindacali, legate al loro contenuto: un'analisi dettagliata delle mansioni, del carico di lavoro pro dipendente e dei fattori di rischio. Vertenze sindacali concernenti l'orario di lavoro (vedi Dirigente d'azienda, marzo 2011 n. 277, pp. 13 s.), condizioni di lavoro, sindromi da stress, oppure il licenziamento del dirigente per mancato raggiungimento degli obiettivi aziendali, nonché la liquidazione di premi annuali per la produzione, possono, attraverso la produzione in giudizio, oppure la sola formale richiesta a tale scopo del DVR aziendale da parte del sindacato o del legale di fiducia, indurre l'azienda a più miti consigli.

La sicurezza sul lavoro possiede un importante impatto sulle vertenze sindacali, dei singoli lavoratori e collettive, riguardanti impiegati, quadri o dirigenti, così da evidenziare l'importante amalgama tra diritto del lavoro, sicurezza sul lavoro e responsabilità penale degli enti, tanto ricercata dalle normative del settore. □

* Direttore Federmanager-APDAI.

** Prof. Università del Piemonte Orientale.

Elezioni nuovo Coordinamento Nazionale Gruppo Giovani

Giovani Federmanager

Si comunica che, a Torino, nei giorni venerdì 10, ore 15.30-20.00, presso Mirafiori Motor Village Sala Agorà a P.zza Cattaneo n. 9 e sabato 11 giugno p.v., ore 9-15, presso l'Hotel AC Torino, Via Bisalta n. 11 (zona Lingotto), si terrà il 9° Meeting Nazionale Giovani Dirigenti.

Si evidenzia che, in questo rinnovo, per la prima volta, è prevista la partecipazione anche di **quadri direttivi** se designati,

che possono candidarsi a far parte del Coordinamento per un massimo di n. 3 componenti su 27.

Come ricordato la sessione del Meeting che si terrà il **10 giugno** è pubblica e sarà dedicata al tema scelto dal Coordinamento del gruppo giovani uscenti che è: "**L'anima di un'Italia possibile**", testimonianze di Donne e Uomini che possono rappresentare un modello a cui attingere per creare l'Italia che vorremmo. □

Federmanager
Piemonte

FEPI

Nella riunione di insediamento del nuovo Consiglio Federmanager Piemonte (Fepi) triennio 2011/2013, **Massimo Rusconi** (Torino) è stato eletto all'unanimità Presidente Regionale, **Gianni Silvestri** (Novara) Vice Presidente, Segretario **Roberto Granatelli**. □

Protocollo di collaborazione Federmanager Torino e CNA

Per promuovere e sostenere percorsi di sviluppo delle Piccole Imprese con la collaborazione di Managers di professionalità qualificata. A Torino il 18 aprile 2011, presso la Camera di Commercio, è stato siglato l'accordo tra Federmanager Torino e CNA (Confederazione Nazionale Artigianato): le due organizzazioni erano rappresentate rispettivamente da Renato Cuselli, presidente di Federmanager Torino e Daniele Vaccarino, presidente di CNA Torino

Accordo fra le controparti. Le due organizzazioni hanno avviato negli ultimi mesi un confronto volto a stabilire collaborazioni tra manager e Piccole imprese: l'obiettivo è quello di sostenere e sviluppare percorsi di competitività coinvolgendo nel contesto delle singole imprese, o di reti e raggruppamenti di imprese, figure di Manager di qualificata professionalità. Con l'accordo siglato verrà avviata questa collaborazione per un primo periodo sperimentale della durata di 12 mesi.

Ricordiamo che le due organizzazioni controparte dell'accordo sono: **Federmanager APDAI** è l'espressione territoriale di Federmanager Nazionale che in modo unitario ed esclusivo rappresenta

e tutela i dirigenti di aziende industriali e produttrici di beni e servizi, con circa 6.000 dirigenti iscritti, in quiescenza e in attività, nel territorio della provincia di Torino. **CNA Torino** è l'associazione di rappresentanza dell'artigianato, del commercio e della piccola industria che conta oltre 14.000 iscritti in provincia di Torino (40 mila iscritti in Piemonte e 650 mila a livello nazionale). CNA, in particolare è leader dei nuovi servizi per lo sviluppo delle imprese iscritte tra cui va annoverato anche quello di cui si parla in questo articolo.

L'accordo. Prevede la collaborazione tra le parti per lo sviluppo di iniziative tra cui:

- definizione congiunta di tipologie di profili di interesse delle piccole imprese per manager interessati e intraprendere l'attività autonoma/imprenditoriale di "Manager partner di business";
- definizione di contratti standard di collaborazione autonoma;
- ricerca e presentazione di opportunità specifiche per entrambe le controparti.

Sotto il profilo operativo. Il confronto tra esigenze gestionali e profili dei manager verrà gestito, attraverso la sperimentazione pilota di **voucher di Temporary Management (VTM)** da mettere a disposizione di imprese associate alla CNA di Torino; allo scopo di inserire nelle imprese stesse manager esterni, associati a Federmanager, che dovranno sostenere le attività operative nei vari ambiti espressi dalle imprese. In modo parziale nei settori di:

- marketing e attività commerciali in nuovi mercati;
- sviluppo di processi produttivi e innovazioni di prodotto;
- project management.

Il protocollo d'intesa è il primo siglato in Italia e intende offrire opportunità di lavoro, anche se non di assunzione - a molti dei dirigenti colpiti dalla crisi.

Per i risvolti applicativi (persone da contattare, figure professionali da reperire, aziende da assistere) verranno in seguito fornite le opportune informazioni. □

Legge 7 agosto 1997, n. 266 art. 20 "Incentivi al reimpiego di personale con qualifica dirigenziale e sostegno alla piccola impresa"

All'esito della riunione del 21 marzo 2011 tenutasi in Via Vittorio Veneto a Roma presso la sede del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali avente ad oggetto l'applicazione della legge rubricata in oggetto, tenuto conto delle esigenze rappresentate dalle spettabili Associazioni in indirizzo e valutate altresì le necessità espresse da alcune Regioni, nell'emanazione del Decreto Direttoriale di ripartizione della somma stanziata sul capitolo in parola, la Direzione Generale del Mercato del Lavoro ha proposto di adottare un sistema che permetta la riassegnazione delle somme ripartite e non utilizzate.

Il sistema de quo prevede che le Agenzie regionali per il lavoro comunichino i decreti di concessione del beneficio di cui alla legge 266/97 all'atto della loro emissione.

In ogni caso, entro il termine del 30 settembre 2011, le Agenzie dovranno inviare al Ministero del Lavoro una relazione nella quale indicheranno il numero dei decreti emessi, le aziende ammesse al beneficio, i dirigenti assunti e le risorse utilizzate a fronte di quelle assegnate. Contestualmente, le Agenzie dovranno comunicare il numero delle domande che non hanno trovato accoglimento per mancanza di risorse e le somme aggiuntive necessarie per l'ammissione al beneficio di quelle aziende rimaste in un primo momento escluse.

Sulla base delle richieste pervenute, il Ministero del Lavoro provvederà a dare comunicazione alle Regioni interessate dell'ammontare delle risorse aggiuntive assegnate.

Con tale sistema si potrebbe raggiungere il duplice scopo di:

- 1) esaurire completamente il capitolo sul quale vengono stanziati le somme in parola, eliminando in tal modo la periodica riduzione della predetta somma dovuta al mancato utilizzo delle risorse economiche;
- 2) concedere risorse economiche aggiuntive a favore di quelle Regioni nelle quali si registra un maggior numero di assunzioni.

Con tale sistema, inoltre, non si compromettono le Regioni che fino ad oggi hanno utilizzato solo in parte le somme assegnate poiché si conservano intatte le possibilità di un cambiamento di tendenza che in un clima di ripresa economica potrebbe portare a nuove assunzioni di dirigenti in aree fino ad ora rimaste estranee. □

La crisi incombe e ci condiziona

64^a Assemblea di Federmanager Asti

Alla constatazione della crisi che ha colpito il territorio fanno riscontro le relazioni positive ed esaurienti dei responsabili dei fondi ed istituti complementari di Federmanager

La crisi incombe e ci condiziona. Purtroppo questo è l'argomento che domina tutte le nostre assemblee. La dettagliata e precisa relazione del presidente di Federmanager Asti, Pietro Masoero, lo conferma e non lascia adito a opinioni diverse su questo tema.

La realtà industriale del bellissimo territorio astigiano, che ci evoca lussureggianti colline e rigogliosi vigneti, soffre gli effetti del terremoto economico mondiale.

A questo generale contesto negativo fa riscontro il buon andamento delle istituzioni di Federmanager (FASI, ASSIDAI, FONDIRIGENTI, PRESIDUM, PREVINDAI) confermato dagli interventi dei rispettivi presenti all'assemblea.

Per Lorena Capoccia, presidente Assidai, l'assistenza ai non autosufficienti ed il poter servirsi di un circuito di infermieri specializzati tramite un numero verde per gli ultra sessantacinquenni, è un passo importante, considerato l'invecchiamento della popolazione.

L'Assidai si conferma uno dei migliori piani sanitari integrativi ed è in atto uno

studio sui processi di rimborso per renderli più veloci. Le aziende potranno scaricare le spese per Assidai.

Infine l'accordo del fondo con le Assicurazioni Generali prevede, a partire dal 2011, convenzioni al posto delle polizze.

Bruno Villani, presidente Presidium, ha detto che la società ha superato tutti gli obiettivi che si era posta. I programmi assicurativi ricoprono i rischi professionali e quelli privati con polizze sugli infortuni e sulle malattie (morte ed invalidità permanente). Altre polizze interessanti sono quelle sulla perdita del posto di lavoro, la responsabilità civile, a tutela legale ed RC auto.

Anche Franco Di Giovanbattista, direttore generale Previdai, ha parlato dell'ottimo andamento del fondo che occupa il primo posto per la previdenza integrativa dei dirigenti in servizio.

Seppur in leggero calo rispetto agli anni precedenti, i dirigenti in servizio ed i contribuenti volontari iscritti al Fasi dal 31/12/2010 sono 61.681. Se si aggiungono i pensionati, che superano detto nu-

mero ed i famigliari, gli assistiti sono più di 300.000. Partendo da questi dati, il presidente Fasi, Stefano Cuzzilla ha ricordato gli interventi importanti coincidenti con il suo avvento alla presidenza del fondo. È stato attuato l'adeguamento al primo decreto del ministro del Lavoro Sacconi del 16/01/2010, che disciplina l'anagrafe dei fondi sanitari integrativi ed individua le prestazioni che dovranno essere garantite. L'impegno è di incrementare ulteriormente le convenzioni dirette e di favorire la prevenzione con analisi cliniche come il "pap test" ecc.

Il progetto "My Fasi" si propone la semplificazione dei rapporti con gli utenti potenziando gli automatismi, al fine di ridurre i costi di gestione per poter aumentare quelli per i rimborsi. Saranno favoriti i rapporti on-line con gli utenti ed una nuova tessera Fasi, di tipo elettronico, servirà ai collegamenti tramite il proprio computer.

L'intervento del presidente Federmanager Giorgio Ambrogioni ha concluso i lavori dell'Assemblea astigiana, alla quale erano presenti anche i presidenti Federmanager delle province piemontesi: Gianni Silvestri (Novara), Sandro Penna (Biella), Sergio Favero (Alessandria), Renzo Michelini (Vercelli) e Ugo Calda (vice presidente Cuneo) ed il presidente CIDA Piemonte Edoardo Benedicenti con il presidente Fe.Pi. Angelo Luvison.

Pier Giorgio Prato

La relazione del presidente Masoero

L'impatto della crisi sull'economia della provincia. La qualità della vita. La carenza di infrastrutture. Le percezioni locali

*Signore, signori, colleghi, amici
Buongiorno, benvenuti alla 64^a Assemblea di Federmanager Asti. La copertina che si apre su queste mie considerazioni dice "Buon Compleanno Italia"*

Non sono il primo a dirlo perché il giorno fatidico ormai è passato e cerimonie importanti sono state compiute e i riti ufficiali assolti, le bandierine tricolore riposte: ma doveroso ritengo che anche da parte nostra si dica in una nostra riunione "Buon Compleanno Italia".

Buon Compleanno Italia perché 150 anni non sono pochi ma non sono poi nemmeno tanti nel cammino di vita di un territorio riunito per farlo diventare una Nazione.

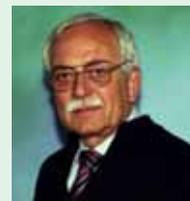
Non sono tanti perché la nostra storia di 150 anni, con il para-

metro odierno della longevità, non racchiudono che la somma della nostra vita e di quella dei nostri genitori.

E non sono pochi perché tutto, da quel 1861 sembra ormai lontano, permeato dalla nebbia, ora sistemato nel cassetto dei ricordi come fatto conclamato affidato alle pagine dei libri di storia ormai lette con una certa diffusa frammentazione dei fatti.

"Buon Compleanno Italia" perché siamo noi cittadini che se pure immersi nella "globalizzazione" dobbiamo essere responsabili nel quotidiano vivere ed essere partecipi attivi al divenire di nuove generazioni informate e coscienti dei sacrifici e dei privilegi ricevuti da chi ci ha e le ha precedute.

Per dirla con Montanelli "Un paese che ignora il proprio ieri non può avere un proprio domani". Non tutto è andato nel modo giusto ma noi nel domani dobbiamo credere perché un nostro



migliore futuro sarà generato da quello che oggi sapremo dare agli altri; facciamoci quindi gli auguri, tutti assieme.

Buon Compleanno Italia, Buon Compleanno Italiani.

Per questo fermiamoci un attimo ed eleviamo il nostro pensiero ai nostri colleghi che questi giorni del ricordo e della memoria non hanno potuto vedere ma che certamente in tempi diversi hanno offerto il loro contributo di lavoro, di passione e di intelligenza.

Signore, signori, colleghi, amici,

la nostra assemblea di oggi è l'“evento” dell'anno e come in ogni assemblea di fine esercizio si devono mettere nelle mani degli associati i risultati ottenuti, fornirne le motivazioni e formulare nuovi propositi per l'anno a venire.

Questo è quanto fatto con la parte istituzionale della riunione odierna. In questo “evento” facciamo quindi, alcune considerazioni su: **CRISI E “DOPO CRISI” SUL TERRITORIO ASTIGIANO**

Il nostro territorio è la Provincia di Asti entità geografica, politica ed economica di origine recente (R.D. n. 297 del 1 aprile 1935) ma di storia antica, abitata oggi da circa 221.000 persone (di queste circa il 10% di origine extracomunitaria) divisa su 1.511 km. La sola città di Asti conta più di 75.000 abitanti.

Non entro nel concetto geografico e non mi è possibile entrare nella concezione prettamente politica per gli ovvii motivi di apartitismo ma, per il fatto che la politica essendo origine di scelte strategiche che condizionano di fatto i comportamenti delle istituzioni (ivi comprese per esempio la scuola in ogni suo ordine e grado e la sanità nel suo ampio ed esteso concetto di servizi di base da rendere ai cittadini), delle imprese piccole o grandi che esse siano e quindi del lavoro e quindi agiscono sulla qualità della vita delle persone tutte, mi sia permesso allora entrare – per quanto nelle mie possibilità – nella concezione e nella struttura economica della nostra Provincia attraverso il tormentato percorso di questi ultimi 18/20 mesi.

L'effetto della crisi economica mondiale partita da molto lontano nel 2008, che secondo diffuse opinioni avrebbe dovuto dare segni di cedimento già nel 2009, ha invece allungato i suoi artigli anche sul 2010 ed a nostro parere almeno per il territorio astigiano, non è ancora arrivata al suo “giro di boa”.

Certo alcuni segnali positivi emergono dal buio dei mesi passati. So che assieme leggiamo tutti i giorni le notizie sui giornali e credo che avidamente andiamo a cercare buone nuove per i posti di lavoro, gli incrementi produttivi, la ripresa di erogazione del credito e dei mutui se non con l'elasticità di un tempo, almeno con la presa d'atto delle necessità degli operatori economici, altrimenti il cerchio della ripresa non riuscirà a chiudersi. Il conto economico in generale era ed è ancora segnato dal colore rosso e questo porta a non favorevoli prospettive che diventano una discriminante per le valutazioni di possibilità di accesso. Tutto questa situazione crea disagio e porta verso il basso l'indice della qualità della vita.

Riprendo i dati elaborati dall'Istituto G. Tagliacarne e da IPR Marketing, pubblicati dal Sole 24 Ore Lunedì 6 dicembre 2010 e ne considero alcuni che riguardano la Provincia di Asti:

1) 59° posizione su 107 nella pagella finale per la “qualità della vita” penultima in Piemonte con la perdita di due posizioni nei confronti dell'anno 2009. Prima di Alessandria che comunque per lo stesso periodo recupera ben 6 posizioni. Ci mettono al centro della classifica quindi discreta valutazione senza infamia e senza lode ...ma:...

2) Presenza di infrastrutture posizione n. 63 su 106 Penultima in Piemonte. Questo è a mio avviso il dato significativo sul quale dovremmo tutti soffermare la nostra attenzione per farci portatori di un sentimento che noi di Federmanager da lungo tempo (eravamo nel 2002) andiamo dibattendo. Sono le infrastrutture, sono le linee di politica economica di lungo termine che riteniamo siano mancate nel tempo, che inducono a valutazioni positive le aziende per i loro programmi di sviluppo e/o di allocazione delle loro attività.

3) Indice di percezione della gravità attribuita al problema del lavoro: 18° posizione su 107. Questo vuol dire che il 23,2% dei cittadini della nostra Provincia ha denunciato un motivo di costante preoccupazione per il mantenimento del posto di lavoro. Se è vero che in un momento di crisi è difficile avere risposte orientate all'ottimismo la gravità del periodo è sottolineata dalle opinioni degli intervistatori. Non dimentichiamoci però dovremmo disaggregare questo dato tra le categorie di agricoltori, pensionati, dipendenti di istituzioni pubbliche dipendenti di aziende private.

4) Indice di percezione di problemi relativi ai servizi, assistenza, ambiente: 34° livello nazionale ma nella Regione Piemonte dopo Asti solo Alessandria e Vercelli.

5) Indice di percezione del miglioramento della qualità della vita rispetto a due tre anni fa: 75° posizione. Questo dato ci dice che in Provincia di Asti solo il 9,1% dei cittadini ha percepito un miglioramento in questo lasso di tempo.

E pensare che la Provincia di Asti risultava essere nell'analisi del periodo 2005-2009 migliore di Alessandria, Torino, Cuneo, Novara per il PIL pro capite mentre le rilevazioni ci dicono ancora che è:

– 52° per i risparmi allo sportello a livello nazionale ma ultima in Piemonte;

– 47° per l'assegno medio per i pensionati a livello nazionale ma ultima in Piemonte;

– 35° per i consumi ma anche **13° per l'indice FOI per il costo della vita a livello nazionale e seconda in Piemonte. Appare quindi che la dinamica dei prezzi da noi sia più... “dinamica”.** In questa realtà sembra che ci sia dato vivere, ma andiamo avanti con ordine.

Per poter avere le idee chiare dobbiamo fare un passo indietro per rivedere quello che è successo nel 2009.

La Banca d'Italia nel suo Bollettino Economico n. 59, Gennaio 2010, diceva in merito all'economia italiana: (sono solo alcuni spunti). La dinamica del PIL è tornata positiva... ma il ritmo della ripresa si prefigura debole, ...**La flessione del reddito disponibile aggrava un ristagno quindicennale, senza riscontro negli altri paesi europei,...** L'inflazione sala gradualmente. La domanda stenta a rafforzarsi (il recente convegno di Confcommercio conferma che i consumi non crescono).

Prosegue la perdita di competitività di prezzo delle nostre imprese ...riflettendo una flessione della produttività, **la redditività delle imprese continua a deteriorarsi, per il quinto trimestre consecutivo prosegue il calo dell'occupazione...** Nelle regioni del Nord e del Centro **il ricorso della CIG ha fortemente contenuto la crescita della disoccupazione...**

Questo l'osservatorio nazionale di Banca d'Italia. E in Provincia di Asti?

Aziende iscritte alla data del 31.12.2009 n. 25.951 (26.312 nel 2008) meno 361 di cui n. 6.910 ditte artigianali con n. 3.269 unità nel settore edile pari al 47%. Sempre alla fine del 2009 si contano in Provincia di Asti 1.561 imprenditori extracomunitari di cui il 34% nel settore dell'edilizia.

Il comparto manifatturiero rappresentava solo il 22,4%.

Nella sua relazione per la Giornata dell'Economia del 7 maggio 2010, la Camera di Commercio di Asti diceva per il 4° trimestre: "... flessione della produzione del 10,08% rispetto stesso periodo anno precedente..." riflettiamo sul fatto che quello del 2008 era il periodo di esplosione della crisi.

Diceva ancora la nostra Camera di Commercio con una nota improntata all'ottimismo: la Provincia di Asti "si pone all'ultimo posto della classifica regionale e al di sotto della media regionale; tuttavia prendendo in considerazione l'andamento dei trimestri precedenti emerge una dinamica volta al miglioramento". In sostanza la contrazione della produzione passa dal meno 26,3% a meno 24,3% a meno 17,9% a meno 10,08%. Bene.

Tasso di disoccupazione 5,8% decisamente sotto la media nazionale. Bene.

Abbiamo allora fatto un consuntivo per:

Cassa Integrazione Guadagni ordinaria ore 6.743.022*

Cassa Integrazione Guadagni straordinaria: ore 872.572*

Cassa Integrazione in deroga: ore 327.566

Cassa Integrazione Guadagni in totale ore 7.943.160 incremento del 495% sul 2008 di gran lunga superiore alla media piemontese. Popolazione occupata 94.200 di cui il 25% circa nell'industria in senso stretto, 6% in agricoltura, il 60% nei servizi, 9% nelle costruzioni (I numeri della Camera di Commercio su CIG sono discordi da quelli elaborati da OMRL sui dati INPS - sul totale però lo scostamento è dello 0,13%). Questo è l'effetto della crisi mondiale che ha colpito il mondo e pesantemente la Provincia di Asti.

Ancora una volta viene messo in evidenza il dato relativo alla carenza della dotazione infrastrutturale che pone Asti al 4° posto

in Piemonte per strade, ferrovie, telefonia e telematica, al 5° posto per impianti e reti energetico ambientali. Per le infrastrutture sociali - (istruzione, sanitarie, culturali e ricreative) nel 2009 avevamo una dotazione inferiore anche alle infrastrutture economiche.

E questo non può essere fatto risalire, se non parzialmente, alla crisi.

Questo lo scenario che il 2009 ha consegnato al 2010 e comprendiamo che di motivi per disporre gli ormoni destinati da madre natura ad un se pure cauto ottimismo, non ne abbiamo molti.

Allora facciamo una analisi dei dati 2010 sulla base di quanto disponibile. (Grandi dettagli alla data odierna non sono ancora stati resi noti e l'elaborazione e la relativa valutazione crediamo che siano ancora in corso). Comunque alcune comparazioni si possono fare:

- Aziende iscritte al Registro delle Imprese alla data del 31.12.2010 n. 26.079 più 128 (conto meno 361 al 31.12.2009) importante è sottolineare la composizione della "torta" delle imprese.

- La forma giuridica delle imprese registrate (Fonte Infocamere) è praticamente la seguente 68% ditte individuali, 9% società di capitale, 21% società di persone, 2% altre forme.

- Queste aziende nel 2010 hanno utilizzato gli ammortizzatori sociali come segue (statistica elaborata da OMRL su dati INPS):

a) Cassa integrazione guadagni ordinaria n. ore 1.443.206 meno 5.299.816 -78,6%.

b) Cassa integrazione guadagni straordinaria n. ore 1.943.880 più 1.071.308 +122,8%.

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



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

PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE SPECIALISTICHE

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

Via Settimo, 83 - San Mauro Torinese (TO)

Per informazioni e appuntamenti

Tel. 011 8985456 - E-mail: geso@virgilio.it

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

c) Cassa integrazione guadagni in deroga n. ore 1.399.589 più 1.072.023 +327,3%.

d) Cassa integrazione guadagni **totale** n. ore 4.786.675 con una diminuzione di n. ore 3.156.485 pari al 39,7%.

Sostanzialmente il ricorso agli ammortizzatori sociali nei dodici mesi nel suo totale presenta una significativa diminuzione; ma questo non vuol dire che l'occupazione seguirà lo stesso andamento positivo anzi molto probabilmente tenderà ad un ulteriore segno negativo perché a fronte di una riduzione drastica delle ore di CIG ordinaria si presenta un indice di utilizzo drammaticamente alto per la CIG Straordinaria e per la CIG in deroga. Fatto da interpretarsi come un segno di aziende ancora in crisi profonda e che molto probabilmente metteranno in atto le procedure di mobilità volontaria e non. Questo può essere il sintomo premonitore che molte persone usciranno dai libri paga delle aziende per trasmigrare nelle liste dei "senza lavoro" e quasi certamente le statistiche dovranno essere modificate.

La conferma di questa considerazione la troviamo in una nota pubblicata in data 27 febbraio sui dati congiunturali 2010 "Le imprese tengono ma l'occupazione cala" ed in una recensione del 17 marzo dove una analisi del ricorso alla CIG in Piemonte mette in evidenza come la Provincia di Asti conquistò il primato per la crescita nell'utilizzo degli ammortizzatori sociali.

Allora? Dove stiamo andando?

Prendiamo atto che (La Stampa 27 febbraio):

- la produzione industriale è cresciuta, un 2009 fortemente negativo è stato superato ma anche le previsioni sono ancora improntate alla cautela;
- qualche speranza viene affidata ai mercati esteri (vino ed alimenti in gran parte) e sul fronte interno la domanda rimane stagnante;
- il tasso di utilizzo degli impianti sta salendo verso il 71%... era circa il 68%;
- il portafoglio ordini per l'interno e per l'estero cresce rispettivamente di 3 e 7 punti;
- qualche segnale di maggiori investimenti per rinnovamento impianti fa capolino forse non per assoluta convinzione ma per la necessità di reagire.

Prendiamo atto che:

- la Regione Piemonte ha messo in campo 390 milioni di euro precisando che "...effetti della recessione già pesano molto sulle famiglie e le imprese piemontesi e il convincimento che essi possano accentuarsi ulteriormente..." e questo non lo consideriamo di buon auspicio. (Il Presidente della Regione Lombardia ha annunciato nei giorni scorsi di mettere a disposizione contro la crisi euro per 1 miliardo e trecentomilioni).
- Nel Palazzo della Provincia si prende posizione sulla situazione economica mettendo attorno ad un tavolo tutte le parti sociali riconoscendo che il sistema **"non funziona più né industrialmente né commercialmente"** per cui "è necessario decidere dove indirizzare la macchina" ma anche che si "individua la crisi nel sistema della grande impresa che non è elastica... quindi vino in primis ma anche altri settori che non siano collegati alla grossa industria o alle multinazionali... i grossi insediamenti devono quindi essere ragionati...".

Se questa è la strada da seguire proviamoci: i dirigenti, i quadri, gli impiegati e gli operai sono pronti; ma non dimentichiamo però che le piccole imprese devono essere aiutata a diventare medie imprese, che le medie imprese devono essere accompagnate in un percorso che non le faccia allontanare dal territorio per carenza di infrastrutture e di motivazioni economiche,

che devono essere aiutata sempre e di più a formare una rete per internazionalizzare il loro lavoro, che devono essere aiutata a muoversi sempre più verso produzioni specializzate e di alta qualità per non essere soffocate, dal processo di una globalizzazione sempre più aggressivo. Devono potersi confrontare con aziende più grandi per avere dei punti di riferimento di cultura gestionale e tecnico scientifica. Devono avere a disposizione mezzi materiali ed intellettuali efficienti e motivati dalla conoscenza delle produzioni e del territorio. Devono avere accesso a ricerche di mercato sempre più difficili da preparare in un'epoca dove il tempo e lo spazio non esistono quasi più.

Per chiudere alcune alcune riflessioni.

Non pensate che:

- Un Polo Universitario che:
- diventi un centro promotore di cultura industriale per quel 68% di imprese individuali e quel 21% di ditte individuali, un centro unico di ricerca di analisi dei fenomeni economici locali, nazionali collegato ai circuiti internazionali, a disposizione di tutti - privati ed istituzioni con informazioni omogenee e continue;
- un ripensamento sulle dimensioni strutturali di questo 68% di imprese individuali e quel 21% di ditte individuali, adeguatamente incentivate e seguite per uno sviluppo continuo;
- una riprogrammazione del territorio e delle infrastrutture industriali che definisca una strategia ed una progettualità di lungo termine; assieme avrebbero dei ritorni economici, porterebbero a creare sinergie e quindi risparmi? Solo pensieri in libertà, utopie?

Il Governatore della Banca d'Italia Mario Draghi ha detto che l'Italia è ferma da 15 anni e **per crescere sono necessarie riforme più coraggiose "per liberare lo spirito degli imprenditori e degli individui da molti vincoli..."**.

Lasciamo che si liberi lo spirito dell'imprenditore, che anche sul territorio astigiano lo faccia crescere nella dimensione che le leggi del mercato gli consentiranno di ottenere, ma controllandone l'evolvere ed il rispetto delle regole. Diamogli i supporti materiali, economici ed intellettuali affinché abbia la giusta remunerazione del capitale investito e crei occupazione sana e stabile, affinché questo territorio sia capace di attrarre e mantenere capacità industriali nel giusto equilibrio delle sue componenti... "vino ed ambiente in primis" certo, ...MA NON SOLO.

Anche la Provincia di Asti deve far parte di queste scelte coraggiose. Grazie Buon Compleanno Italia - Buon Compleanno Italiani della Provincia di Asti. □



Intervento di Renato Cuselli

Renato Cuselli, presidente Fondirigenti non ha risparmiato critiche a chi giudica la formazione un costo anziché un investimento. Oggi, ancor più del passato, occorre più qualità che quantità. Ed ha sorpreso i presenti citando un passo della prima lettera di San Paolo ai Corinzi che recita: *“se qualcuno fra voi si crede un sapiente in questo mondo, si faccia stolto per diventare sapiente”*.

In altri termini, chi ritiene di conoscere molto bene il proprio mestiere e di non aver nulla da imparare per capire il presente, deve rinunciare alle conoscenze acquisite se vuole appropriarsi del nuovo. È logico che l'esperienza ha sempre un valore insostituibile, ma non basta. Fondirigenti propone l'insegnamento non della diretta conoscenza di chi intende rispondere ad una specifica offerta di lavoro, non una specie di “passepartout” per tutte le serrature, ma una chiave universale che genericamente si chiama cultura e che, nello specifico operativo di un'azienda, è la capacità di inserirsi in un mercato mutevole, insidioso ed estremamente competitivo.

Fondirigenti continua ad offrire formazione di eccellenza, ed a tale proposito il presidente Cuselli ha annunciato “master” che tra breve si terranno all'Università Luiss ed al Politecnico di Torino, ai quali potranno iscriversi studenti, dirigenti in servizio e dirigenti disoccupati.

Il “Bilancio delle Competenze”, del qual molto si è parlato in questi ultimi tempi, è stato definito come “un percorso che permette di mettere a punto un progetto professionale attraverso l'analisi sistematica delle caratteristiche personali condotta con strumenti strutturati”.

Il Bilancio delle competenze è nato in Francia nel secondo dopoguerra come strumento per identificare le competenze professionali dei militari al fine di facilitarne l'inserimento nel mondo del lavoro. Fu introdotto nel nostro paese negli anni novanta, per la prima volta in Emilia Romagna, come dispositivo per la gestione del personale.

La metodologia propone e presuppone una oggettiva autovalutazione e capacità di determinare ed elaborare strategie rispondenti ai cambiamenti ai quali il soggetto andrà incontro. Quindi il Bilancio delle Competenze rappresenta da

parte del dirigente un'assunzione individuale di responsabilità nei confronti della gestione ed evoluzione della propria carriera. È naturale che in questo contesto i fabbisogni formativi siano indispensabili in prospettiva anche di un eventuale cambio di occupazione.

Il rinnovo del CCNL del 2009 ha affidato a Fondirigenti la creazione di un servizio del “Bilancio delle Competenze” considerando la non semplice applicazione di questo metodo. Fondirigenti ha così investito energie e risorse nella progettazione del Bilancio delle Competenze on-line formato da tre distinti strumenti: questionario autodiagnosi, questionario biografico e professionale, test di orientamento motivazionale, che il dirigente può compilare in modo autonomo e riservato.

Il sito www.fondirigenti.it fornisce un servizio a disposizione di tutti i dirigenti occupati e disoccupati. □



Intervento di Giorgio Ambrogioni

L'articolo del nostro presidente nazionale Giorgio Ambrogioni, pubblicato su questo numero del periodico, ci descrive molto bene gli impegni e le azioni future di Federmanager. Il suo discorso all'Assemblea di Asti, fatto con l'enfasi e la chiarezza che gli sono consono, lo dobbiamo comunque ricordare e penso che il presidente ci perdonerà per la sintesi e gli eventuali “errori ed omissioni”.

Egli ha iniziato ricordando che dagli incontri di Federmanager con Manageritalia sono scaturiti i quattro assi portanti che devono essere tenuti insieme da un'ideale cornice.

Essi sono: politica sindacale contrattuale, politica delle relazioni istituzionali, politica degli organi di assistenza e politica della comunicazione.

Noi possediamo un sistema di “welfare” che nessuno ha (previdenza, assistenza sanitaria e formazione) ed all'appuntamento del 2013 dobbiamo sapere cosa

chiedere mantenendo sempre coesione, solidarietà e mutualità. Le politiche economiche del Governo ci condizionano ed oggi non è più sufficiente dialogare soltanto con Confindustria. Dobbiamo fare i conti con le scelte politiche. Tutto questo significa diventare un Soggetto sociale che è un passaggio enorme.

Il tema fisco è troppo importante per il sistema welfare. Oggi sono immorali le decisioni delle denunce dei redditi. Nel nostro paese il costo annuo dell'illegalità è di 60 miliardi di euro e di 120 miliardi quello dell'evasione fiscale. Queste cifre schiacciano inevitabilmente i dipendenti ed i pensionati per i quali la situazione si fa sempre più pesante.

Federmanager farà una battaglia di moralizzazione per il paese e, su come vede la riforma del fisco, comparirà su un manifesto che sarà reso pubblico entro aprile. Abbiamo assistito allo shopping francese delle nostre aziende. La politica si deve scuotere perché, se si perdono gli “asset” del nostro paese, non si può avere speranza per il futuro nostro e dei nostri figli.

Dobbiamo dirlo senza “spocchia” ma con il valore della nostra professionalità.

Se vogliamo coinvolgere anche i giovani, dobbiamo passare il messaggio che siamo una forza sociale.

Il modello organizzativo di Federmanager ha 65 anni e deve quindi cambiare rapidamente, altrimenti saremo marginalizzati nel dialogo sociale. Bisogna incominciare dai territori poiché la centrale romana non basta. Si deve attuare un allargamento sostanziale della nostra rappresentanza. Una rappresentanza “elitaria” che deve aprirsi alla categoria predirigenziale dei quadri. Un risultato di questa apertura è stata l'introduzione della figura professionale “Quadro Superiore” nell'accordo sottoscritto da Federmanager e CONFAPI il 22/12/2010 per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti delle piccole e medie aziende industriali.

Il nostro grande sogno è quello di riunire tutti i dirigenti. Le “gambe” di questo sogno sono il territorio.

La percezione deve essere quella dell'appartenenza ad un pezzo importante della classe dirigente del paese.

Pier Giorgio Prato

Il paese ponte tra Europa e Asia, tra Occidente e Islam

La Turchia

Conoscere meglio la nazione destinata a divenire la decima economia mondiale entro il 2050. Dubbi sull'integrazione nell'Unione Europea

Manlio Peverini

La Turchia ha una superficie di 780.586 kmq, più del doppio dell'Italia, di cui 24.011 kmq europei pari al 3,2% di tutto lo stato (la Turchia è dal punto di vista geografico Europa?) ed una popolazione di 72 milioni di abitanti con età media di soli 29 anni contro i 40 del resto dell'Europa, al 99% di religione musulmana. La città di Istanbul, che all'inizio degli anni '80 aveva 4 milioni di abitanti, oggi è una megalopoli di 15 milioni di abitanti, concentrando il 20% della popolazione ed il 40% dell'attività economica del Paese, ed in pieno sviluppo urbanistico.

La crescita stimata dall'OCSE per il 2010 è del +8,2% e i dati indicano che sarà il paese con la crescita più rapida a livello europeo sia per il 2010 sia per il 2011.

Ammontano a 9 miliardi di USA\$ le privatizzazioni in calendario per il 2011 e tra il 2003 ed il 2010 queste hanno superato i 50 miliardi di USA\$. Le imprese straniere in Turchia vengono tassate al 20% che scende tra il 4% e il 12% per chi investe nelle aree e nei settori considerati depressi. La Turchia dispone di 20 zone franche, 30 parchi tecnologici, ed ha un piano di investimenti diretti nell'eolico e nelle infrastrutture: due nuovi ponti sul Bosforo, un tunnel ferroviario sotto le sue acque, l'alta velocità ferroviaria, otto tratti autostradali per una lunghezza complessiva di 1600 km. A ciò si aggiungono incentivi all'export, basso costo di energia e di mano d'opera.

La Turchia è oggi chiamata la "Cina d'Europa" e, secondo alcune previsioni, è destinata a divenire la decima economia mondiale entro il 2050, mentre per decenni tra crisi e salvataggi del FMI, è stata il malato d'Europa. È il paese che più velocemente ha reagito alla grande recessione nell'area OCSE.

La Turchia per la sua posizione geografica è, altresì, al crocevia del turbolento Medio-Oriente su cui intende esercitare la sua influenza politica quale paese musulmano moderato che intrattiene rapporti anche militari con Israele. Strategica è la Turchia per il transito degli oleodotti che convogliano (e che convoglieranno) petrolio e gas naturale dalla Russia e dall'Asia Centrale, destinati a rifornire paesi europei.

La Turchia, infine, è anche ponte tra Europa e Asia, tra Occidente e Islam. La Turchia moderna è nata nel 1923 sulle rovine dell'Impero Ottomano (o meglio di ciò che di esso restava) in conseguenza della prima guerra mondiale che lo aveva visto alleato agli Impe-

ri Centrali (Germania, Austria). Mustafa Kemal, detto "Atatürk" (padre dei turchi) riscattò l'orgoglio del Paese sconfitto con la deposizione dell'ultimo Sultano e con la cacciata da Smirne e dalle coste dell'Anatolia delle truppe greche che per incarico degli Alleati lo stavano combattendo. Eletto presidente della Repubblica Turca, mantenne tale carica fino alla morte nel 1938. Abolì il califato, proibì l'insegnamento religioso nelle scuole, codificò leggi e diritti a imitazione di quelli europei, adottò il calendario gregoriano e l'alfabeto latino, abolì la poligamia, concesse alle donne il diritto di voto, promosse lo sviluppo di una economia moderna, secolarizzò un paese rimasto immobile nel tempo.

Sulla Turchia moderna pesano due ombre. La prima è data dal genocidio di circa due milioni di Armeni (sudditi cristiani dall'allora Impero Ottomano) eliminati in due diversi periodi (1895-1896; 1915-1918) per ragioni etnico-religiose. Altre centinaia di migliaia di loro fuggirono in Europa, specie in Francia.

I governi turchi succedutisi nel tempo non hanno mai riconosciuto tale immane tragedia. La Turchia è membro originario dal 1949 del Consiglio d'Europa. La risoluzione del Parlamento europeo del 18 giugno 1987 – atto giuridico non avente natura vincolante – pose il riconoscimento del genocidio degli Armeni come condizione imprescindibile per l'accesso della Turchia nella Comunità europea.

La seconda ombra è data dalla occupazione da parte dell'esercito turco di una porzione dell'isola di Cipro nel 1974 a seguito di un colpo di Stato organizzato dalla comunità greca. Nel territorio occupato fu costituita la Repubblica turca di Cipro del Nord, ricono-



sciuto solo dalla Turchia. Nel 2004 la parte greca di Cipro è entrata nella Unione Europea. Tutt'ora l'isola e la sua capitale Nicosia sono divise da una frontiera visibile ed è ancora lontana la riunificazione in un unico Stato. La Turchia è membro della Nato fin dalla sua costituzione ed ha svolto il ruolo di pilastro dell'Occidente nei confronti dell'allora confinante URSS con il suo più consistente esercito dopo quello americano. Gli USA da sempre sponsorizzano l'entrata della Turchia nell'Unione Europea.

Il Consiglio Europeo di Bruxelles del 16-17 dicembre 2004 ha dato il via libera ai negoziati per l'adesione della Turchia all'Unione Europea a far data 3 settembre 2005. I negoziati avranno una durata decennale e nel frattempo gli organismi comunitari dovranno accuratamente monitorare l'avvicinamento della Turchia al modello comunitario. La Turchia, infatti, dovrà realizzare riforme nei settori economico-finanziario, sociale, ordinamentale, giuspenalistico, giudiziario e dei diritti umani.

Riflettere sulla storia e sulla collocazione geografica di questo Stato e sulla storia dell'Europa medesima può risultare necessario per rispondere ad alcune domande che sorgono dalla possibilità dell'entrata della Turchia in Europa.

La prima, e forse l'unica, domanda è la seguente: la Turchia è Europa, fa parte del suo spirito, partecipa della sua storia, ha contribuito alla costruzione di quei valori, di quei principi di quelle linee di pensiero che hanno dato corpo prima alla Comunità Economica Europea e poi all'Unione Europea? Quei valori, quei principi, quelle linee del pensiero che non sono sorti dal nulla, sono il frutto di un processo di elaborazione compiuto da intelligenze di uomini e mediato da culture di popoli squisitamente europei.

Uomini e popoli che hanno un "idem sentire" nell'approccio ai problemi dell'essere umano nella sua individualità corporea, spirituale e psicologica, al centro dell'attenzione dei sistemi giuridici e sociali, nonché all'arte ed alla cultura costruite in millenni di storia le cui radici affondano nella visione cristiana dell'uomo.

Storia e religione, legate inscindibilmente tra loro, sono i due momenti unificanti dei popoli europei. La religione cristiana ha rappresentato il collante di quei popoli, la loro cultura, la loro arte, la loro filosofia, la loro storia, insomma la loro essenza stessa.

L'Europa, quindi, è il momento unificante delle storie di popoli che vivono su una area geografica determinata e che hanno condiviso lotte per mantenere le conquiste della propria civiltà.

Nella storia della unificazione dei popoli europei, l'Islam, anche nella vestigia dell'Impero Ottomano, quale ruolo ha avuto? Per secoli l'Europa ha visto il tentativo bellico dell'Islam e dell'Impero Ottomano, ovvero Turco, di far sventolare la bandiera della mezza luna in Francia, su Vienna e su Roma. La manovra a tenaglia venne fermata dapprima a Poitiers

da Carlo Martello nel 732 vincitore degli Arabi (che defluiscono nella penisola iberica da cui saranno espulsi definitivamente nel 1492) e poi a Vienna da Jan Sobieski, re di Polonia, nel 1683 vincitore dei turchi del Gran Visir Kara Mustafà; ed infine dal principe Eugenio di Savoia che con le tre grandi vittorie di Zenta nel 1697 e successive di Petervaradino e Belgrado diede inizio al collasso dell'Impero Ottomano che si prolungherà per due secoli sino alla prima guerra mondiale. Ma prima di Vienna e di Zenta numerosi furono gli attacchi dei turchi ottomani:

- nel 1356 conquistano la Tracia, la Macedonia, l'Albania;
- nel 1389 piegano il regno di Serbia;
- nel 1430 occupano la veneziana Salonicco;
- nel 1444 travolgono i cristiani a Varna ed occupano la Valacchia, la Moldavia, la Transilvania;
- il 29 maggio 1453 conquistano Costantinopoli ponendo fine a ciò che era rimasto dell'Impero Romano d'Oriente, sterminando con inaudita ferocia i Cristiani;
- nel 1456 completano l'invasione della Grecia islamizzando con brutale violenza le zone occupate;
- nel 1476 attaccano Venezia ed invadono il Friuli;
- nel 1526 invadono l'Ungheria e Buda (oggi Budapest) è data alle fiamme;
- nel 1566 occupano la roccaforte cristiana di Malta;
- nel 1571 conquistano Cipro commettendo gesta barbare nei confronti dei difensori veneziani e del loro eroico comandante Marco Antonio Bragadin. Il 7 ottobre dello stesso anno saranno sconfitti sul mare a Lepanto;
- nel 1621 e nel 1672 invadono la Polonia;
- nel 1683 vengono fermati a Vienna.

Un periodo di quasi quattro secoli di invasioni e di tentativi, quasi riusciti di dominazione dell'Europa, di islamizzazione e riduzione sotto la schiavitù ottomana pare non rappresentino nulla nella valutazione della doman-

da di accesso alla Unione Europea della Turchia.

La cultura musulmana e la sua storia sono compatibili con la cultura cristiana e la sua storia?

Lascia sorpresi che la contraddizione storica fra Europa e Turchia non sia stata affrontata prima e che emergano proprio adesso interrogativi da tempo latenti. Era inevitabile che si acuisce la contrapposizione fra coloro che sono convinti che l'adesione della Turchia rappresenterà una svolta positiva nei rapporti tra l'Europa e l'Islam, e coloro secondo cui segnnerà la fine della integrazione europea.

Non pare dubitarsi che l'adesione della Turchia introdurrebbe un elemento di imprevedibilità nella vita europea. Tra pochi anni, quando potrebbe essere diventata membro dell'Unione Europea, la Turchia, paese musulmano moderato, malgrado la laicità voluta da Kemal Atatürk, avrà oltre 80 milioni di abitanti e disporrebbe del maggior numero di deputati al Parlamento europeo.

A partire dagli anni '90 l'esercito, fedele interprete del kemalismo laicista ed innovatore, ha perso progressivamente potere ed influenza esercitati dai tempi di Atatürk a vantaggio di un processo democratico, gestito, però, da un governo islamico moderato che sta facendo riaffiorare indirettamente costumi e abitudini religiosi.

Tra il 2003 e il 2008 il consumo di alcool è sceso del 34% per il costante aumento della fiscalità con il risultato che la Turchia è l'ultimo paese in Europa per il consumo di bevande alcoliche.

Il velo islamico (turban), vietato nella Pubblica Amministrazione, è stato riammesso nelle Università. I Cristiani, infima minoranza (1%) concentrata in Istanbul (sede del Patriarcato Ortodosso) e Smirne, hanno vita difficile. Alcuni anni or sono, a Trebisonda è stato ucciso don Santoro e non è l'unico religioso cristiano assassinato in questi ultimi anni per motivi di credo.

A Mor Gabriel, nel sud-est dell'Anatolia,

un convento di frati siriano-ortodossi presente sin dal 397 d.C. è stato denunciato dalle autorità musulmane di tre villaggi vicini per appropriazione indebita del terreno su cui sorge l'edificio adducendo che in quel luogo, in precedenza, sorgeva una moschea. Orbene Maometto iniziò la sua predicazione nel 622 d.C. Il tribunale turco ha dato parzialmente ragione alle predette tre autorità. Il procedimento giudiziario sarebbe stato intentato più per contrastare le "presunte" attività di proselitismo dei monaci (vietate dalla legge in Turchia) che per rivendicare i terreni. Del fatto si è occupata l'ambasciata di Svezia ad Ankara, paese presidente di turno nel secondo semestre 2009 al fine di verificare violazioni alla libertà di religione e dei diritti di proprietà delle minoranze.

Lo scrittore Orhan Pamuk, premio Nobel per la letteratura nel 2006, è stato processato per "offesa all'identità turca" per aver dichiarato in una intervista pubblicata da un quotidiano svizzero che un milione di Armeni e 300 mila Curdi sono stati uccisi in Turchia.

Il premier Erdogan ha definito "improprie" le pressioni internazionali in favore di Pamuk che è stato prosciolto dalla accusa penale, dovendo, però rispondere in sede civile per danni morali ai singoli connazionali che ne faranno richiesta. La Corte di Cassazione ha infatti annullato la sentenza di una Corte di Istanbul, che aveva respinto la richiesta di risarcimento dei familiari di sei soldati turchi uccisi dal PKK (movimento indipendentista curdo); questi avevano citato Pamuk per la predetta dichiarazione.

Lo scrittore è stato oggetto di una violenta campagna di stampa per aver affrontato un argomento che tuttora è tabù in Turchia, le cui autorità sostengono che il bilancio delle vittime è di gran lunga meno pesante, che il massacro non si può considerare un genocidio in quanto non è stato sistematico e che nel corso della guerra (prima guerra mondiale) anche gli Armeni hanno ucciso molti musulmani (?).

Il premier Erdogan - che agli inizi della sua



vita politica aveva definito i minareti "sono le nostre baionette" – un paio di anni or sono, nel corso di una visita di Stato in Germania esortò pubblicamente, con un certo sconcerto del Governo Federale, la comunità turca a non assimilarsi. In Germania vivono oltre 3 milioni di turchi giunti già alla seconda generazione e la cui integrazione risulta essere ancora marginale.

L'iter di adesione della Turchia all'Unione Europea concerne 35 diversi capitoli negoziali: uno (sulla scienza) si è concluso; otto sono congelati; gli altri procedono a rilento. Le riforme adottate nell'interim in ottemperanza alle richieste europee hanno reso l'economia turca competitiva e modernizzato il sistema bancario e finanziario.

L'opinione pubblica, soprattutto in Francia e in Germania, nutre dubbi su questa adesione, temendo che l'entrata della Turchia porterà all'irruzione dell'Islam in Europa, che i valori occidentali cedano ad un relativismo etico spinto, che non sia possibile amalgamare la Turchia in Europa quando le divisioni fra i paesi dell'Unione sono ancora notevoli. Peraltro, l'atteggiamento turco dà sovente l'impressione che esso consideri l'adesione come un fatto di potenza piuttosto che come una convinta partecipazione ai principi fondanti dell'Unione Europea, primo fra tutti la sovranazionalità. **L'Europa corre il rischio di alterare la sua stessa essenza, ovvero i governi devono scegliere tra l'Europa integrata secondo il modello originario oppure un grande spazio economico**



accettando, in nome di una pretesa convivenza con l'Islam, tutti gli effetti sociali, religiosi, economici conseguenti ad un allargamento di cotanto impegno.

La sostituzione della piena partecipazione con un partenariato economico e commerciale speciale e privilegiato è la proposta formulata dal Cancelliere tedesco, condivisa da altri paesi, quali Francia, Austria, Olanda. Tale proposta è stata respinta dal governo turco che la considera riduttiva ed immeritata. Il nostro governo, da sempre, è favorevole alla piena adesione della Turchia all'Unione Europea.

Il dilemma resta aperto.

Imre Kertész, scrittore ungherese, premio Nobel per la letteratura nel 2002, riflettendo sulla pesante eredità storica dell'Europa, sugli attuali problemi dei nuovi membri orientali e

sulle speranze per il nostro comune futuro europeo, ha scritto: "Non vi è alcun dubbio che all'inizio del 21° secolo dal punto di vista etico ci troviamo abbandonati a noi stessi. Una civiltà che non dichiara apertamente i suoi valori e li pianta in asso procede verso il declino, verso il decadimento senile. Dobbiamo creare noi stessi i nostri valori, giorno per giorno, attraverso quell'operazione tenace sebbene invisibile capace di portare quei valori alla luce del sole e in grado di votarsi a una nuova cultura europea. Quando penso alla futura Europa, la immagino forte, sicura di sé, immagino un'Europa sempre pronta a trattare e mai opportunistica. Non dimentichiamo che dopo tutto l'Europa è nata da una decisione eroica: la decisione di Atene di opporsi ai Persiani".

L'auspicio dello scrittore si commenta da sé.

L'Europa non può mettere a repentaglio la sua identità e la sua essenza in funzione dei rapporti con la Turchia e con l'Islam dovendosi chiarire che la scelta europea è innanzitutto una scelta di civiltà.

Anche nel nostro paese è mancata una approfondita riflessione sulla candidatura della Turchia e sarebbe opportuno che questa tematica venisse analizzata sotto un profilo squisitamente europeo e non mercantile.

L'adesione richiede l'unanimità degli Stati membri e la mancata ratifica da parte di un singolo Stato la rende impossibile. Allo stato attuale delle cose, l'adesione della Turchia all'Unione Europea appare problematica ed aleatoria. □

Centro Diagnostico

Direttore Sanitario
Dr. Pietro Fornero

Torino - Via Marochetti 11

raggiungibile con linee urbane 42 - 45 - 67

PARCHEGGIO PUBBLICO "D'AZEGLIO-GALILEI"

con ingresso veicolare da

Corso Massimo d'Azeglio angolo Via Cellini

FIAT SEPIN

LE AREE DI ATTIVITÀ

• DIAGNOSTICA INDIVIDUALE • CHECK-UP • MEDICINA DEL LAVORO

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

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

- **ESAMI DI ECOGRAFIA ED ECOCOLORDOPPLER:** con prenotazione e prescrizione medica
 - Ecocardiocolordoppler • Ecocolor Doppler vascolare • Ecografia addominale e transrettale
 - Ecografia ginecologica e transvaginale • Ecografia muscolare e delle parti molli
- **ESAMI STRUMENTALI:** con prenotazione e prescrizione medica

- **Cardiologia**
 - Holter cardiaco e pressorio
 - Test da sforzo al cicloergometro
- **Funzionalità respiratoria**
 - Spirometria
- **Ginecologia**
 - Colposcopia

- **Neurologia**
 - Elettromiografia
- **Otorinolaringoiatria**
 - Audiologia e potenziali evocati
- **Urologia**
 - Flussometria

INFORMAZIONI E PRENOTAZIONI

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

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

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

Per giusto riconoscimento

Giuseppe Mazzini

Il grande "sconfitto" – rispetto a Cavour e altri protagonisti del Risorgimento – così fu definito dopo il successo della politica dei Savoia, ora risorge nella riconosciuta grandezza della persona e nei Suoi ideali civili, politici e spirituali

Emilio Cornagliotti

Il riconoscimento del reale valore degli uomini non è cosa facile o frequente. Non è facile in senso oggettivo perché le variabili di giudizio sono molte e non tutte identificabili con certezza. E non è facile per evidenti ragioni legate alla soggettività dei giudicanti, alle loro passioni, ai loro pregiudizi, ai loro condizionamenti psicologici o filosofici. Pensiamo a Cavour, il più grande genio politico che abbia avuto l'Italia, oggetto ancor oggi di derisione e denigrazione da parte di penaioli di ogni risma e colore. E pensiamo soprattutto a Mazzini, che essendo stato considerato lo sconfitto rispetto alla opzione sabaudocavouriana, fu oggetto in tutto il post-Risorgimento di attacchi e misconoscimenti preordinati e sistematici della parte vincente. Fortunatamente per i grandi uomini esistono gli esperti, gli storici, che dovrebbero mettere le cose a posto, ma anche qui gli errori sono palesti, e comunque la disparità di vedute, a volte radicale, indica irrefutabilmente che alla fin fine qualcuno sbaglia.

Abbiamo parlato con voi in passato della grandezza di Cavour. Sofferamoci ora doverosamente sulla grandezza dell'uomo che gli si erge di fronte, di quel Mazzini che oggi tutto il mondo riverisce, più di quanto facciano i suoi concittadini, e di cui a suo tempo Gandhi, temendo di morire nelle carceri inglesi, sopra ogni altra cosa raccomandò al figlio la memoria e gli insegnamenti, come amoroso viatico estremo. I fondatori dell'India National Congress, che porteranno quel grande paese all'indipendenza, affermarono che l'insegnamento di Mazzini, unitamente all'amor di patria, li aveva spinti a sopportare dolori di ogni genere per raggiungere quel traguardo. Ma proprio nel paese oppressore, la Gran Bretagna, Mazzini era venerato, perché aveva indicato la via politica alla soluzione della questione operaia, ed era considerato, con Ruskin, Carlyle e J. Stuart Mill tra gli uomini di pensiero che avevano esercitato la maggiore influenza tra i

deputati del più antico parlamento del mondo. Il suo lascito etico era considerato altissimo, addirittura la più alta opera spirituale dell'Ottocento. Tra i redentori dei popoli Mazzini era considerato un eroe, non solo da Gandhi, ma anche da Nehru ("I Doveri dell'Uomo" fu tradotto in almeno sei lingue indiane), da Sun Yat Sen, padre dell'indipendenza e della democrazia in Cina, dai primi sionisti, e da grandi scrittori e intellettuali, tra cui il più grande romanziere russo, il pacifista Leone Tol.

Le ragioni della sua originalità come pensatore, quale oggi noi cogliamo dalla sterminata produzione dei suoi scritti, emergono innanzitutto per il fatto che egli non esalta l'individuo a scapito della nazione come fanno gli illuministi, non la nazione a scapito dell'individuo come fa l'idealismo hegeliano, né l'umanità a scapito dell'una o dell'altro, come pretende il positivismo di Comte. Mentre

Fra i molti seguaci e ammiratori, Mazzini fu onorato dal giudizio e dalla stima da personalità come Gandhi, Tolstoj, Sun Yat Sen, Nehru oltre che da una popolarità all'estero che non rimosse in Patria.

riconosce a ciascuno di questi momenti una sua particolare funzione, Mazzini si rende pienamente conto che ciascuno di essi è condizionato dagli altri. Egli traccia i confini oltre i quali l'istinto della nazionalità diventa pericoloso. Il libero sviluppo dello spirito nazionale finché serve a quel fine è solo un bene: non appena contrasta con esso diventa un enorme male.

Il binomio Individuo-Umanità, prodotto dall'Illuminismo, pur temperato dal primo Romanticismo idealistico, per Mazzini non è sufficiente. Anche la patria (cioè la nazione) è un grande motore di civiltà, e il distacco del Nostro dagli ideali illuministico-massonici della Carboneria è dovuto al fatto che in essi non

si rinviene il grado intermedio della Nazionalità, il cui sentimento è il principale fattore di progresso, a suo dire, nell'orizzonte della civiltà del suo tempo. Per quanto sia ineluttabile pensare all'unità futura della razza umana, in questo momento storico, diceva Mazzini, si tratta di armonizzare, non di confondere. Se visse al giorno d'oggi, chi scrive è persuaso che egli sarebbe un grande federalista europeo, e mondiale, come lo sarebbe del resto Cavour. Oggi è il momento delle grandi aggregazioni, la necessità delle decisive federalizzazioni dell'Europa e del mondo sta nelle cose, e se le forze contrarie prevarranno sarà una sciagura per tutti. Ma in quell'epoca tanto Mazzini sul piano delle idee, quanto Cavour sul piano dell'azione, erano tesi con tutte le loro forze verso la costruzione di una nazione, divorante passione della loro esistenza. Mazzini e Cavour, Cavour e Mazzini: sembrano distanti anni-luce, eppure tutti i grandi uomini si somigliano in questo, in una febbre esclusiva che riempie totalmente mente e corpo in ogni istante. E questa febbre per loro fu la stessa, l'Italia.

Tuttavia Mazzini non abbandonò mai del tutto i giovanili ardori di carattere supernazionale. Convinto che individualismo da una parte e cosmopolitismo dall'altra non fossero in grado di realizzare la libertà e la fratellanza, escogitò e sostenne l'associazione nazionale anche allo scopo, attraverso la Giovine Europa, di pervenire ai fini supernazionali. In ogni caso l'orizzonte nazionale è un orizzonte

culturale, infinitamente più vasto di quello che i normali individui praticano nella loro azione politica. Mazzini ebbe chiara la percezione che le nazionalità spontanee potevano teoricamente inaugurare l'era organica della completa solidarietà tra gli uomini, ma solo in quanto erano nazioni non ancora fuse con lo stato. E questa percezione fu abbastanza chiara anche tra i moderati progressisti come Cavour, con riferimento alla supernazionalità spontanea europea. Soprattutto oggi noi sentiamo che la distinzione fatta da molti tra sentimento nazionale, che equivarrebbe a un bonario patriottismo disarmato, e nazionalismo, che sarebbe cieca volontà di potenza, è sempre più confusa e meno sostenibile, giacché que-

sto trasfondersi di sentimenti nazionali in nazionalistici si verificò quasi sempre fin dal primo momento della formazione degli stati nazionali. La forma nazionalistica finisce per lo più con lo schiacciare gli elementi di nazionalità e supernazionalità spontanee. Nell'Ottocento si ebbe la divisione delle nazioni (compresa la neonata Italia, voluta repubblicana da Mazzini e creata monarchica da Cavour), e l'unione dei re. E nel Novecento gli esempi furono infiniti, e infinite le tragedie, sotto gli occhi di tutti noi.

Nessuno come Mazzini ebbe così forte la convinzione della necessità di un'opera pedagogica sistematica perché il popolo, e i popoli, divenissero pienamente consapevoli e padroni di sé. Da una parte dovevano stare dunque le giovani repubbliche, dall'altra la santa alleanza di regni conservatori o autocratici. (Per Cavour la contrapposizione era diversa: da una parte la santa alleanza di cui sopra, dall'altra Gran Bretagna e Francia nelle quali i principali democratici e parlamentari erano stati introdotti). Il rinnovamento morale e spirituale doveva fondarsi sulla certezza religiosa che ogni nazione deve compiere una missione stabilita da Dio. La penetrazione tra le masse popolari non riuscì, ma la costituzione di una fitta rete di adepti, votati alla cospirazione rivoluzionaria, sì. Le azioni armate si moltiplicarono, specie nel regno sabauda, e tutte senza successo. Mazzini fu condannato a morte, ma riuscì a fuggire in Svizzera (1834) e poi in Inghilterra (1837). Qui entrò nella "tempesta del dubbio", una forte depressione che lo condusse alle soglie del suicidio (altra analogia con la vicenda cavouriana), ma la febbrile attività riprese. Fu a Milano durante le Cinque giornate, e parve avvicinarsi a Carlo Alberto, accorse a Roma per divenire triumviro della Repubblica, fuggì di nuovo in Svizzera e Inghilterra, sempre cospirando e organizzando tentativi insurrezionali in ogni dove. Tuttavia durante la guerra del 59 pospose gli ideali repubblicani alle prospettive unitarie, esortando tutti gli italiani a parteciparvi. Dopo Villafranca organizzò una spedizione nell'Italia centrale, nel 60 accorse come Cattaneo a Napoli per dissuadere Garibaldi dal consegnare il Sud a Vittorio Emanuele. Tentò di indire una libera Costituente senza riuscirci, partecipò alla fondazione della Prima Internazionale nel 1864, ma se ne distaccò per gravi contrasti con Carlo Marx. Le forse socialiste gli sottraevano seguaci. L'entrata vittoriosa dei bersaglieri in Roma infine lo isolò



completamente. Pur sotto condanna a morte rientrò in Italia sotto falso nome (la polizia del nuovo regno lo sapeva perfettamente), e si stabilì a Pisa in casa di amici. Lì morì pochi giorni dopo, il 10 marzo 1872. Quando si seppero gli studenti di Pisa chiusero le porte della Università, migliaia di persone seguirono il corteo funebre, un lunghissimo corteo sfilò pure per le vie di Roma, il parlamento approvò un voto di condoglianza. Il grande sconfitto se ne era andato.

O non piuttosto il grande vincitore?

Egli disse: "La parola che definirà tutto nella scienza sarà: Unità. Unità in ogni suo significato, il più largo, il più comprensivo, il più profondo. Unità in cielo e in terra – unità in ogni parte della terra –, unità nell'Umanità, unità nell'uomo. Perché l'universo è concentrico, o non è. Tutto ciò che esiste, non è se non una manifestazione più o meno vasta, più o meno progredita, più o meno perfetta di un solo principio. Ogni parte del gran tutto, ogni essere, per quanto sia piccolo, esiste e vive per l'azione di una sola e costante legge. Come ogni essere riflette in sé, su una scala diversa, la legge dell'Universo, l'uomo e l'Umanità, la terra è l'universo in miniatura. Se ciò non è, non v'è progresso, non v'è umanità, non v'è armonia possibile. No v'è nulla". □

Giuseppe Mazzini, "A Carlo Alberto di Savoia" 1831

Sire!

S'io vi credessi re volgare, d'anima inetta o tirannica, non v'indirizzerei la parola dell'uomo libero. I re di tal tempra non lasciano al cittadino che la scelta fra l'armi e il silenzio. Ma voi, Sire, non siete tale. La natura, creandovi al trono v'ha creato pure a' grandi concetti ed a' forti pensieri; e l'Italia sa che voi avete di regio più che la porpora. I re volgari infamano il trono su cui si assidono, e voi, Sire, per rapirlo all'infamia, per distruggere la nube di maledizioni, di che lo aggravano i secoli, per circondarlo d'amore, non avete forse bisogno che d'udire la verità: però, io ardisco dirvela, perché voi solo estimo degno d'udirla, e perché nessuno tra quanti vi stanno attorno può dirvela intera. La verità non è linguaggio di cortigiano: non suona che sul labbro di chi né spera, né teme dalla potenza.

Così dicemmo: ora vedremo, se c'ingannammo: vedremo se il re manterrà le promesse del principe [...]

Attenete le solenni promesse. – Conquistate l'amore de' milioni. Tra l'inno de' forti e de' liberi, e il gemito degli schiavi, scegliete il primo. Liberare l'Italia da' barbari, e vivete eterno! Afferrate il momento.

Un altro momento. E non sarete più in tempo. Rammentate le lettere di Flores-Estrada a Fernando; rammentate quella di Potter a Guglielmo di Nassau!

Sire! lo v'ho detto la verità. Gli uomini liberi dell'Italia aspettano la vostra risposta ne' fatti. Qualunque essa sia, tenete fermo che la posterità proclamerà in voi – il primo tra gli uomini, o l'ultimo de' tiranni italiani. – Scegliete! □



La risposta del Re fu un mandato di arresto al quale Mazzini si sottrasse riparando in Svizzera.

DirClub Piemonte



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

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

Ritengo opportuno informarvi che il DIR-CLUB Piemonte ha fissato la data del 17 dicembre per l'annuale cena degli Auguri, che avrà luogo nella prestigiosa sede di palazzo Barolo. Questa segnalazione ha lo scopo di evitare, possibilmente, il sovrapporsi di impegni per quella data che potrebbe generare "imbarazzi di scelta"; principalmente però desidero con la presente – e con congruo anticipo – invitarvi a presenziare a detta cena (preferibilmente nelle veste anche di soci del Club...), con la speranza che, nel tempo e col vostro sostegno, sempre più il DIRCLUB possa essere conosciuto dalla dirigenza piemontese e consolidarsi come punto di riferimento per le iniziative relative al tempo libero per la nostra categoria, non solo in ambito torinese.

A tal fine sono naturalmente a disposizione per qualsiasi intervento fosse da Voi ritenuto opportuno per presentare le nostre attività ai vostri associati, oltre a quello che già viene fatto tramite la costante presenza sulla vostra rivista "Il dirigente d'azienda". Vi ricordo inoltre che il socio **Paolo Giorgi** di Alessandria è il referente del DIRCLUB per le province piemontesi: con il suo aiuto abbiamo già organizzato delle iniziative al di fuori della provincia di Torino e, come potete vedere dal programma del 1° semestre 2011 che trovate in allegato, altre ne andiamo proponendo per i prossimi mesi (a cominciare dalla gita nell'Alessandrino del 5 giugno). Rammento che, proprio per tener conto della relativa difficoltà a partecipare alle iniziative torinesi del DIRCLUB, si è cercato di incentivare l'adesione di colleghi delle altre province riducendo da 70 a 50 € la quota associativa annuale a loro carico.

Il Presidente
Eligio Bessone

Programma iniziative
maggio-luglio 2011

Mese di maggio

14/5 - Reggia di Venaria: visita guidata all'Istituto del Restauro e alla Mostra del 150° anniversario; pranzo alla Garden House e rientro a Torino per metà pomeriggio; servizio di pullman A/R.

26/5 - Superga: gita con mezzi propri alla Basilica, con visita delle tombe sabaude e dell'Appartamento reale; pranzo all'interno dell'edificio.

Mese di giugno

5/6 - Gita nell'Alessandrino: assisteremo alla rievocazione storica della battaglia di Marengo, visitando il Museo Napoleonico; pranzo e nel pomeriggio visita del museo Borsalino; servizio di pullman A/R.

12/6 - Torneo di tennis: ai Ronchi Verdi giornata dedicata a tennisti e non, con utilizzo delle strutture del Club e cena finale.

24/6 - Festa di San Giovanni (protettore di Torino): nel pomeriggio visita al Museo del Tessile a Chieri e successiva merenda-sinoira presso il ristorante RiCiacci di strada Mongreno 117.

Mese di luglio

2/7 - Valle Maira: gita giornaliera, con pullman, a Dronero, valle Maira (Celle di Macra e dintorni) dove visiteremo il Museo Occitano, quello degli Acciugai e opere d'arte in diverse chiesette, sotto la guida di un esperto della zona.

Maggiori informazioni, sui programmi e su orari e prezzi, sono disponibili presso la Segreteria del DIRCLUB, che è aperta dal martedì al giovedì – tra le 9 e le 12 (corso Re Umberto 138 – telefono 011 3186442).

Segnaliamo infine che la partecipazione alle singole iniziative, pur aperta a tutti i Dirigenti e Quadri, è riservata **prioritariamente** ai Soci del DIRCLUB e che l'iscrizione allo stesso avviene tramite il pagamento della quota sociale. □

Una frustrazione
coralmente avvertita
**Democrazia
politica e sociale:
(per la perequazione
non vale)**

Giulio Airaghi

Sia l'una che l'altra poggiano sulla solidarietà che sin dalle sue origini giuridiche conserva l'idea di impegno contrattuale.

La democrazia sociale oggi attuata, nella realtà dei fatti aggrava le disuguaglianze impedendo a categorie di lavoratori di esercitare i propri diritti. Un indebolimento, invece di un consolidamento, e un aggravamento delle differenze tra i protagonisti del lavoro impedendo, nel campo pensionistico, quel diritto alla perequazione del reddito che conduce, nella migliore delle ipotesi, ad un incredibile disinteresse riguardo alla politica e dubbi verso la democrazia.

La democrazia sociale potrà essere il miglior sistema di governo, a patto che venga costantemente rafforzata, consolidata, rispettata nel tempo.

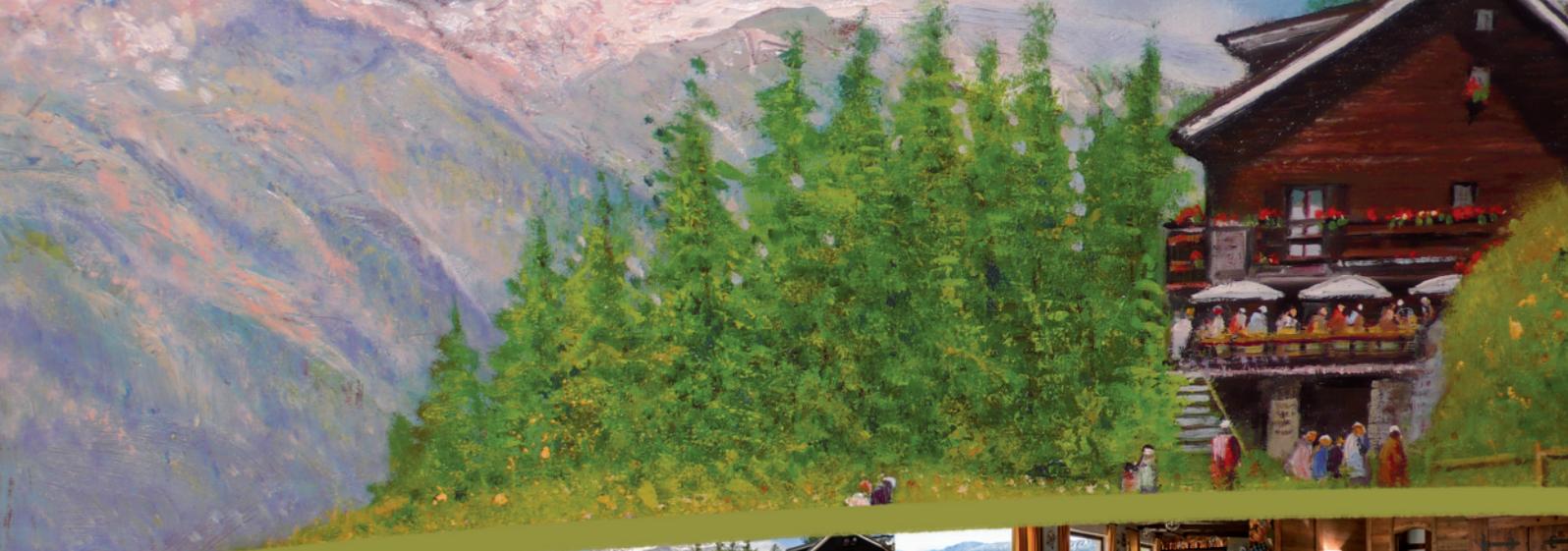
La disuguaglianza è politicamente intollerabile e accentua l'opportunismo individuale con motivazioni di comodo, come la mancanza di disponibilità economiche per una perequazione ragionata, che va a scapito delle istanze democratiche dei lavoratori al di sopra dello spazio e del tempo, per mancanza di giusti meccanismi di controllo delle entrate e, soprattutto, delle uscite globali dello stato e delle sue istituzioni, che toccano livelli di inspiegabile sperpero a scapito di iniziative fondamentali per l'economia e lo sviluppo, la ricerca e la scuola, a scapito di altre categorie e di altre istituzioni di lavoratori già pesantemente tassate.

La democrazia politica conserva diversi ruoli essenziali che lei sola potrà soddisfare: organizzare la vita collettiva, distribuire equamente le entrate e il ricupero delle stesse, fissare le regole economiche e sociali, dare senso agli sforzi, anticipare lo sguardo agli accadimenti futuri.

Sarebbe auspicabile una previsione anticipata necessaria che designi, come fenomeno universale, ogni sorta di conoscenza degli sviluppi e delle necessità e assolva compiti fondamentali riguardanti i bisogni vitali, tra i quali la previdenza e il suo futuro.

La perequazione da troppo tempo è una spina dolorosa sempre soggetta a variazioni e ad atti d'ufficio che pretendono di cambiare la storia.

Uno "scippo con destrezza": tutto fa pensare che sia la definizione più giusta. □



Montagna di Charme&Gourmet a 4 stelle

Una vacanza a pennello

6 GIORNI di pittura di montagna "EN PLEIN AIR"
con il MAESTRO SERGIO MANFREDI

TECNICHE: disegno, acquerello e pittura a olio

Si prega di munirsi dell'attrezzatura adatta.

Per **informazioni** contattare il numero **0122-850273**. All'occorrenza avrete la possibilità di essere messi in contatto telefonico con il maestro Manfredi. Oppure scrivere all'indirizzo mail info@chaletilcapricorno.it

Dal 9 al 16 LUGLIO 2011

CHALET IL CAPRICORNO - Sauze D'Oulx

 *Il Capricorno*
CHALET HOTEL

Biografia di **SERGIO MANFREDI**

Sergio Manfredi è nato a Torino il 6 ottobre 1932. Sin da giovanissimo inizia a studiare disegno sotto la guida del suo primo maestro Piero Ferraris. Più tardi sarà allievo di Carlo Musso che ne completerà la formazione artistica, nel contempo frequenta gli studi di Alessandro Lupo, Cesare Maggi e Adolfo Rolla. Inoltre segue i corsi di nudo alla Accademia Albertina di Torino. Inizia ad esporre nel 1954 alla promotrice delle Belle arti, poi alla quadriennale; circa 200 le partecipazioni alle mostre collettive e premi. Due le monografie a lui dedicate. Ha girato e dipinto in tutto il mondo, prima con le crociere della linea "C" (Eugenio Costa) poi da solo traendone di ogni viaggio una mostra. Da Carlo Musso ha ereditato la passione per la montagna e la neve, spingendosi per dipingerla sino al polo nord. Più di 100 le mostre personali nelle più importanti gallerie italiane ed estere. Insegna pittura di paesaggio in "plein air" nella sua frequentatissima scuola di Torino. È pittore, illustratore, incisore. Ha lavorato inoltre nel cinema sperimentale e di animazione vincendo premi e partecipando ad importanti concorsi nazionali. Le sue opere si trovano presso collezionisti di: Sidney, Tokio, New York, San Francisco, Los Angeles, Dallas, Laredo, Amburgo, Londra, Parigi, Cannes Nizza Montecarlo, Bergen, Oslo,... Vive e lavora a Torino.



Manfredi



Parere Unione Regionale CIDA-Piemonte sul Disegno di Legge Regionale n. 123
presentato il 16 febbraio 2011

Alienazione degli alloggi di edilizia sociale riservati ai profughi

Edoardo Benedicenti

1. Ambito di applicazione

Le leggi nazionali, relative all'assistenza a favore dei profughi, hanno contribuito a creare confusione in materia e necessiterebbero di ulteriori interventi a livello legislativo per conferire uniformità e chiarezza per quanto concerne la corretta interpretazione delle disposizioni.

In questo senso il Disegno di Legge Regionale in oggetto ci sembra particolarmente opportuno e tempestivo in quanto tiene conto degli orientamenti del Consiglio di Stato e delle decisioni del TAR del Piemonte secondo i quali il diritto dei profughi all'acquisto delle case alle condizioni di miglior favore, di cui all'art. 1 comma 24 della Legge 560 del 23/12/1993, spetta a tutti i profughi assegnatari di alloggi, di cui agli articoli 17 e 18 della Legge 137 del 04/03/1952, a prescindere dall'ente proprietario, dalla data di costruzione e dalla natura del finanziamento.

2. Soggetti legittimati all'acquisto

Si propone di comprendere esplicitamente tra i soggetti legittimati all'acquisto (art. 2 del provvedimento), le persone di nazionalità italiana residenti nei comuni della Dalmazia che non appartenevano all'Italia al momento del trattato di pace del 1947 (Spalato, Ragusa, ecc.). Quantomeno le agevolazioni dovrebbero essere garantite nei confronti di quei soggetti nei casi in cui la situazione anagrafica risulta a conoscenza delle autorità consolari.

3. Modalità di presentazione della domanda

Deve essere consentita la presentazione della domanda di acquisto entro un periodo di mesi 12 dall'entrata in vigore della Legge Regionale, anziché di mesi 6, così come previsto dall'art. 3 del provvedimento, in caso di comprovate ragioni sanitarie o di impossibilità materiale per ragioni indipendenti dalla volontà dell'interessato a rispettare il termine di 6 mesi.

4. Pagamento del prezzo di cessione

Per quanto riguarda il pagamento del prezzo di cessione (art. 4 del provvedimento), ci sembrerebbe opportuno, sull'esempio di quanto fatto in altre Regioni per fattispecie analoghe, che venissero concessi ai profughi o ai loro familiari e conviventi, facilitazioni di pagamento attraverso apposite convenzioni con istituti bancari, mutui a tassi agevolati.

5. Immobili ad uso non abitativo

Ci sembrerebbe opportuno, che il Disegno di Legge Regionale, non limitandosi ad estendere l'ambito di applicazione agli immobili in cui si svolgono attività culturali o sociali a favore dei profughi (art. 5 del provvedimento), affrontasse anche il problema, tuttora irrisolto, del soggetto giuridico legittimato ad acquisire gli immobili diversi da quelli residenziali appartenenti all'Opera Nazionale Profughi, nonché, ad altri Enti e che avevano destinazioni industriali, commerciali e artigianali.

6. Divulgazione dei contenuti della Legge Regionale

In aggiunta a quanto già previsto dall'art. 6 del provvedimento si propone che i contenuti della Legge Regionale, vengano anche sinteticamente illustrati in comunicati a pagamento da pubblicare sui principali quotidiani aventi diffusione nella Regione, in modo da consentire la migliore conoscenza agli interessati delle opportunità offerte loro.

7. Altre provvidenze di carattere sociale e assistenziale

Si propone che venga esaminata la possibilità di prevedere ulteriori provvidenze a favore degli esuli e dei loro familiari in difficoltà per motivi di salute, d'età o al di sotto della soglia di povertà.

In particolare si chiede che la Regione Piemonte, fornisca adeguate agevolazioni per la regolarizzazione delle situazioni previdenziali tutt'ora irrisolte per la contribuzione dei periodi di detenzione in campi di concentramento e a favore degli esuli esposti all'amianto, nei campi

profughi assimilandole a quelle previste per i lavoratori.

8. Tavolo di concertazione

La nostra proposta è quella di costituire un Tavolo di Concertazione, a cui partecipino i rappresentanti delle associazioni degli Esuli con riunioni a cadenze periodiche in modo da dare continuità e professionalità amministrativa alla gestione dei vari e complessi problemi della fattispecie.

9. Anagrafe

In considerazione della parcellizzazione delle competenze in materia di anagrafe, documenti d'identità, patenti, posizioni pensionistiche, ecc. dei profughi, si renderebbe utile un intervento che coordini le amministrazioni statali e regionali, nonché le strutture che seguono il sistema informatico dello Stato. La Regione Piemonte, potrebbe intanto fornire alle amministrazioni centrali, una banca dati con i dati anagrafici dei profughi residenti sul suo territorio per favorire così eventuali aggiornamenti o correzioni. □

LAVORO

Ricerca lavoro

COMUNICATO N. 1134

DIRIGENTE industriale in pensione, ingegnere, con esperienze diversificate di Direzione produzione, Direzione industriale, Direzione qualità e Project management in Italia ed all'estero (Europa dell'est e America Latina) offresi come temporary manager e/o attività di consulenza/formazione.

Disposto a lavorare all'estero. Conoscenza lingue: inglese, francese, spagnolo, tedesco.

Telefono e recapito APDAI. 011-5625588.

1° Maggio - Sala del Conservatorio a Torino

Stelle al merito del lavoro 2011

Cerimonia affollata e sentita, con la riscoperta dei valori del lavoro e della fedeltà

A Torino, in piazza Bodoni, nella Sala del Conservatorio, è stata celebrata il 1° Maggio v.s. la cerimonia di assegnazione delle Stelle al Merito del Lavoro; erano presenti il Prefetto di Torino, il presidente della Camera di Commercio, il presidente regionale dell'Anla, il presidente della provincia di Torino, i rappresentanti del Sindaco di Torino e del Consiglio Regionale.

A differenza della cerimonia dell'anno scorso, quella di quest'anno è stata segnata da un numero elevato di partecipanti

e da una presenza significativa di familiari delle persone premiate.

In altri termini, e forse con un poco di ottimismo, ci è sembrato di cogliere una inversione di tendenza/rispetto alle cerimonie degli ultimi anni; forse un fenomeno transitorio trascinato dalla partecipazione consapevole dei torinesi, dei piemontesi, alle celebrazioni dei 150 anni dell'Unità d'Italia.

Oppure la riscoperta dei valori di fondo di questa terra e di questa gente, quelli della laboriosità e dell'onestà. Soprattut-

to dell'essere senza apparire, del fare senza rumore, della fiducia senza proclami. Della capacità di vivere lavorando per 30-40 anni nello stesso reparto o ufficio, nell'anonimato, con l'idea radicata che il lavoro, come la famiglia, la religione, la comunità, fanno parte di noi e non vanno assolutamente messe in discussione. Ma conservata con cura e trasmesse ai figli con la forza dell'esempio. □

Stelle al merito del lavoro Anno 2011

| | | | | | |
|-------------------|-------------------|---|--------|----|------------------|
| Pitti | Stefano | Piaggio & C. S.p.A. - Forshan - Cina | Ind | 36 | Quadro |
| Pucciarelli | Enzo | Mbda Missile System - Le plessis Robinson - Francia | Ind | 25 | Dirigente |
| Seghezze | Giovanni | Corporation - Phoenix - Arizona - USA | Ind | 36 | Dirigente |
| Venturi | Giuseppe | Cotes S.A. - Falciano - Repubblica di San Marino | Ind | 15 | Dirigente |
| Bertolino | Egidio | Fiat Group Automobiles S.p.A. - Torino | Ind | 38 | Quadro |
| Bison | Giuseppina | Telecom Italia S.p.A. - Torino | Ind | 34 | Quadro |
| Boglione | Marina | Michelin Italia S.p.A. - Sede Centrale di Torino | Ind | 34 | Quadro Pens. |
| Boscaggin | Mario | FaivelyTransport Italia S.p.A. - Piosasco (TO) | Ind | 38 | Quadro |
| Bozzola | Furio | Selex Galileo S.p.A. - San Maurizio Canavese (TO) | Ind | 37 | Dirigente |
| Corradino | Maria Rita | Sarpom srl - Trecate (NO) | Ind | 33 | Quadro |
| Corrado | Luigi | Ferrero S.p.A. - Alba (CN) | Ind | 40 | Dirigente |
| Cugno | Walter | Thales Alenia Space Italia S.p.A. - Torino | Ind | 35 | Dirigente |
| De Francisco | Riccardo | ENEL - Torino | Ind | 30 | Dir. Pens. |
| De Monte | Giuseppe Michele | Essex Italy S.p.A. - Quattordio (AL) | Ind | 28 | Dirigente |
| Ferro | Claudio | Thales Alenia Space Italia S.p.A. - Torino | Ind | 28 | Dirigente |
| Gallo | Maria Margherita | Michelin Italiana S.p.A. - Stabilimento di Cuneo | Ind | 38 | Quad. Pens. |
| Garelli | Giovanni | Miroglio Fashion srl - Alba (CN) | Ind | 36 | Dirigente |
| Guglielmetti | Gianfranco | ENI S.p.A. - Novara | Ind | 38 | Quad. Pens. |
| Lavitola | Maria Stella | Thales Alenia Space Italia S.p.A. - Torino | Ind | 33 | Dirigente |
| Lo Biondo | Antonino | SKF Industrie S.p.A. - Airasca (TO) | Ind | 30 | Dirigente |
| Lombardi | Andrea | Fata S.p.A. - Pianezza (TO) | Ind | 35 | Dirigente |
| Mairano | Mario | Ferrari S.p.A. - Maranello (TO) | Ind | 33 | Dirigente |
| Minacapilli | Fabrizio | C.G.T. S.p.A. - filiale Vercelli | Ind | 30 | Dir. Pens. |
| Mollo | Antonio | Danzas & C. - Filiale di Torino | Trasp. | 35 | Dir. Pens. |
| Mossio | Guido | Miroglio Textile S.p.A. - Alba (CN) | Ind | 34 | Dir. ex op. |
| Pesce | Matteo | Solvay Solexis S.p.A. - Stab. di Spinetta Marengo | Ind | 39 | Quad. Pens. |
| Pilotto | Ubaldo | New Holland Kobolco S.p.A. - (Gruppo Fiat) Torino | Ind | 43 | Dir. ex op Pens. |
| Romano | Vincenzo | Bulleneria Barge S.p.A. - Borgaro T.se (TO) | Ind | 34 | Dirigente |
| Scribante | Giovanni Bruno | Alenia Aeronautica S.p.A. - Caselle T.se (TO) | Ind | 38 | Quadro |
| Sona | Ubertino Lorenzo | Miroglio S.p.A. - Alba (CN) | Ind | 39 | Dirigente |
| Testa | Franco | Ferrero S.p.A. - Alba (CN) | Ind | 36 | Dirigente |
| Vellano | Vittorio | Fiat S.p.A. - Torino | Ind | 40 | Dirigente |
| Venuti | Giovanni Battista | Telecom Italia S.p.A. - Torino | Serv | 26 | Quadro |
| Zanotti Fraconara | Marco | Columbian Carbon Europa srl - San Martino di Trecate (NO) | Ind | 40 | Dir. Pens. |
| Zavadlav | Dionisio | Italdesign-Giugiaro S.p.A. - Moncalieri (TO) | Ind | 36 | Quad. Pens. |

Quando il ritardo non è accettabile

Oggi 4 aprile 2011 ho ricevuto il "Dirigente d'Azienda" n. 276 gen-febb 2011.

Spiacente di aver appreso oggi le attività di "DirClub Piemonte", alle quali sono interessato, relative al mese di marzo n. 5.

Mi permetto di suggerire un cambio di spedizioniere in quanto un giornale chiuso in tipografia l'8-2-2011 non può pervenire 63 giorni dopo.

Ho scritto perché il fatto si ripete da sempre.

Cordiali saluti.

Bruno Bigotti

Il collega Bigotti ha ragione. Il n. 276 è stato particolarmente penalizzato nei tempi di spedizione a causa del cambiamento dell'editore (da FEPI ad APDAI) che ha comportato la ristampa del contratto di spedizione con le Poste. Stiamo però monitorando attentamente i tempi di spedizione e consegna dei numeri successivi.

Che tempo che fa

Dopo la lettera di Francesco Fassola pubblicata sul n. 276 (gennaio-febbraio 2011), interviene anche Angelo Luvison

Con un po' di ritardo ho letto il commento di un lettore e la risposta di Carucci su Fabio Fazio e la sua trasmissione di cult (vd. *Il dirigente* primo numero di quest'anno).

Mi sono, allora, venute in mente tre icastiche citazioni che trasferisco senza commenti:

- 1) l'indimenticabile Edmondo Berselli diceva: "Questa è la vita conservatrice di un progressista, fatta di piaceri così semplici da risultare elementari (...). Parlando male di tutti (...) contro il conformismo pensoso di Fabio Fazio, contro le modeste volgarità della madamìn Littizzetto, contro tutti gli idola tribus che riempiono continuamente di applausi lo studio di *Che tempo che fa* santuario e cenacolo dei ceti medi riflessivi";
- 2) Fabio Fazio è prudente, abilissimo a scoprire, come si dice, l'acqua calda. (Alessandra Comazzi, "Così l'Italia è



LE ALPI E L'UNITÀ NAZIONALE

TRASFORMAZIONI E MUTAMENTI

venuta via con noi", *La Stampa*, 1 dicembre 2010);

- 3) a mio parere i "pensieri deboli" della Littizzetto sono di gran lunga superati dalla poesia sbarazzina, ed aliena da mezzi termini, di Alberto Viriglio - poeta ed eminente studioso di fine '800 della lingua piemontese - "S.M. La Bigièuia": "Mi se l'nòmino pa mach na vira/mé cheur a palpita e a sospira/l'osel am tira", scriveva Giuseppe Bertola (*Tuttolibri* 1657, 21 marzo 2009). □

Banca FINECO (Gruppo Unicredit)

Nel mese scorso si è tenuto l'incontro:

Banca FINECO (Gruppo Unicredit) con associati Federmanager APDAI-Torino, tema "Convenzione esclusiva con Federmanager - Il risparmio gestito".

La qualità del servizio e la fidelizzazione del Cliente sono garantiti. Ieri Banca Manager. Risparmio gestito: dal monobrand al multibrand quali vantaggi per i clienti?

Da parte di FinecoBank erano presenti il responsabile dell'area manager, sig. Luca Rizzoli.

Relatori: **Roberto Baldassar Vignassa** - Divisional Manager gruppo Torino-Ivrea e Valle d'Aosta.

Mauro Balboni - Group Manager gruppo Torino-Ivrea e Valle d'Aosta.

Saffioti Francesco - Promotore Finanziario referente in FinecoBank.

Tema dominante è stato quello della "Diagnosi di Portafoglio" non solo in una singola Banca, ma anche presente in più operatori. Permette di effettuare un'analisi sulla qualità e rischio dei componenti di un portafoglio e la sua posizione sulla barriera efficiente.

Dalla legge 1/01/1991 n. 1 "Legge sulle S.I.M." all'attuale Direttiva Europea MIFID (Markets-In Financial Instruments Directive) che pone il cliente al centro dell'attenzione in base alla sua conoscenza e esperienza finanziaria - Appropriately e adeguatezza correlata ai suoi investimenti.

La convenzione bancaria: Fineco/Federmanager, di tutto

riguardo, permette all'associato di aprire un conto corrente e utilizzare i servizi bancari a zero costi.

Importante, viene affiancata al cliente una figura professionale (promotore finanziario) che fornisce servizi di pianificazione finanziaria, in cui tenere presenti punti fondamentali: sicurezza - opportunità - varietà - liquidabilità dell'investimento - monitoraggio e diagnosi.

Rivolgersi presso la segreteria dell'Associazione per essere contattati.



MANAGER ITALIANI NEL SECOLO ASIATICO

INNOVAZIONE, RETI, POLI DI ECCELLENZA E GLI USA
COME IL LUOGO DELLE RISPOSTE PIÙ AVANZATE

San Francisco

New York

Torino Milano

Roma



Intervento finanziato sull'Avviso 1/2011 di Fondirigenti
Per iscrizioni: francesca.leonori@federmanageracademy.it



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



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

Prima della sottoscrizione leggere il Fascicolo Informativo reperibile nelle Agenzie Augusta Assicurazioni o sul sito internet www.augusta.it

AUGUSTA ASSICURAZIONI 



www.augusta.it

Augusta Assicurazioni S.p.A. Società a socio unico • Sede Legale: Via Mazzini, 53 • 10123 Torino • Tel. 011.00.29700 • Fax 011.65.59.77
Cap. Soc. € 26 milioni i.v. • Codice Fiscale, Parità IVA e n. Iscrizione Registro Impr. di TO 04081700017 • Numero R.E.A. 611840



Impresa iscritta all'albo delle imprese di assicurazione e riassicurazione italiane al n. 1.00056 ed appartenente al gruppo Generali iscritto al numero 026 dell'albo dei gruppi assicurativi. Società diretta e coordinata da Assicurazioni Generali S.p.A.