



# DIRIGENTE

giugno-luglio 2011 - n. 279

d'azienda

**Nella cornice  
esaltante della città  
per il 150°  
dell'Unità Nazionale  
si è celebrata  
l'assemblea  
di Federmanager Torino**



*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. 4/2011  
Torino - giugno-luglio 2011  
n. 279 - Anno XXXIII - Abbonamento  
annuale € 20 - (contiene I.P.)*

# La nuova era della diagnostica dentale

(TAC volumetrica CONE BEAM)

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

E' 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.

E' 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 consentire 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 diretta 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



## 6

Assemblea di Torino. La struttura APDAI è stata superimpegnata per neutralizzare gli effetti nefasti della crisi.

## 18

Biella. Si festeggia il compleanno del Presidente Penna che, di questi tempi, è riuscito ad aumentare il numero degli iscritti.



## 20

Giovani dirigenti. Per i giovani dirigenti il futuro è già cominciato.



## 22

Minerva. Un'intervista che vale la storia di una vita.



### COPERTINA

4 Ultima ora: comunicato Federmanager

### EDITORIALE

5 Il giro di boa *Carlo Barzan*

### ASSEMBLEA TORINO

6-16 La cronaca dell'evento ■ La relazione del Consiglio ■ Facciamo dell'Italia ri-unita un cantiere di idee  
*Massimiliano Cannata*

### ASSOCIAZIONI

#### PROVINCIALI FEDERMANAGER

17 Presidente, sede, orari, segreteria, telefono/fax, e-mail

### ASSEMBLEA BIELLA

18-19 La cronaca dell'evento ■ La relazione del Presidente *Sandro Becchia*

### GIOVANI DIRIGENTI

20-21 Meeting Nazionale a Torino *Pier Giorgio Prato* ■ L'obiettivo è innovare e fare rete *dal Notiziario Federmanager*

### MINERVA

22 Intervista a *Monica Bastiani Roberta Dho*

### CIDA

23 Consiglio Nazionale *Luigi Caprioglio*

### FEDERMANAGER NAZIONALE

24-25 Lettera al Governo ■ Un progetto di riforma fiscale

### FONDIRIGENTI

26 Il ruolo di Fondirigenti nella formazione manageriale *A.B.*

### SINDACALE

27 Incentivi a favore dei dirigenti

### VITA ASSOCIATIVA

28-29 NO. Nuovo Consiglio Direttivo - Convegno FASI ■ AL. Rinnovato il Consiglio Direttivo ■ VC. Il Presidente all'adunata degli Alpini

### PREVIDENZA

30-31 Indagine annuale sulle risoluzioni dei rapporti di lavoro ■ Perequazione automatica delle pensioni *Roberto Granatelli Antonio Sartorio* ■ Nuovi dispositivi nella regolamentazione delle pensioni *Arturo Bertolotti*

### ATTUALITÀ

32-33 La città digitale *Filippo Novario* ■ Orient Express *P.G.P.*

### DIRCLUB

34 Programma per il secondo semestre ■ *Cristina Codazza* ha vinto il Premio intitolato a *Guido Gozzano*

**In copertina.** Bersaglieri e Carabinieri chiudono la prima parte delle manifestazioni per il 150° anniversario dell'Unità d'Italia.

Questo numero è stato chiuso in tipografia il 12 luglio 2011

## **Invece della consueta nota di commento alla copertina – che in questo caso parla da sola: Carabinieri e Bersaglieri in parata per i 150 anni dell'Unità – pubblichiamo il comunicato pervenutoci da Federmanager Nazionale sulla perequazione automatica delle pensioni inserita nella manovra finanziaria 2011**

Come anticipato dai media, nell'ambito della manovra finanziaria di cui il Consiglio dei Ministri ha approvato ieri le linee fondamentali, il Governo ha analizzato anche la proposta di introdurre un nuovo blocco al meccanismo di perequazione automatica delle pensioni per il biennio 2012/2013.

I contenuti del provvedimento saranno oggetto di "limatura" fino all'ultimo momento da parte dei tecnici del Ministero dell'Economia, rispetto alle diverse misure alternative presentate in Consiglio dei Ministri, per cui ancora non vi è conferma con certezza circa l'adozione di tale intervento sulle pensioni. Dai contatti avuti in queste ore con i Ministeri competenti, peraltro, non trapelano indiscrezioni sulle scelte definitive che verranno operate sulla questione. La pubblicazione definitiva del decreto legge di promulgazione della manovra è prevista, comunque, per lunedì prossimo.

In tale previsione, su iniziativa di Federmanager, tutte le principali Organizzazioni di rappresentanza della dirigenza hanno già espresso la loro contrarietà ad un'ulteriore sospensione del meccanismo di rivalutazione delle pensioni, con la lettera inviata il 20 giugno scorso alla Presidenza del Consiglio e dai Ministri competenti, ritenendo un intervento che blocasse la rivalutazione delle pensioni inaccettabile e, in ogni caso, inutile e demagogico rispetto alle finalità di recupero di risorse per la finanza pubblica.

Per avere maggiori dettagli sulla questione, abbiamo chiesto un incontro con il Capo della Segreteria Tecnica del Ministro del Lavoro, Dr. Lorenzo Malagola, il 28 giugno u.s., in cui ci è stato confermato che la proposta di intervento sulle pensioni del Ministero dell'Economia ai fini dell'approvazione del Consiglio dei Ministri, si sareb-

be concentrata nel blocco totale della perequazione delle pensioni superiori 5 volte al minimo Inps (in pratica superiori ad € 2.300 mensili circa) per i prossimi due anni e nella riduzione al 45% dell'adeguamento delle pensioni tra 3 e 5 volte superiori il suddetto minimo Inps (cioè a partire da € 1.400 mensili circa).

Con una serie di comunicati stampa diramati in questi giorni dalla Federazione, unitamente a Cida e Confedir-Mit, pertanto, si è anticipata la ferma opposizione delle nostre Organizzazioni ad ogni ipotesi di sospensione della perequazione automatica delle pensioni, ribadendo l'iniquità di un'ulteriore misura punitiva a carico dei pensionati che siamo pronti a far valere in tutte le sedi, inclusa quella giudiziaria ed in Europa, davanti alla Corte di Giustizia dell'Aia. In particolare, si è ricordata la posizione assunta dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 316/2010 con cui, pur affermando la legittimità costituzionale del provvedimento che aveva operato il blocco della perequazione nel 2008, si era ammonito il Legislatore dal reiterare misure finalizzate a paralizzare il meccanismo perequativo delle pensioni, in quanto ciò avrebbe comportato la violazione dei principi costituzionali di proporzionalità e adeguatezza delle pensioni in relazione al mutamento del potere di acquisto della moneta.

In attesa di analizzare il testo definitivo del provvedimento con le misure specifiche adottate dal Governo in materia pensionistica, siamo pronti alle opportune azioni di protesta contro interventi rivolti esclusivamente a colpire il ceto medio e quelle categorie che assolvono onestamente ai propri obblighi fiscali, senza intaccare le sacche di vero privilegio ed inefficienza diffuse nel nostro Paese. □



Il Ricetto di Candelo (Biella)

### **DIRIGENTE D'AZIENDA**

[www.ildirigente.it](http://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

Segretaria di redazione

Cristina Codazza

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](mailto: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@federpiemonte.it](mailto:ildirigente@federpiemonte.it)  
[amministrazione@apdai.it](mailto:amministrazione@apdai.it)

#### **EDITORE**

FEDERMANAGER TORINO APDAI

Presidente Renato Cuselli

Vice Presidente Donato Amoroso

Tesoriera Anita Marina Cima

[presidenza@apdai.it](mailto: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 numero 21220



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

# Il giro di boa

Carlo Barzan

Quest'anno la festività di San Giovanni ha segnato in qualche modo per Torino, il giro di boa delle celebrazioni del 150° anniversario della nascita dello stato italiano unitario e ciò consente qualche riflessione e un primo bilancio di quanto è successo.

Credo che nessuno possa mettere in dubbio il fatto che si tratti di un bilancio estremamente positivo, tanto da far sembrare ridicolmente miserevoli le polemiche che pochi mesi fa – l'altro ieri se si guarda alle cose con un minimo di prospettiva – hanno accompagnato l'istituzione del 17 marzo come giornata festiva *una tantum*.

Si diceva che la situazione economica, già difficile per i noti motivi, avrebbe gravemente risentito di una giornata festiva in più, che avremmo ulteriormente aumentato il differenziale di competitività che già ci separa dalle economie "forti", che nel bilancio pubblico non esisteva copertura dei costi indotti.

In realtà nulla di tutto ciò è successo perché, dopo le urla scomposte, il rabbioso strapparsi i capelli in nome delle ipotizzate tragiche conseguenze, pian piano, quasi alla chetichella, si è fatta strada la soluzione che qualunque pubblico amministratore dotato di un minimo buon senso avrebbe dovuto prevedere fin dal momento della decisione di istituire una giornata festiva in più: si è banalmente fatto ricorso al serbatoio delle festività sopresse – di fatto ferie aggiuntive – in sostanza obbligandoci a fruire una il 17 marzo; insomma, nel 2011 avremo un giorno di ferie libere in meno.

Ne valeva la pena? Certamente sì. Le città, quasi per incanto, hanno cominciato ad imbandierarsi, come e più di quando la nazionale di calcio vince i mondiali, e Torino, culla dell'Unità, ne è stata capofila.

Innumerevoli le occasioni per riempire le piazze e le strade di cittadini in festa, che hanno dimostrato un desiderio di partecipare insospettabile in generale, ma ancora più insospettabile per Torino, che ha fama di città fredda, compassata e poco incline agli entusiasmi. Dagli appuntamenti intellettualmente più impegnativi, quali quelli di Biennale Democrazia, alle infinite sollecitazioni culturali diffuse in ogni angolo e concentrate

nelle spettacolari mostre alle OGR e alla reggia di Venaria, agli eventi sportivi – uno per tutti la tappa inaugurale del Giro d'Italia – alle adunate militari – indimenticabile quella degli Alpini – la città ha espresso dal suo interno un desiderio di partecipazione che si è diffuso a tutto il paese, camminando sulle gambe dei moltissimi italiani che a Torino sono convenuti in questi mesi.

Essi hanno trovato una città pronta e perfettamente organizzata per offrire ai festeggiamenti uno straordinario palcoscenico, quello stesso che 150 anni fa aveva fatto da sfondo ad uno dei principali eventi della storia europea del XIX secolo, il nostro Risorgimento.

Al riguardo credo che Sergio Chiamparino abbia ulteriormente dato prova della grande capacità di interpretare gli umori profondi della città che gli viene riconosciuta al di là delle contrapposizioni politiche, quando nel febbraio scorso, avviandosi alla conclusione del suo secondo ed ultimo mandato da Sindaco, dichiarò in un'intervista che Torino, che allora sembrava guardare all'imminente inizio dei festeggiamenti con disincantato distacco, si sarebbe svegliata e avrebbe fatto uscire fuori un entusiasmo e un calore contagiosi. La dichiarazione fu accolta da molto scetticismo, compreso, devo ammetterlo, il mio.

E invece, non so se ci si possa spingere fino ad affermare che il clima delle celebrazioni torinesi abbia influenzato il clima complessivo del paese, ma è certo che in questi mesi qualcosa è cambiato in Italia, in generale e anche nel modo in cui i vertici della nostra categoria ci invitano a partecipare al dibattito pubblico.

Mentre si va facendo strada una richiesta di trasparenza a tutti i livelli, di regole, anche dure se necessario, ma chiare e fatte rispettare a tutti, il Presidente Ambrogioni dall'Assemblea di Torino, della quale riferiamo diffusamente nelle pagine seguenti, ci invita ad indignarci, a non limitarci a far bene il nostro mestiere, a valorizzare le proposte di riforma sociale che emergono dal dibattito pubblico, ad essere noi stessi "le corde dell'ascensore sociale" che si è inceppato, ad esercitare la rappresentanza dei nostri interessi di categoria in una chiave mai corporativa e sempre attenta alle esigenze generali.

Sappiamo di essere entrati in una stagione nella quale dovranno essere prese decisioni importanti per il futuro nostro e

delle generazioni che verranno: l'Italia cammina su un crinale strettissimo, sul quale il minimo passo falso può farla sprofondare nell'abisso greco.

Anche noi, come tutti, saremo chiamati a scelte dolorose e non potremo dunque rifiutarci di fare la nostra parte, se sarà chiaro il messaggio al paese: attacco alla spesa pubblica improduttiva, ai privilegi delle infinite e camaleontiche camarille che vivono a carico del bilancio pubblico.

Dovremo invece respingere con fermezza ogni misura che miri unicamente a reiterare l'ennesimo intervento strumentale su quelli che, con espressione odiosamente demagogica, vengono definiti i nostri privilegi, non solo perché contrario ai nostri interessi, ma perché costituirebbe un segnale estremamente negativo di punizione del merito, delle competenze e dell'assunzione di responsabilità, proprio nel momento in cui ve ne sarebbe più bisogno.

Il popolo italiano ha già dato prova di saper affrontare sacrifici non indifferenti se il traguardo indicato li meritava e noi abbiamo fatto fino in fondo la nostra parte, in ragione della nostra capacità contributiva, che è certamente più elevata rispetto ad altre categorie; parlo dell'ultimo decennio del secolo scorso, dell'aggancio alla moneta unica, del "contributo per l'Europa".

Dopo il contributo per entrarci, dovremo dunque affrontare un contributo per restarci, in questa benedetta Europa? Speriamo di no, ma tutto lascia prevedere che sarà così. E se sarà effettivamente così, accettiamolo, ma a una condizione: che le risorse drenate – per dirla con linguaggio aziendalistico – non passino dal conto economico dello Stato, dove rischierebbero di fare una brutta fine, ma vadano direttamente nel suo stato patrimoniale a diminuire il debito pubblico, formatosi per mille motivi, anche giustificati, nell'ultimo mezzo secolo, ma che ora costituisce, per giudizio unanime, la vera palla al piede del nostro paese. □



## Assemblea Generale 2011 degli iscritti di Federmanager APDAI Torino

*Nella cornice di una ancora vibrante città per il 150° dell'Unità Nazionale (attori protagonisti: i bersaglieri e i carabinieri) si è celebrata l'annuale assemblea dell'APDAI, Federmanager Torino*

**A**pre l'assemblea **Gabriele Sorli**, presidente della Commissione Sindacale APDAI, che ricorda la celebrazione del 150° anniversario dell'Unità d'Italia e il ruolo svolto dai manager nello sviluppo del paese.

Non soltanto per le competenze tecnologiche ed economiche ma soprattutto per l'apporto di carattere sociale e partecipativo che hanno permesso, anzi spronato, lo sviluppo complessivo del paese, sotto il profilo della maturità politica, della libertà di opinione, e di realizzazione del welfare complessivo.

### *Il saluto delle Istituzioni*

**Claudia Porchietto, Carlo Chiama e Giulia Tedesco** gli assessori presenti al dibattito, in rappresentanza dei "tre livelli" regionale, pro-



vinciale e comunale, hanno sottolineato l'importanza di creare un rapporto di stretta collaborazione tra la classe dirigente e il territorio. "Attraverso l'istituzione di tavoli tecnici – ha detto la Porchietto – stiamo cercando di costruire un gruppo di lavoro interdisciplinare che ha messo al primo posto l'agenda dello sviluppo". Al tema della "sussidiarietà intelligente" che deve legare politici manager e imprenditori si è richiamato Carlo Chiama, trovando conferma nelle parole della neo assessore comunale Tedesco che ha ricordato la difficoltà che oggi un dirigente ha nel dover guidare una macchina complessa e renderla competitiva. "La produttività lo sappiamo deve crescere, per questo bisogna favorire l'aggregazione, il lavoro in rete, oltre a investire in innovazione e in nuove tecnologie".

### *Parla Ambrogioni*

Stringato, fluido ed elegante, ma ricco di stimoli l'intervento del Presidente della Federazione.

Pochi i concetti, ma molto significativi, veri segnali da apporre sul cammino e da rileggere e confrontare regolarmente.

La prima provocazione riguarda il nuovo modo di comunicare e di coinvolgere. Riguar-

da "la rete". I referendum hanno dimostrato l'importanza della rete: la gente ha bypassato, utilizzando la rete, i partiti, le associazioni ed i sindacati.

Se noi non poniamo attenzione all'uso che i giovani fanno della rete come oggetto di acquisizione e consolidamento delle opinioni, e quindi strumento per decidere, chiuderemo ogni contatto con i giovani.

Seconda provocazione. Sul Corriere della Sera in un numero recente, nella rubrica o pagina dedicata alle offerte e richieste di impiego, appariva questa inserzione: "Cercasi manager anche a ore". Morale: tante cose cambiano con grande velocità e non sempre in meglio, e non soltanto nel mondo del lavoro.

Per terza, una considerazione estratta da uno dei discorsi del governatore della Banca d'Italia, Mario Draghi: "Molte realtà del nostro mondo economico hanno struttura di tipo familiare. Snelle sì, ma limitate nella disponibilità di capitale e quindi di accesso alle risorse di tipo manageriale. In assenza di una loro crescita sia sotto il profilo delle dimensioni, che dello sviluppo del personale, quante resteranno in vita al termine della generazione che le conduce?".

Quarta e tragica informazione ai nostri occhi: nella manovra finanziaria correttiva in corso di definizione, gli appetiti del fisco si sono ancora diretti verso le categorie professionali e i lavoratori dipendenti con reddito medio-alto, in particolare se titolari di pensione (vedi proposta di prelievo una tantum dalle pensioni, con importo, oltre un certo livello, e/o ulteriore sterilizzazione della loro perequazione).

Tutto ciò punisce il "merito" e la "responsabilità". Quale la morale di tutto ciò? Un tempo era sufficiente parlare dei nostri problemi tra di noi e al più con le controparti datoriali. Oggi i dirigenti, i quadri, i livelli medio-alti del paese, sono divenuti parte sociale e debbono giocare a pieno titolo il loro ruolo.

Occorre indignarsi per quanto sta succedendo in questo paese incerto, ma soprattutto partecipare: capire e condividere i problemi dei giovani, delle donne, degli uomini del paese. Un esempio di partecipazione della categoria è il progetto di riforma fiscale da noi condotto con un'analisi dell'intero problema e la stesura di una proposta completa e consapevole.



Proposta che è stata inoltrata e illustrata al paese e all'attenzione del potere politico.

*"Noi chiediamo anche a Federmanager Torino di sostenere lo sforzo perché l'impegno è molto e deve esserci coesione tra centro e periferia.*

*Faremo non soltanto ciò che chiede la categoria ma ciò che chiede il Paese".*

### *Parla Cuselli*

Secondo il rituale assembleare il Presidente Federmanager Torino è chiamato a leggere la relazione del Consiglio – che riportiamo più avanti con modesti rimaneggiamenti per motivi di spazio – ma Renato Cuselli, che è persona poco incline alla mera ritualità, aggiunge ad essa alcune considerazioni personali.

*"Mi pare importante chiudere questa relazione non tanto con la freddezza dei dati, ma con alcune considerazioni che possono ribadire il ruolo di Torino nel contesto nazionale, soprattutto la vocazione che è un carattere distintivo della nostra città, all'innovazione e al cambiamento, avere raggiunto importanti obiettivi è un punto di orgoglio, quello che va sottolineato è il processo di trasformazione che il nostro capoluogo ha sperimentato. Torino ha dimostrato di non essere una città chiusa, ostile, forse nel passato non aveva ricevuto le attenzioni che la storia e le tradizioni del Piemonte avrebbero meritato, questo ha potuto generare risentimento e qualche attrito, fortunatamente superati. I grandi eventi, le Olimpiadi che hanno richiamato da ogni parte del mondo campioni, accom-*



*pagnatori, turisti. L'esposizione della Sacra Sindone, il succedersi entusiasmante di manifestazioni, mostre, spettacoli, la meraviglia della Reggia di Venaria hanno fatto riemergere un passato ricco di segni storici e antropologici, che tutti ci invidiano. Sto richiamando momenti forti, momenti che fanno koinè (comunità) che stanno avendo il loro culmine nelle celebrazioni del 150° dell'Unità d'Italia. La ricorrenza già forte per i significati politici, ha riproposto Torino come epicentro di un percorso, di un processo, di una rivisitazione equilibrata e finalmente obiettiva di quel grande sommovimento di popolo che è stato il nostro Risorgimento.*

Vi è una domanda forte di modelli di governance strutturale, perché occorre fare sistema in questa nuova fase del capitalismo, che gli studiosi chiamano "molecolare". Torino ha vissuto la fase della grande fabbrica, la fase se vogliamo fordista in cui esisteva un epicentro unico e leggibile. Oggi che quell'unico punto di vista, seppur importante e storicamente significativo deve dialogare con altre forze e realtà imprenditoriali, dobbiamo attrezzarci per evitare il declino, dobbiamo fare competizione sulla formazione.

Significa che non dobbiamo arrenderci mai, nella società della conoscenza il divenire è una legge cui non ci si può sottrarre. Anche le nostre competenze invecchiano, come le biografie individuali, per sfidare la "freccia del tempo" occorre operare un costante lavoro, investire nella ricerca e nel sapere facendone un punto cardine del nostro agire.

Federmanager tutta è chiamata in causa, in quanto la complessità dell'ambiente richiede equilibrio, competenza, consapevolezza, se la parola chiave è governance dell'innovazione, credo che in questo momento epocale della nostra storia, in cui gli equilibri politici stanno subendo un ulteriore riassetto, e basta guardare all'attualità per capirlo, alla governance dell'innovazione bisogna aggiungere i valori dell'etica, della sostenibilità, della consapevolezza.

Dobbiamo stare dentro i processi, per comprenderli fino in fondo.

Il lavoro che sto portando avanti in ambito Fondirigenti e associazione management club è mirato proprio per questo alla costruzione di un osservatorio sui grandi temi della democrazia. Un tema come la rappresentanza (che produrrà a un primo rapporto nel 2012), che è un valore su cui la democrazia si fonda, non può che toccare tutte le associazioni di categoria e i sindacati, perché proprio dalla rappresentanza degli interessi legittimi, realizzata secondo regole, può rafforzarsi non solo il nostro ruolo, ma anche la cultura della tolleranza, del confronto, del rispetto. Certo il problema del lavoro rimane il primo punto nella nostra agenda, siamo però consapevoli che l'entusiasmo è un fedele alleato della buona volontà e la gioia creativa della nostra gente potrà rilanciare anche il mercato, che non è fatto solo di numeri, ma di idee, entusiasmo, valori.

Grazie dunque Torino, grazie ai torinesi per il ritrovato entusiasmo e la volontà di riprendersi il primato industriale che sta scritto nel suo destino.

Vogliamo credere che con gli ideali si potrà costruire un futuro fatto di cose concrete ma soprattutto fiducia in un domani migliore.

Collaboriamo in uno sforzo collettivo, facciamo dell'Italia ri-unita un cantiere di idee.

La scommessa del futuro credo sia appena iniziata".

## Il bilancio 2010

La prima parte dell'Assemblea si chiude con la presentazione e illustrazione dei bilancio

consuntivo 2010 e preventivo 2011 da parte del tesoriere Anita Marina Cima e del presidente dei revisori dei conti, Tito Ferrari.

L'illustrazione del bilancio, di cui si dà riporto in un quadro dedicato è fatta dal Tesoriere per blocchi, con evidenza delle partite più significative, fatto riferimento specifico alle attività dell'Associazione.

Questa tecnica di presentazione sembra assolvere in modo esauriente sia alle finalità della documentazione che a quelle della sintesi.

## Tavola Rotonda

Coordina gli interventi Giuliano Giubilei vicedirettore e conduttore di TG3.

### Armona Pistoletto

Responsabile della Fondazione Onlus "Cittadellarte" con sede a Biella (fondata nel 1998). Presenta opere artistiche realizzate su iniziativa della Fondazione e destinate a scopi,



obiettivi di Marketing. Racconta vicende e problematiche della Fondazione.

### Gian Maria Ravetti

Managing Director di Photogenesys (Space Cannon). Presenta un documentario sulla illuminazione e sulla cerimonia di inaugurazione del grattacielo più elevato e sulla zona centrale di Dubai, realizzato da un gruppo di 12 giovani.

Coglie l'occasione per esporre la sua "filosofia aziendale" basata sul fermo convincimento del dirigente e sulle motivazioni che riesce a trasmettere ai collaboratori.

### Marcello Esposito

Direttore Investimenti di Banca Patrimoni Sella e C. Esposizione efficace degli scenari della finanza: "focus" sulla difficoltà di interpretare i fenomeni in corso separando e ponendo attenzione e quelli "non normali" (Cigno Nero).

La crisi tuttora in corso è iniziata nel 2007 negli USA, con la crescita anomala del prezzo degli immobili, seguito dal crollo dello stesso. Si pensi che il costo attuale è pari all'andamento di mercato degli anni 80!

In Europa poi, l'ansia sugli sviluppi del crack della Grecia blocca le iniziative di intervento dell'Unione Europea e spinge a individuare le prossime vittime (Spagna? Italia?).

A questo punto riemerge l'interrogativo posto all'inizio dell'intervento: esistono indici o strumenti per individuare e isolare i comportamenti "patologici" in ambito finanziario?

Purtroppo sembrerebbe di no. □

## Bilancio APDAI-Torino

Predisposto e approvato dalla Giunta Esecutiva e dal Consiglio Direttivo.

I dati analitici relativi al Bilancio Consuntivo dell'esercizio 2010 (Stato Patrimoniale e Conto Economico) e al Preventivo del 2011 sono stati riportati nel fascicolo "APDAI-ASSEMBLEA ORDINARIA" distribuito ai dirigenti presenti all'Assemblea e illustrati dalla **Tesoriere APDAI, Marina Cima**.

Per motivi di spazio ci limitiamo a riportare le voci essenziali del documento, relativamente al **consuntivo 2010**.

### CONTO PATRIMONIALE (in euro)

- Attività	1.006.103,97
- Passività	1.005.756,00
- Avanzo	347,97

### CONTO ECONOMICO

- Entrate	932.139,71
- Spese e accantonamenti	931.791,74
- Risultato	347,97

## Relazione del Consiglio

Gentili Colleague e Cari Colleghi, anche quest'anno ci ritroviamo per fare alcune riflessioni e soffermarci con particolari considerazioni sulle questioni più rilevanti che hanno caratterizzato l'anno 2010, sia in termini generali che con riferimento alle specifiche attività della nostra Associazione.

### La situazione generale attuale

Il 2010 può essere archiviato come un anno di transizione, caratterizzato, purtroppo, ancora dalla presenza stagnante delle problematiche generali del mondo del lavoro. Non si è verificata, quindi, la tanto auspicata ripresa ma solo qualche accenno, in attesa che a dare respiro alla nostra imprenditoria intervengano positive evoluzioni nazionali ed internazionali.

Nelle fasi di transizione, in cui si segna forzatamente il passo, vi è un disagio maggiore per coloro che, come noi dirigenti, sono orientati verso una grande capacità di produrre ed una operatività spinta sempre in avanti.

Ciò che ci deve rendere sempre più forti ed attrattivi non sono le singole eccellenze ma le interdipendenze che creiamo. Ciascuno di noi ha una responsabilità da esercitare nell'interesse collettivo con la sua individualità a disposizione della comunità.

Proprio in situazioni come quella attuale, che stiamo vivendo ormai da più anni, la nostra Associazione deve maggiormente concentrarsi sulle criticità e moltiplicare i suoi sforzi per sviluppare un impegno teso a garantire, sempre di più, il soddisfacimento delle aspettative dei suoi iscritti, auspicando e supportando la logica dei miglioramenti organizzativi e dell'innovazione di prodotto e di processo, al fine di contrastare la sfiducia e il disimpegno delle Imprese in difficoltà, che porterebbero, inevitabilmente, ad un appiattimento globale ed alla cessazione di numerose attività produttive.

Federmanager APDAI Torino si è fortemente impegnata in tal senso e, a questo proposito, un ringraziamento doveroso va al nostro Direttore Roberto Granatelli, a tutto lo staff di struttura ed ai soci che "volontariamente" hanno prestato e prestano la loro preziosa e sempre gradita collaborazione.

Siamo impegnati nel costruire una struttura sempre più vicina agli associati, che operi in modo reattivo e flessibile, per adattarsi sollecitamente ai bisogni e alle aspettative dei nostri iscritti, siano essi in servizio, momentaneamente inoccupati o in quiescenza.

Come accennato in premessa, il 2010 ed i primi mesi del 2011 sono stati caratterizzati dalle debolezze generalizzate di tutti i settori economici, ma soprattutto di quello industriale, con forti ricadute negative sulla nostra categoria, che, come noto, non gode di ammortizzatori sociali.

Il clima di fiducia nel futuro si è gravemente deteriorato e la nostra categoria è attraversata da giuste preoccupazioni in quanto assiste attonita ad una costante riduzione del numero dei dirigenti, in particolare degli over 50, nei luoghi di lavoro e nella qualifica di occupati.

Si tratta di un bilancio molto amaro che indica proprio gli ultracinquantenni quali principali vittime designate e che induce, purtroppo, a rilevare che un numero molto elevato di 50enni in salute è alla ricerca di un

lavoro, ma il mercato sembra respingerli perché essi sono troppo giovani per la pensione e troppo vecchi per continuare a lavorare.

Un obiettivo ambizioso, ma auspichiamo realizzabile, ci viene dato dalla strategia Europa 2020 con una maggiore partecipazione al mercato del lavoro dei gruppi più vulnerabili. I lavoratori di età compresa fra i 55 ed i 64 anni, in Italia, registrano un tasso di attività pari al 46% molto inferiore a quello del 62% rilevato negli Stati Uniti ed in Giappone. Un primo passo è già stato compiuto dalla commissione europea che, lo scorso settembre, ha proposto il 2012 come "anno europeo per un invecchiamento attivo".

Continua, purtroppo, da parte delle aziende, il ricorso a questa miope e presunta efficienza, basata sulla espulsione di dirigenti relativamente giovani con l'obiettivo di ridurre i costi fissi ma foriera nel generare danni permanenti alle stesse aziende che la praticano, poiché così si vanifica irrimediabilmente un know-how costruito in anni di impegno, di fatica e di dedizione.

Così la attuale condizione lavorativa media della classe dirigente poggia su un'illusoria stabilità lavorativa raggiunta intorno ai 35 anni ma con una soglia attorno ai 45/50 anni al di là della quale si verifica, con una frequenza sempre più allarmante, esuberi ed espulsioni dal mondo del lavoro.

### La prospettiva futura

Ma i cinquantenni sono una grande risorsa, sicuramente da riformare, riqualificare, sostenere e motivare perché ci pare delittuoso e dispersivo imporre ad essi un futuro da pensionati precoci, ai limiti della sussistenza, piuttosto che da disoccupati per forza e per professione. Al contrario, essi possono e devono essere rilanciati con profitto, puntando sulla loro vasta esperienza, in una dimensione lavorativa in cui non siano più necessariamente dipendenti ma intraprendenti, con nuove formule di lavoro più creative e innovative.

È ormai tempo di invertire questa tendenza negativa per evitare che si rafforzi sempre più la sensazione che lo spirito d'azienda sia sempre meno sentito, soprattutto dai giovani, che considerano sempre meno attraente il ruolo di protagonista in azienda e sempre più importante l'aspetto retributivo senza curarsi d'altro! Questo è il grave rischio per il futuro ed è, quindi, indispensabile impegnarsi seriamente nel riaffermare come valori insostituibili l'attaccamento all'azienda e l'immedesimazione in essa, valori che devono tornare a rappresentare un patrimonio da coltivare e da difendere, anche con iniziative formative, sociali ed extralavorative.

Dobbiamo aiutare il tessuto produttivo, fatto soprattutto da imprese medio-piccole, a saper fare massa critica, affinché le singole imprese, pur nella loro ridotta dimensione, continuino ad operare ed inizino a pensare sul come crescere e diventare grandi, facendo ricorso a meccanismi di aggregazione, tipici delle reti d'impresa, rispetto alle quali la nostra Associazione si sta muovendo in modo proficuo sponsorizzando, attraverso contatti, collaborazioni e protocolli di intesa a tutti i livelli, iniziative che vanno in questa direzione.

Le alleanze strategiche e le reti di imprese possono rappresentare uno strumento utile per garantire quel minimo di massa critica necessaria per accrescere la compe-





titività stimolare la cooperazione a livello tecnologico-commerciale-produttivo.

Occorre insistere sul valore dello spirito di aggregazione come fattore economico di miglioramento e di crescita, sebbene le imprese siano generalmente restie a prenderlo in considerazione, soprattutto per una troppo consolidata diffidenza di carattere culturale.

Queste imprese devono essere aiutate a superare il concetto del **"Fidarsi è bene ma non fidarsi è meglio"**, avvicinandole al credo di matrice germanica del **"FIDARSI È BENE, CONTROLLARE È MEGLIO"**, favorendo, così, un loro salto virtuoso da una condizione di "diffidenza" ad una di "FIDUCIA GESTITA".

Per ottenere ciò è, però, necessario puntare anche su una diversa scuola di pensiero dei manager, i quali, troppo spesso, non colgono ancora appieno la differenza tra la gestione delle grandi e complesse imprese super organizzate e quella delle reti di imprese!

Il management attuale, per vincere la nuova sfida che ci propone il modello delle reti di impresa, deve ispirarsi soprattutto ad una nuova cultura della cooperazione, con un approccio antitetico a quello proprio della logica dell'individualismo.

Dobbiamo essere consapevoli del fatto che stiamo vivendo una nuova stagione, caratterizzata da ripartenze e da nuovi inizi, che nasce dalla situazione attuale a seguito di una elaborazione positiva conseguente al doloroso trauma scaturito dall'avvento, imprevedibile ed imprevedibile, di una crisi di dimensioni planetarie.

È venuto il momento di puntare sulle nostre intelligenze, sulle nostre qualità e sui nostri talenti, individuando nuovi modelli di business e, attraverso una formazione mirata, sviluppando un nuovo spirito imprenditoriale, nella consapevolezza che, ora più che mai, c'è bisogno di persone che abbiano il coraggio di osare e di pensare al proprio successo come a un obiettivo possibile!

Noi dirigenti auspichiamo un nuovo modello di management europeo e puntiamo a rivestire un ruolo sociale che ci permetta di assumere più responsabilità e più peso professionale, quale asse portante allo sviluppo e dell'innovazione, non solo tecnologica.

Proprio per questo il nostro ruolo deve essere incentrato soprattutto sulla selettività e sulla meritocrazia, per permetterci di partecipare attivamente alla costituzione della **"nuova classe dirigente"** che governerà il futuro, non solo del nostro Paese ma di tutta l'Europa che deve trovare in sé stessa le energie necessarie per risorgere e tornare ad essere competitiva a livello globale.

Le imprese più innovative i paesi più avanzati sanno da tempo che la qualità del capitale umano crea valore, anche in termini finanziari, e la consapevolezza del legame tra la risorsa umana e la catena del valore aziendale spiega l'attenzione crescente all'investimento in conoscenza ed in formazione, e ribadisce investimento e non costo!!!

Finora si è dissertato molto su questi temi, forse anche troppo ed è, quindi, giunto il momento di passare concretamente ai fatti e da questi ne potrà discendere, come logica conseguenza, l'armonizzazione della legislazione del lavoro con quella del nostro sistema previdenziale e fiscale.

Per una sorta di "abusivismo semantico" è invalsa, nel nostro Paese, la cattiva abitudine di attribuire la qualifica di manager a figure che non hanno nulla a che vedere con quelle dei dirigenti industriali, ignorando, più o meno consapevolmente, il fatto che le aziende italiane di maggior successo, quale che sia la loro dimensione, sono quelle che dispongono di una effettiva struttura manageriale, che permette alle imprese il cambio di marcia, accelera i trend di sviluppo e spesso genera il salto dimensionale.

Con le nostre competenze, il nostro lavoro e la nostra assunzione di responsabilità vogliamo sottolineare e ribadire il diritto di proporre, alle forze sociali ed imprenditoriali, non l'obbligo ma l'opportunità di servirsi di noi, anche per mettere a fuoco le proposte fondamentali per un vero e positivo cambiamento della classe dirigente italiana.

A questo proposito, il 5° Rapporto 2011 di "Generare classe dirigente", presentato il 6 aprile scorso a Roma, scaturito dalle attività di studio e di ricerca intraprese dall'Associazione Management Club (AMC), indaga, monitora ed analizza il ruolo svolto dalle élites manageriali ed imprenditoriali per la promozione dello sviluppo della nostra nazione.

Non è certo questa la sede in cui elencare le criticità del Paese ma,

riprendendo alcune riflessioni proposte dal Presidente Giuliano Amato nel corso della sua relazione sviluppata in occasione della presentazione del 5° Rapporto, un dato di fatto è certo: "il mondo cambia, cambiano le mutazioni ma l'unica cosa che rimane immutata sono i nostri problemi, sempre gli stessi e, a questo punto, la domanda che dobbiamo rivolgerci è sul perché ciò sta accadendo e qual è il bandolo di questa matassa così intricata".

Il nodo gordiano, evidentemente, non sta nelle possibili soluzioni a ciascuno di questi problemi, perché le soluzioni sono state studiate ed elencate mille volte: in Italia siamo ricchissimi di soluzioni a problemi che non abbiamo mai risolto!!

Ma allora, che cosa ci manca? È semplice: ci mancano i **"Risolutori"!!** Non siamo in grado di risolvere i nostri problemi perché difettiamo di persone che li sappiano risolvere, non ci può essere altra spiegazione!

Il Rapporto 2011 afferma, sostanzialmente, che la élite italiana ha perso la capacità di prendere in mano i problemi e di avviarli concretamente a soluzione in una prospettiva futura, convincendo gli altri che così si deve fare e che occorre rischiare in nome di qualcosa che non c'è, anziché limitarsi a mantenere in vita quello che c'è. A questo proposito, c'è una frase, molto giusta, nel Rapporto, che recita così: **"di debito si può morire, ma di patrimonio si può languire"!!**

Bisogna trovare il modo di uscirne, in un Paese in cui, si dice, vi sono grandi risorse, notevoli individualità, "eccellenti eccellenze" ma, al tempo stesso, si è deboli sul piano strutturale.

Quando vengono presentate, presso i vari Istituti di cultura esteri, le eccellenze italiane, si sente regolarmente dire che esse sono davvero apprezzabili, ma sono solo delle "avanguardie dell'Italia" che non riescono, a trainare il gruppo più folto, che costituisce, per così dire, il "sistema Paese", che procede con un passo molto più lento.

C'è, dunque, qualcosa di negativo che pervade il tessuto connettivo dell'Italia e che infirma la nostra capacità di organizzare noi stessi, di utilizzare le tecnologie di cui disponiamo per migliorare effettivamente, e su larga scala, la nostra qualità e produttività manageriale.

In una parola, il sintomo più significativo da analizzare per tentare la guarigione, e che di più ci deve preoccupare, è quello di un Paese che, fondamentalmente, quanto più si sviluppa in "qualità d'avanguardia" tanto meno è in grado di offrire ad esse una collocazione nazionale.

Perché le nostre élites dirigenti, ciascuna nel proprio ambito di appartenenza, hanno progressivamente perso capacità e mordente? Non vi sono risposte immediate a questa domanda ma non si può che condividere, di questo Rapporto, il fatto che esso ci obblighi a rivolgerci domande di questo tipo, per tentare di articolare delle risposte.

Ecco, è sulle varie criticità da cui siamo afflitti che occorre impegnarci e, visto che le soluzioni non ci mancano, è necessario operare con determinazione nella ricerca di **"soggetti risolutori"**, che non possono che essere individuati in quella classe dirigente del Paese, che è venuta progressivamente mancando, alla quale chiedere di affrontare le difficoltà ed i rischi derivanti dalla attuazione delle soluzioni che di volta in volta devono essere adottate.

Sotto questo profilo, quindi, è indispensabile ed urgente tornare ad attribuire priorità alla formazione del personale dirigente, ben sapendo che il suo contributo è determinante per la crescita complessiva della nazione. In tal senso, può essere utile ed indicativo rifarsi all'esempio della Corea del Sud, che è cresciuta non perché aveva bassi salari ma perché ha trovato in sé la capacità di formare una classe dirigente di prim'ordine, preparata e molto professionale, che è stata immessa nel sistema imprenditoriale ed in quello pubblico, creando i presupposti perché il Paese decollasse, generando l'invidia di parecchi Stati cosiddetti avanzati.

Se ripercorriamo la storia del nostro Paese, rileviamo che eravamo riusciti ad attivare canali di formazione efficaci e di eccellenza e che, successivamente, non abbiamo saputo mantenerli in vita e migliorarli, con il risultato, così, di averli attenuati, svuotati o perduti.

Occorre, quindi, concentrare la nostra attenzione su questi importanti temi e recuperare la capacità di sfruttare tutte le risorse a nostra disposizione.

Per concludere, il Rapporto ci trasferisce, nel 150° Anniversario del-

l'Unità d'Italia, un messaggio importante: è bello occuparci del nostro passato ma va costruito anche il nostro futuro ed il futuro si costruisce non facendo l'elenco dei nostri problemi ma impegnandoci a creare e a premiare i soggetti che sono in grado di risolverli.

E qua mi piace citare una bella frase di **Goffredo Fofi**: **“Non basta capire le cose, dobbiamo adoperarci per modificarle”**.

Vediamo se, di qui in avanti, cominceremo a farlo!! Questo è il nostro auspicio.

## Attività 2010

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

L'impegno per l'assistenza individuale e collettiva è stato, come sempre, costante ma si è sviluppato in modo più articolato e complesso a causa di scenari in continua evoluzione e di un quadro normativo sempre in continuo cambiamento.

In questa nostra attività primaria abbiamo coinvolto le RSA esistenti ed abbiamo provveduto a costituirne di nuove, così come abbiamo chiesto ed ottenuto la collaborazione di colleghi operanti in aziende interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale.

La situazione del 2010 e di questo inizio di 2011 tende ancora a ristagnare e non è pertanto positiva, pur se emergono situazioni che inducono ad un moderato ottimismo rispetto ad una possibile robusta ripresa del sistema industriale.

Restiamo, pertanto, in ansiosa attesa delle scelte della politica, ben sapendo che il “rischio di impresa” lo si può correre in misura più ampia e diffusa se vengono varate riforme troppo spesso annunciate e sempre disattese e se si procede, finalmente, a sburocratizzare il rapporto con la pubblica Amministrazione che è soffocante e dispendioso per chi cerca di investire sul futuro.

**Servizio/legale/contrattuale:** n. 1.043 colleghi assistiti, di cui 376 per risoluzioni rapporto di lavoro; 620 per problematiche relative all'attività lavorative e consulenze a vario titolo.

**Servizio di previdenza:** n. 879 colleghi assistiti, di cui n. 163 con pratiche di pensione concluse.

**Servizio di assistenza sanitaria (convenzione FASI/FEDERMANAGER):** oltre 1.700 colleghi e familiari assistiti con pratiche relative a rimborsi FASI, ASSIDAI, PREVINDAI e altri istituti, convenzioni dirette/indirette con le strutture sanitarie, oltre a 300 colleghi assistiti per consulenze di rilevante complessità e gravità.

**Servizio di ricollocazione:** sempre più sono i colleghi iscritti che richiedono il servizio, mentre l'attività di out-placement in generale, anche attraverso le convenzioni stipulate con primarie società del settore, ha prodotto risultati soddisfacenti con 148 colleghi rientrati nel circuito lavorativo su 200 che hanno usufruito del servizio, con un tempo medio di ricollocazione di 6-8 mesi.

Come ulteriore supporto alla ricollocazione dei Dirigenti sono stati firmati ulteriori accordi tesi a favorire l'incontro fra domanda e offerta con CIA, API, Università di Torino - Incubatore, il Politecnico e CNA.

**Servizio di assistenza fiscale:** ha curato e gestito n. 2.358 dichiarazioni dei redditi e n. 239 dichiarazioni bollettini ICI, per un totale di 2.597 iscritti che hanno usufruito del servizio.

**Gruppo Giovani 2010:** anche nel 2010 il Gruppo ha proposto momenti formativi ed informativi con l'obiettivo principale di fare proselitismo e sviluppare l'aggregazione con altri gruppi giovani.

In particolare, lo scorso 27 febbraio 2010 è stato organizzato il convegno “Cos'è il merito per Te e per la tua azienda”, nel quale il Coordinatore Nazionale Giovani Dirigenti ha presentato il “Decalogo del Dirigente”.

Nella tavola rotonda si è discusso di Merito in Azienda, con la presentazione della Catena del Merito a cura della Prof.ssa Schillaci dell'Università di Catania. Il Decalogo presentato parla quindi di lavoro di squadra, umiltà, onestà e senso di appartenenza all'azienda, valori che è sempre più difficile trovare in azienda ma che sono e devono essere i pilastri della giovane classe dirigente che dirige e dirigerà nel futuro il sistema produttivo italiano.

Nel gruppo confluiscono attualmente 368 colleghi under 45, di cui 47 donne.

**Prospettive Gruppo Giovani 2011:** il 2011 è un anno di prestigio per il Gruppo poiché, per la prima volta nella storia di Federmanager, si è svolto a Torino il Meeting Nazionale Giovani Dirigenti.

Nel corso del meeting è stato eletto il nuovo coordinatore nazionale gruppo giovani dirigenti e con grande soddisfazione il nostro candidato Federico Dosio è stato il prescelto, con lui altre tre giovani colleghi di Federmanager APDAI Torino (Monica Bastiani, Marco Wallis Bugliosi, Alberto Ghiglia) sono stati eletti nel direttivo nazionale.

A loro ed ai giovani oggi presenti voglio ricordare ciò che Steve Jobs ha detto agli studenti di Yale: “Stay Hungry - stay foolish” (non saziatevi di tutto - sviluppate un pensiero fuori dal coro).

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

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

Il titolo del meeting **“L'anim@ di un'Italia possibile”**, racchiude ed abbraccia quella che di fatto, è una chiamata a raccolta delle forse positive e innovative del nostro Paese, per provare, nel 150° anniversario dell'Unità d'Italia, a disegnare non un'Italia immaginaria, ma un'Italia possibile. Armati di fiducia, di passione e forza creativa, condividendo valori di trasparenza, meritocrazia e rigore morale, nella prestigiosa location del Mirafiori Motor Village, il Meeting ha attraversato un percorso denso di emozioni che porta i Giovani Dirigenti a formulare le proposte per costituire una classe dirigente all'altezza delle dimensioni globali delle sfide che li attendono.

I tre blocchi su cui si è sviluppato il Meeting sono stati la fiducia, la passione e la visione creativa ed ogni blocco è caratterizzato da una



scenografia precisa sviluppata in chiave emozionale e anticonformista, attraverso performance musicali, spezzoni di film, recitazione e racconti.

Oltre al Meeting, il Gruppo Giovani continuerà, per tutto il 2011, con la programmazione di incontri, eventi e serate su temi specifici.

**Gruppo territoriale Federmanager Minerva Torino:** il Gruppo Federmanager Minerva Torinese, guidato da Marina Cima, è giunto al suo secondo anno di attività e rappresenta per le manager iscritte, la possibilità di partecipare a progetti concreti di ampio respiro sia territoriali che nazionale per dare il giusto spazio e valore all'apporto delle loro idee.

La crescita del nostro gruppo torinese è avvenuta in modo costante; nato con ottanta iscritte ora ne conta più di 150 a Torino e siamo diventati la sede con più adesioni a livello nazionale. Il nostro pilot è stato il precursore per l'apertura delle otto seti ora attive sul territorio italiano.

È proprio la strutturazione di un gruppo attivo e numeroso che abbiamo cercato di orientare e, sin dalla nascita, il gruppo si è organizzato con riunioni periodiche mensili, presso la nostra sede, tutti i primi mercoledì del mese.

Nel corso del 2010 il nostro gruppo ha intrapreso, fra altre, quattro grandi azioni pubbliche di sostegno e partecipazione ad eventi istituzionali importanti e anche per il 2011 proseguirà con lo sviluppo associativo, coinvolgendo le colleghe manager con programmi mirati al miglioramento delle condizioni di vita, al fine di rispondere meglio ai bisogni delle donne; e per migliorare l'accesso delle donne al mercato del lavoro e alla formazione.

**Unione Regionale Piemonte - FEPI:** durante il precedente mandato, sotto la Presidenza di Angelo Luvison, al quale va la nostra gratitudine ed il nostro ringraziamento per l'ottimo lavoro svolto, sono state create le premesse per una profonda rivisitazione dell'Unione Regionale allo scopo di renderla molto più snella e dinamica. A tal fine, è stata approvata una importante revisione dello Statuto, alla quale sono seguite le elezioni per il nuovo Consiglio Regionale.

Il nuovo consesso, riunitosi in prima seduta in data 18 aprile 2011, ha provveduto a nominare all'unanimità il nuovo Presidente Massimo Rusconi che si è subito adoperato per trovare importanti sinergie fra i vari Sindacati Piemontesi al fine di offrire agli iscritti servizi omogenei su tutto il territorio di riferimento.

L'occasione mi è, altresì, gradita per segnalare la sempre più forte e continua collaborazione con Federmanager Aosta.

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

**Periodico Dirigente d'Azienda:** doveroso il ringraziamento al "vero motore" del periodico Andrea Rossi, al Direttore Responsabile Carlo Barzan per il notevole supporto fornito e ad Enza Gonella, Arturo Bertolotti e Pier Giorgio Prato per il ruolo fondamentale e determinante che hanno saputo svolgere: tutti assieme hanno consentito che il Periodico risultasse sempre in linea con le aspettative dei lettori, fornendo informazioni e notizie particolarmente apprezzate anche da parte di "non soci".

Da quest'anno, poi, essendo Federmanager Torino il **nuovo editore del Periodico, è stato, altresì, costituito un coordinamento editoriale, affidato al Consigliere Claudio Cavone ed al Presidente della Commissione Previdenza Antonio Sartorio, ai quali è affidato l'importante compito di rinnovamento della rivista sia per la sua veste grafica che per l'informatizzazione di tutto il processo.**

**Eventi promossi:** nel corso dell'anno 2010 sono stati organizzati 34 convegni/seminari che hanno visto la partecipazione di oltre 1.600 colleghi/e.

## ***Da temi di carattere generale a temi specifici***

Si è trattato finora di tematiche di carattere generale riguardanti il nostro Paese e, forse, in misura maggiore, il nostro territorio che è for-

segue a pag. 14



**Centro Odontostomatologico San Giorgio**  
**Corso Stati Uniti 61/A Torino**  
**011.548.605/011.547.114**

**Il Centro Odontostomatologico San Giorgio, Centro di riferimento del FASI e del FASDAC per la Prevenzione Dentale durante tutto l'arco dell'anno, comunica la sua disponibilità nel periodo estivo 2011.**

**Per tutto il mese di Agosto il Centro sarà operante dal lunedì al venerdì con orario continuato dalle ore 9 alle ore 18, mentre per i mesi di Luglio e Settembre rispetterà i soliti orari dalle ore 8 alle ore 20 con orario continuato, dal lunedì al venerdì, e dalle ore 8.30 alle ore 14 il sabato.**

# NOGARD

## Odonto Stomatologia

San Giorgio  
s.a.s.



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

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



### SPECIALITÀ

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

### OPERATORI

L'equipe odontoiatrica è composta da 45 operatori:

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

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

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

### STRUTTURA

Le strutture odontoiatriche si sviluppano su 700 metri quadrati con:

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



#### Centro Odontoiatrico ADULTI

C.so Stati Uniti 61/A, Torino

☎ 011.548.605 / 011.547.114

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



#### Centro Odontoiatrico INFANTILE

C.so Duca degli Abruzzi 34, Torino

☎ 011.500.689 / 011.548.605

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

ISO 9001  
CERTIFIED  
ORGANISATION



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

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



1991-2011  **FASI**

20 anni di efficace ed efficiente collaborazione

Per tutto l'anno 2011, tutti gli 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.

## TARIFE

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](mailto:nogard@nogard.it) [www.nogard.it](http://www.nogard.it)

temente impegnato, da un lato nella costruzione di un tessuto produttivo seriamente lacerato dai condizionamenti della globalizzazione e della crisi economica mondiale e dall'altro nella ricerca di nuove vocazioni, come quella turistica e della produzione di nuovi servizi avanzati e legati all'innovazione.

Alcuni accenni, ora, a temi specifici che, per loro natura, sono più vicini alle attenzioni dei dirigenti ed occupano, più di altre questioni, pensieri e preoccupazioni.

**Commissione sindacale:** nel 2010, in sintonia con il Presidente della Commissione Gabriele Sorli, sono state seguite varie tematiche fra cui quelle connesse all'allargamento della base associativa.

Si segnala, a livello federale, quella che ha portato all'individuazione ed alla introduzione, all'interno del CCNL dirigenti Confapi, di una nuova figura professionale, denominata QUADRO SUPERIORE, stabilendo un'apposita area normativa nell'ambito del rinnovato Contratto collettivo.

**Commissione Previdenza e assistenza:** le riflessioni nate dal confronto continuo con il Presidente della Commissione Antonio Sartorio sono molteplici e ne vengono focalizzate alcune, quelle più importanti e critiche.

## La Previdenza e il trattamento pensionistico

Per una popolazione che invecchia e per un Paese che non è ancora in grado di offrire, a livello dirigenziale e non solo, un adeguato ricambio generazionale, si deve, purtroppo, rilevare che i dirigenti pensionati rappresentano, nella nostra Associazione, la parte più cospicua degli iscritti: si tratta di una rappresentazione reale del Paese, di uno specchio fedele della realtà nazionale!

Nella provincia di Torino, il loro numero è, infatti, pari a 3.400 unità, rispetto ad un totale di circa 5.500 iscritti: si tratta, quindi, di una percentuale superiore al 60%.

Per i dirigenti, accanto ad una storica mancanza di reali tutele lavorative per chi è in servizio, si deve, analogamente, riscontrare una progressiva riduzione di garanzie sul piano previdenziale, sia perché si sta progressivamente riducendo, più che per gli altri lavoratori, il tasso di sostituzione (rapporto tra pensione e ultimo stipendio), sia perché il potere di acquisto delle pensioni dirigenziali, di entità poco più che decorosa, sta subendo una progressiva contrazione nel tempo, a causa di meccanismi voluti dal mondo politico e che sono risultati decisamente punitivi per noi.

Basti considerare che i criteri di perequazione adottati, già di per sé iniqui in termini generali perché essi non compensano l'aumento dell'inflazione reale, sono stati resi addirittura punitivi per le pensioni medie dirigenziali, per le quali i meccanismi di rivalutazione sono stati addirittura soppressi per quattro anni negli ultimi dieci e, per gli anni restanti, essi sono stati applicati in modo decrescente a seconda dello scaglione retributivo.

Il risultato di tutto ciò? La pensione attuale di un dirigente con una anzianità pensionistica di circa dieci anni ha subito una decurtazione, in termini reali, pari a circa il 30÷40%.

Nell'attuale situazione di quasi totale stagnazione sociale e di disattenzione politica nei confronti della classe dirigente, la nostra Associazione ha provveduto a sollecitare, anche con lettere aperte, la Federazione nazionale, la quale ha piena consapevolezza delle criticità in continuo aggravamento, intrattiene rapporti con esponenti della maggioranza e della opposizione, è riuscita ad ottenere la presentazione alla Camera ed al Senato, di alcuni disegni di legge.

In un contesto così negativo, va addirittura considerato in termini positivi il fatto che la nostra Federazione è riuscita, finora, ad evitare la reimmissione del divieto di cumulo tra pensione e redditi da lavoro, abolito a decorrere dall'01.01.2009 e ad impedire la introduzione, tentata per ben tre volte, di un contributo di solidarietà a carico delle pensioni medie ed alte.

## Pensioni, ultimo lifting

Dove sta andando la previdenza obbligatoria italiana?

In assenza della elaborazione di un Programma nazionale di educazione previdenziale, che Federmanager auspica e sostiene, non sono molti gli italiani, e paradossalmente neppure i dirigenti, che sono in

grado di rispondere a questa domanda, ma è necessario, invece, soprattutto per i giovani e, per quanto ci riguarda, per i giovani dirigenti, conoscere qual è il loro destino di futuri pensionati affinché possano decidere, con cognizione di causa, che cosa fare nel loro presente per investire sul loro futuro.

La spesa per il welfare è aumentata, in 16 anni, dai 130 miliardi del 1992 ai 295 del 2008, con una spesa pro-capite, nello stesso periodo, cresciuta da 2.435 Euro a 4.948 Euro.

Si tratta di numeri importanti a cui si è approdati perché, nonostante i conti fossero in disordine, i vari Governi succedutisi negli ultimi decenni si sono posti il problema della Riforma previdenziale ma lo hanno affrontato con titubanze e timori e non hanno avuto il coraggio di proporre una soluzione, se non definitiva, almeno duratura per un arco significativo di tempo.

L'attuale Governo, con la manovra estiva del 2010 (Legge n. 122/2010) ha varato l'ultimo provvedimento di variazione del sistema previdenziale introducendo, tra le modifiche più importanti:

- l'aggiornamento triennale, a partire dal 2015, dei requisiti anagrafici sulla base dell'incremento della speranza di vita;
- l'allungamento delle finestre di uscita dal lavoro;
- l'innalzamento a 61 anni per il 2011 ed a 65 anni per il 2012 dell'età di pensionamento delle donne del pubblico impiego, in ossequio a direttive comunitarie.

Sullo sfondo permangono, inoltre, i seguenti capisaldi su cui è incaricata la previdenza presente e futura, che rappresentano gli indicatori emblematici della riforma Dini del 1995 che entrerà pienamente in vigore attorno al 2030:

- ad oggi e fino al 2030 le pensioni verranno erogate o con il sistema esclusivamente retributivo o con il sistema misto, in parte retributivo e in parte contributivo;
- dal 2030 in avanti le pensioni verranno erogate esclusivamente con il sistema contributivo.

Al punto in cui siamo, possiamo pensare di metterci alle spalle la stagione delle riforme previdenziali oppure, in questo panorama economico non certo confortante, c'è da temere ulteriori inasprimenti normativi?

L'intervento legislativo del luglio dello scorso anno, la legge n. 122/2010, rappresenta, in ordine di tempo, l'ultima opera di un cantiere iniziato nel 1992 con la "Riforma Amato" e che è proseguito con alcuni macro-interventi succedutisi negli anni successivi, a cui vanno aggiunti ben 22 micro-interventi di "cosiddetta manutenzione" del sistema.

Non si può certo affermare che ci siano le idee molto chiare in materia previdenziale, anche se non possiamo non considerare che siamo in buona compagnia in Europa e che il sistema debba essere costantemente monitorato.

In occasione del Rapporto annuale presentato alla Camera lo scorso 25 maggio, il Presidente dell'Inps Antonio Mastrapasqua ha sostenuto che il sistema previdenziale è in equilibrio e che le pensioni delle giovani generazioni non corrono alcun rischio. Sempre il Presidente Mastrapasqua ha affermato: "non è mai troppo presto per pensare alla pensione e non è mai troppo tardi per lasciare il lavoro".

Se guardiamo ad una prospettiva futura, il welfare italiano non appare tranquillizzante e si può, purtroppo, asserire che la previdenza ridurrà progressivamente la sua capacità di soddisfare le esigenze dei cittadini.

Se questo è il trend, viene caricato un peso forte insostenibile sulle spalle delle nuove generazioni che sono destinate a stare peggio di quelle precedenti, con pensioni che, a malapena, arriveranno a coprire il 50% dell'ultima retribuzione!!

In questa prospettiva, richiamando la frase di Matrapasqua, come si può chiedere ai giovani senza lavoro o con un lavoro precario di investire in una previdenza integrativa o di riscattare i loro anni di laurea e come si può lanciare ai nostri dirigenti 50enni licenziati l'invito a non lasciare il lavoro?

Gli anni che verranno saranno anni difficili e noi dovremo svolgere, sempre di più, una attività di tutela nei confronti della dirigenza, sia a livello collettivo che a livello individuale, per gestire in modo efficace l'impatto che le nuove norme avranno sulla anzianità contributiva e quindi sulla permanenza minima dei dirigenti nel mondo del lavoro

e sulla loro tutela in occasione della chiusura dei rapporti di lavoro, con un occhio attento alle singole posizioni individuali.

È inutile nasconderselo, procedendo di questo passo, e cioè con una navigazione a vista, non si può escludere che tra alcuni anni emerga l'esigenza di rimettere mano ad una ulteriore forma previdenziale, alimentando, così, nei cittadini un clima di insicurezza e di incertezza nel futuro!

Se a breve non verranno coraggiosamente aperte nuove vie, i governi del prossimo futuro, dovranno passare in modo esplicito dalla logica dei diritti acquisiti a quella dei diritti sostenibili perché, altrimenti, tenderà ad esaltarsi lo squilibrio generazionale tra coloro che sono già in pensione o stanno per andarci e coloro, ancora giovani, che saranno costretti a versare contributi previdenziali in misura sempre maggiore, ottenendo in cambio, quando andranno in pensione, assegni sempre più modesti e insufficienti per assicurare una esistenza dignitosa. Un sistema imperniato sul principio di una riduzione della spesa sociale è destinato, però, a creare nel Paese una condizione di precarietà di vita e di povertà diffusa che non sarebbe sostenibile e porterebbe inevitabilmente a conflitti sociali e generazionali che non si sarebbe in grado di dominare e di governare.

La nuova via da percorrere è, invece, quella di incrementare le entrate attraverso una sistematica lotta all'evasione, imperniata non già sul rafforzamento dei controlli effettuati dalle Forze dell'ordine a ciò preposte ma, piuttosto, sul varo di una seria riforma fiscale intesa "all'americana", per cui si innesti un meccanismo automatico che sostenga, di per sé, la lotta alla evasione e ad un sommerso che, stando a recenti notizie di stampa, ammonterebbe, in Italia, ad oltre 270 miliardi di Euro.

## Normativa fiscale

Sull'importante tema della Riforma fiscale, da molto tempo preannunciata e mai varata, ci si gioca una parte consistente delle possibilità di crescita e di sviluppo della nostra nazione.

La nostra Federazione, nella persona del Presidente Giorgio Ambrogioni, ha formulato una proposta organica in tema di Riforma fiscale con specifico riguardo ai redditi da lavoro dipendente e da pensioni.

Il documento predisposto sotto forma di "Manifesto sulla riforma fiscale" è stato presentato alla stampa e alla politica, nell'ambito di un workshop a Roma, il 9 giugno, presso la Camera dei Deputati.

La nostra attesa sarà vigile e collaborativa perché intendiamo essere considerati interlocutori affidabili su questo tema quanto mai centrale, non solo per la nostra categoria ma per l'intero Paese.

## Previdenza complementare

Con il passaggio dal sistema retributivo a quello contributivo, nella determinazione degli importi di pensione prodotti dal regime obbligatorio è ormai in atto una progressiva e generalizzata riduzione del loro valore, peraltro ulteriormente mortificato, per le pensioni medio-alte, da meccanismi di perequazione ingiusti ed insufficienti.

Il Previdai, il principale Fondo della nostra categoria, ha compiuto, nel 2010, il ventesimo anno di vita, annovera 77.000 iscritti, di



cui ben 52.000 versanti e ha un patrimonio attivo pari a quasi 6 miliardi di Euro, con un accantonamento medio pari a 14.000 Euro per dirigente.

Inoltre, il settore assicurativo, prevalente sugli altri comparti di investimento cui è ricorso il Fondo, ha chiuso l'anno 2010 con un rendimento del 3,94% lordo, assolutamente significativo soprattutto se raffrontato con i tassi di interesse estremamente bassi che caratterizzano oggi la remunerazione dei risparmi.

## Conclusioni

Considerato che ci si è soffermati parecchio, lungo questa Relazione, su una serie di situazio-

ni critiche che devono essere rimosse con il contributo di tutte le Parti interessate di questa nostra nazione, è abbastanza semplice e consequenziale trarre, da questa analisi che sento il dovere di sottoporre alla Vostra attenzione, le relative conclusioni.

A tale proposito, ritengo quanto mai opportuno un richiamo succinno ma significativo al messaggio trasmesso a noi tutti dal Governatore della Banca d'Italia Mario Draghi in occasione della recente presentazione della sua relazione annuale. Sostiene Draghi, "Si torni alla crescita superando squilibri e divisioni" e ancora "Quello italiano non è un declino ineluttabile".

Il Governatore aggiunge che:

- occorrono provvedimenti credibili agli occhi degli investitori internazionali;
- bisogna puntare al pareggio di bilancio attraverso tagli agli sprechi;
- è necessario perseguire una riqualificazione della spesa pubblica a favore di un mercato del lavoro più inclusivo per giovani e donne;
- è indispensabile proseguire a puntare su cospicui investimenti che forniscano una adeguata dotazione di infrastrutture territoriali, sia materiali che immateriali;
- è urgente rilanciare la produttività a tutti i livelli;
- è assolutamente vitale per gli italiani un abbassamento del carico fiscale, bilanciato da un efficace recupero dell'evasione;
- è compito primario quello di sconfiggere gli intrecci tra interessi corporativi.

Con queste autorevoli premesse, le conclusioni non possono che rappresentare un auspicio ed un augurio che questa nostra amata Italia, traendo, ad esempio, spunto dal confronto elettorale recentemente conclusosi possa trovare in sé stessa, senza alcuna distinzione di ruoli, la capacità e la forza di riemergere, attraverso una reale sintonia tra i vari soggetti chiamati a svolgere le loro funzioni istituzionali.

I cittadini e le varie Rappresentanze del mondo sociale ed economico con una presenza attenta, pressante e costruttiva nei confronti del mondo della politica e gli esponenti politici, chiamati a governare a vari livelli, con l'impegno a portare avanti una stagione delle riforme che effettivamente servono al Paese per rinascere ed assicurare benessere ai suoi cittadini.

Citando Cavour:

**"Il Risorgimento politico di una nazione non va mai disgiunto dal suo Risorgimento economico".**

La riflessione a caldo di Massimiliano Cannata

## Facciamo dell'Italia ri-unita un cantiere di idee dove si costruisce il futuro

Il messaggio è apparso subito molto chiaro alla numerosa platea degli iscritti: è giunto il tempo di una responsabilità che non fa sconti a nessuno. L'obbligo di ripartire è suonato come un ultimatum per imprese e manager, il paese non può infatti più aspettare. Per far questo bisogna sfidare l'esistente, ritrovando spirito di intrapresa, entusiasmo e soprattutto visione del futuro.

### Fare sistema per lo sviluppo

Flessibilità, apertura, senso del rischio, sensibilità verso i fattori esterni, comprensione dei fattori critici sono le connotazioni che i manager devono possedere di fronte alla crisi. Cuselli ha insistito sull'esigenza di dare nuova forza e spessore al ruolo manageriale, in un contesto storico e politico che non può procrastinare il momento delle scelte. Fare sistema per lo sviluppo, mentre nel capoluogo piemontese non si sono spenti gli echi delle celebrazioni per il centocinquantenario dell'unità, è stata questa la parola d'ordine che è emersa, attraversando tutti gli interventi, di un'assemblea che si è rivelata dialetticamente molto vivace.

La preoccupazione prevalente di Cuselli non è sembrata quella di snocciolare i pur importanti risultati conseguiti in un anno di intenso lavoro da APDAI, quanto di tematizzare il ruolo di Torino nel contesto nazionale, enfatizzando quella vocazione all'innovazione, oggi da più parti auspicata. Sotto questo profilo il richiamo all'Unità, ricorrente nel suo discorso, non ha mai assunto toni retorici, per caricarsi piuttosto di un'urgenza di progetto, che ormai percorre gli ambienti della politica come quelli dell'economia.

### La crisi della rappresentanza

Lavoriamo per la "Ri-unità" il gioco del trattino, l'espedito linguistico di cui il presidente si è valso, ha spostato l'attenzione della platea sul bisogno di creare un corpus collettivo, un'opinione pubblica coesa e pronta a rispondere alle sollecitazioni che lo sviluppo della scienze economiche e sociali impone con perentorietà. "L'individualismo, valore che si contrappone al comunitarismo, ha disgregato i corpi sociali, la crisi del sistema di rappresentanza sta anche in questa disintegrazione e atomizzazione dei corpi intermedi". Sono concetti che risalgono a una riflessione del sociologo **Giuseppe De Rita** apparsa sul Corsera di qualche settimana fa, che possono aiutarci a tradurre molto bene la linea di ragionamento che da **Cuselli ad Ambrogioni** si è fatta strada nella giornata, dando voce a una realtà come quella piemontese che risente di alcuni fattori ambientali che non potranno essere trascurati nell'ora delle scelte.

### L'Assemblea di Confindustria

Torino, come ha ricordato il presidente di Confindustria, **Emma Marcegaglia**, in occasione dell'Assemblea degli industriali, che ha preceduto di due giorni l'appuntamento di Federmanager, è la città simbolo dell'industria metalmeccanica e della Fiat, è dunque doveroso che sia al centro del dibattito sulla crescita e sullo sviluppo che investe governo e parti sociali".

Il capoluogo piemontese ha vissuto il "protagonismo" della grande fabbrica, la fase "fordista" in cui esisteva un epicentro unico e leggibile. Oggi che quell'unico punto di vista, seppur importante e storicamente significativo si vede costretto a dialogare con altre forze e realtà imprenditoriali, occorre attrezzarsi, facendo proprio il suggerimento del grande storico francese, capo scuola degli Annales, Fernand Braudel che ricordava: "Per evitare il declino dobbiamo fare competizione sulla formazione".

### Lavoro e politiche dell'accoglienza

Altro importante aspetto emerso nel corso dell'assemblea riguarda il profilo, non sempre a tutti noto, di una Torino disposta con apertura e sensibilità a sperimentare nuovi modelli di convivenza e soprattutto una

### Un intellettuale e un uomo contro



Come abbiamo riferito in cronaca Renato Cuselli ha scelto di richiamare alla memoria una frase di Goffredo Fofi: "Non basta capire le cose, dobbiamo adoperarci per modificarle". La citazione colta ha anche il merito di aver anticipato i temi di un'ampia intervista-ritratto dello scrittore di Gubbio che Simonetta Fiori ha realizzato per il quotidiano *La Repubblica*, apparsa lo scorso 4 luglio.

"Ogni tanto mi prudono le piante dei piedi, significa che devo scendere a Palermo", basta questa frase, confidata alla giornalista per capire lo spirito inquieto di un uomo-contro, pronto ad osservare e denunciare da vicino le condizioni di miseria e di sofferenza che proprio in quel Sud descritto in *Cristo si è fermato ad Eboli* si potevano ritrovare. Figlio di un contadino umbro che aveva la terza elementare, Fofi conosce la Sicilia attraverso un fotoservizio di Enzo Sellerio dedicato a Danilo Dolci. Decide da quel momento di conoscere personalmente Dolci, per tuffarsi nel mondo di quelli che erano rimasti dei "vinti" almeno dal tempo dei Malavoglia. È animato da un tormento: dietro le parole bisognava capire cosa significasse la fame, il sottosviluppo. Da qui la necessità di stare con le persone, senza tradire l'istinto di confrontarsi con gli intellettuali di un'Italia in cui seppur erano ancora forti le ferite e l'odore della guerra, da lì a poco sarebbe stata capace di spiccare il salto verso il boom.

La spinta verso l'industrializzazione, il vero miraggio degli anni ruggenti, lo avrebbe allontanato da Dolci "travolto dal miracolo economico", rimane però importante il senso di un'esperienza culturale che, in un'epoca irripetibile, lo porta a conoscere Salvemini, Bobbio, a stringere la mano a Parri, ad essere accolto da Gobetti e Calogero, a diventare amico di Capitini. Mentre si arricchisce il percorso umano e formativo alla fine degli anni sessanta si trasferisce a Torino, dove ritrova i contadini meridionali "sotto il tetto" grigio della fabbrica per antonomasia, costretti in una condizione di "neo-subalternità". Era un'Italia attraversata dal sogno industriale, ma anche dal fascino della costruzione delle piccole comunità.

Nel 1972 Fofi ritorna a Napoli "il clima degli anni di piombo a Milano era irrespirabile" preda di un istinto palinogenetico, che dirige ogni cambio di residenza, disegnando la parabola esistenziale di un intellettuale che ante litteram potremmo definire globetrotter.

"Se fossi un dittatore illuminato imporrei a tutti una sola cosa: ogni 25 anni cambiare identità, nome e cognome", oltre alla volontà di affermare l'identità plurale, come sfida in un mondo che deve accettare la composizione multi-etnica di un tessuto sociale sempre più composito, traspare l'irrequietezza dello scrittore, alimentata da una precisa matrice: "mi ha rovinato la guerra...".

Oggi a 76 anni dirige "Lo Straniero" guidando una redazione collocata dietro Piazza del Popolo, nella Roma teatro e palcoscenico di un paese che ancora discute del problema del Mezzogiorno interrogandosi sulle ragioni dell'Unità. L'ultima telefonata, spiega alla sua intervistatrice, l'avrebbe fatta a Mario Monicelli, che aveva negli ultimi anni con rabbia e rammarico rimproverato lo spirito italico, di essersi assopito. "Forse bisognava aspettare" avrebbe detto all'amico regista, forse dobbiamo saper aspettare anche noi, cercando di frequentare menti sane, pronte alla battaglia, in lotta per la verità.

Proprio come il Goffredo Fofi citato da Cuselli.

M.Ca.



# Le associazioni Federmanager del Piemonte e Valle d'Aosta

	SEDI / ORARI	CONTATTI	
<b>FEDERMANAGER ALESSANDRIA</b> Associazione Dirigenti Aziende Industriali  Presidente: <b>Francesco Bausone</b>	<b>Via Legnano, 13</b> <b>15100 Alessandria</b>  dal Lunedì al Venerdì: 9-13  Sportello Fasi: Mercoledì: 9-13	Segreteria: Nicoletta Boidi	Tel.: 0131-44.21.31  Fax: 0131-44.59.63  e-mail: asdiral@tin.it
<b>FEDERMANAGER ASTI</b> Associazione Dirigenti Aziende Industriali  Presidente: <b>Pietro Masoero</b>	<b>P.zza dei Medici, 4</b> <b>14100 Asti</b>  Lun.-Mart.-Giov.: mattina	Segreteria: Gianna Villata	Tel.: 0141-43.69.65  Fax: 0141-59.46.44  e-mail: adaiasti@tin.it
<b>FEDERMANAGER BIELLA</b> Associazione Biellese Dirigenti Aziende Industriali  Presidente: <b>Renzo Penna</b>	<b>Via Nazario Sauro, 3</b> <b>13900 Biella</b>  Mercoledì: 16-19 Sabato: 8,30-12,30	Segreteria: Rino Vaudano	Tel.: 015-35.11.76  Fax: 015-35.11.76  e-mail: repenna@tin.it
<b>FEDERMANAGER CUNEO</b> Associazione Dirigenti Aziende Industriali  Presidente: <b>Pier Franco Sibilla</b>	<b>C.so Dante, 49</b> <b>12100 Cuneo</b>  Lunedì: 14-18 Giovedì: 8,30-12,30	Segreteria: Emanuele Giordano Erika Demaria	Tel.: 0171-69.54.46  Fax: 0171-69.25.51  e-mail: dirigenti@cnnet.it
<b>FEDERMANAGER NOVARA V.C.O.</b> Associazione Novarese Dirigenti Aziende Industriali  Presidente: <b>Giovanni Silvestri</b>	<b>Via Monteverdi, 2/A</b> <b>28100 Novara</b>  Mart.-Merc.-Giov.: 14,30-18	Segreteria: Maria Antonietta Bagnalone	Tel.: 0321-62.66.42  Fax: 0321-62.66.42  e-mail: novara@federmanager.it
<b>FEDERMANAGER TORINO</b> Associazione Dirigenti Aziende Industriali  Presidente: <b>Renato Cuselli</b>	<b>Via S. Francesco da Paola, 20</b> <b>10123 Torino</b>  Lun.-Mart.-Merc.Giov.: 9-17 Venerdì: 9-13	Direzione: Roberto Granatelli  Segreteria: Paola Castagnone Cristina Codazza	Tel.: 011-562.55.88  Fax: 011-562.57.03  e-mail: segreteria@apdai.it
<b>FEDERMANAGER VERCELLI</b> Associazione Vercellese Dirigenti Aziende Industriali  Presidente: <b>Renzo Michelini</b>	<b>Via A. Manzoni, 7</b> <b>13100 Vercelli</b>  Mart. e Ven.: 15-18  Sabato mattina: su appuntamento	Segreteria: Loretta Faccenda	Tel.: 0161-54.797  Fax: 0161-213.773  e-mail: dirigenti@libero.it
<b>FEDERMANAGER AOSTA</b> Sindacato Valdostano Dirigenti Aziende Industriali  Presidente: <b>Marco Farinet</b>	<b>Via Giorgio Elter, 6</b> <b>11100 Aosta</b>  Martedì: 16-18	Segreteria: Edda Sartor	Tel.: 0165-33.299  Fax: 0165-33.299  e-mail: acfndai@gmail.com

## Assemblea elettiva di Federmanager Biella

Sandro Becchia

Nella prestigiosa cornice del Circolo Sociale Biellese – con nutrita partecipazione degli iscritti e alla presenza di graditi ospiti – si è tenuta venerdì 17 giugno l'Assemblea annuale della Federazione Biellese che quest'anno aveva anche il compito di eleggere il nuovo Consiglio destinato a reggere le sorti dell'Associazione per il prossimo triennio.

A causa degli impegni del **senatore Gilberto PICHETTO** il Presidente **Renzo PENNA** è stato costretto a modificare i tempi del suo intervento. Ha quindi presentato brevemente gli ospiti della serata lasciando subito la parola al **Presidente Nazionale Dr. Giorgio AMBROGIONI**.

Il suo intervento, il primo della serata, è stato un monito al Governo che sta preparando la Riforma Fiscale.

“Approfitto della presenza di un autorevole rappresentante politico, per ricordare a lui e ai suoi colleghi che, anche per merito di Internet, stanno saltando le relazioni basate sui vecchi sistemi di rappresentanza e sono in atto cambiamenti epocali. O si riflette tutti insieme su questi cambiamenti o si va tutti a casa. Dobbiamo ritrovare lo scopo del viaggio con l'arricchimento del dialogo. Sui grandi temi, i Governi sono sempre stati disponibili a parlare solo con CGIL, CISL e UIL. Ora si deve cambiare: **tutti i soggetti del mondo del lavoro devono essere ascoltati dalla politica** che deve riscoprire i valori del management perché **il recupero della competitività deve passare anche dai manager**”.

Ambrogioni ha poi ricordato che il 9 giugno scorso Federmanager ha presentato un suo progetto di riforma un **“manifesto fiscale”** (che non rappresenta il solito maquillage) chiedendo un incontro a **TREMONTI**, ma ad oggi non ci sono state risposte.

«Dai giornali apprendiamo che tra le ipotesi di intervento per la riforma – ha poi proseguito **AMBROGIONI** – il **Governo intenda ritornare sul “Contributo di solidarietà”** (a suo tempo già bocciato in via definitiva) e su tagli alle pensioni dei manager.

Questo perché, pur rappresentando noi una base importante, **a Roma ci considerano ricchi e privilegiati**. C'è quindi una base demagogica che non fa onore ad un governo di centro-destra. Noi invece vogliamo essere considerati come **una risorsa per il Paese**.

Draghi ha recentemente affermato: “O il capitalismo familiare si fa contaminare dal management o è destinato a sparire”. Questa deve essere la nostra forza».

Ha quindi preso la parola il **senatore PICHETTO** per esprimere la sua opinione sulla situazione odierna del nostro Paese. “Stiamo

tentando di uscire da una crisi terrificante, importata dagli Stati Uniti tre anni fa, che nel giudizio di molti configurava l'Italia agli ultimi posti della Comunità Europea dietro Portogallo e Spagna”. Il ministro **TREMONTI** ci ha permesso di superare le difficoltà e di sopravanzare quei Paesi che ci stavano davanti. Chiaramente la manovra si è concretizzata con tagli alle spese superflue o improduttive di tutti i Ministeri.

Molti problemi attendono ancora una soluzione anche se dalla nostra parte esiste un'area padana che detiene il più alto indice di produttività di tutta l'Europa.

- Ci sono i 1.900 miliardi di Debito Pubblico che ci costano 80 miliardi di interesse annuo.
- Entro il 2014 dovremo raggiungere il pareggio di bilancio (cosa che non accade dal 1898).

È quindi impensabile che si possa fare una Riforma Fiscale a costo zero o senza coperture.

Lo Stato paga regolarmente le pensioni pubbliche (anche più a lungo per l'allungamento della vita media) e il suo Bilancio pareggia sui 750 miliardi.

Se la fiscalità non può essere diminuita è però indispensabile che stimoli il lavoro e non sia un deterrente alla libera iniziativa. Occorre perciò rimodularla con un accordo che deve essere condiviso da tutte le categorie. Può essere necessario trasferire una parte delle Imposte dirette a quelle Indirette, per far sì che chi ha disponibilità maggiori contribuisca a supportare in maggior misura i capitoli di spesa del nostro bilancio.

Occorrono però delle regole per ottenere la massima chiarezza:

- bloccare tutte le leggi senza copertura certa.
- Insistere sulla priorità della ricerca come raccomanda il Consiglio d'Europa.
- Intervenire sul sistema della Contrattazione del Lavoro eliminando l'art. 18 come propone il prof. Ichino pur in assenza dell'accordo dell'on. Saccone.

Per quanto riguarda i Referendum, il senatore **PICHETTO** rivendica la sua posizione di nuclearista convinto.

Per la gestione delle reti idriche si dice certo che le realtà a partecipazione mista purché ben gestite (vedi Cordar) sono in grado di servire le utenze senza pesare sulle tasche degli utenti.

Ritiene importante l'uso della Rete per comunicare tempestivamente con i cittadini evitando che sia falsato il sistema dell'infor-

mazione come affermato dal prof. RICOLFI.

In chiusura dell'intervento del senatore, **AMBROGIONI** gli ricorda ancora che la proposta di modificare la fiscalità dei Dirigenti potrebbe portare un extra gettito di soli 140 milioni interessando l'1% della popolazione attiva. Questo in presenza **di una situazione assurda ed irrealistica, in cui soltanto lo 0,60% dei contribuenti dichiara un reddito di oltre 100.000 €.**

“Cari Parlamentari – ha poi concluso il Presidente Nazionale – ricordatevi che “i Dirigenti hanno già dato” e sono disposti a lottare perché non vengano ulteriormente toccati al ribasso i loro diritti”.

### La relazione del Presidente Penna

Cari colleghi, buonasera e benvenuti alla nostra Assemblea Annuale Elettiva, l'ultima di questa Consigliatura che siamo chiamati questa sera a rinnovare con le votazioni utilizzando le schede che vi sono state consegnate all'ingresso. Un cordiale, particolare benvenuto al ns. Presidente Nazionale **Dr. Giorgio AMBROGIONI** che ritorna a Biella dopo alcuni anni di assenza e che accogliamo con un sincero ringraziamento ed un forte applauso.

Con il Presidente federale è presente anche uno dei parlamentari biellesi, il senatore **Gilberto PICHETTO**, che ringrazio a nome di tutti. Ma non solo: Federmanager Biella ha avuto oggi pomeriggio il privilegio, che poi continua in questa sede, di radunare i Presidenti delle Province piemontesi per una riunione informale del Consiglio regionale di Federmanager Piemonte, diretta dal suo presidente dr. Massimo RUSCONI con gli altri membri: Piero MASOERO (Asti), Pier Franco SIBILLA (Cuneo), Gianni SILVESTRI (Novara), Dr. Francesco BAUSONE (neo Presidente di Alessandria) e Marco FARINET (Aosta). È con noi anche il dr. Edoardo BENEDECENTI per la CIDA. A loro e a tutti gli ospiti un comune, sentito applauso.

Sento il dovere, al termine del nostro mandato triennale di ringraziare innanzitutto tutti i componenti del Consiglio Direttivo uscente,

i Revisori dei Conti ed il ns. segretario Rino Vaudano per l'ampia collaborazione che mi hanno assicurato in questi anni ed infine tutti Voi assidui partecipanti ai nostri incontri.

E proprio di attività dell'Associazione vorrei parlare, sintetizzandone in pochissimi punti gli aspetti più significativi.



Alla base di tutto credo, forse con un po' di presunzione, di poter sottolineare la **soddisfazione**, proprio perché in tal senso si sono dichiarati, di tutti coloro che hanno fatto ricorso ai nostri servizi articolati nei vari settori.

Da quello **contrattuale** – dall'inizio a fine carriera – a quello **sanitario** con l'assistenza, la compilazione ed il controllo delle pratiche da inviare al FASI e all'ASSIDAI, a quello **fiscale**, con apposita convenzione con uno studio di Commercialisti, a quello **previdenziale** per la verifica delle posizioni contributive presso la sede locale dell'INPS, sia nella gestione "lavoratori dipendenti" – nel ns. caso ex INPDAL – che nella gestione separata per i Consulenti e Collaboratori a Progetto **CO.CO.PRO**, con il naturale sbocco finale per le domande di Pensione di Anzianità, di Vecchiaia, di Reversibilità ed ai Superstiti.

Ho lasciato per ultimo il servizio di **assistenza** per le **risoluzioni forzate del rapporto di lavoro**, perché quasi sempre è il momento più drammatico che colpisce non soltanto economicamente, ma ancor più psicologicamente il Dirigente che viene privato di una delle componenti essenziali della propria vita: la perdita del posto di lavoro. È questo sicuramente il momento più difficile, che richiede da parte nostra la più completa disponibilità immediata di essere a fianco di chi ha bisogno di avere qualcuno che lo sappia ascoltare e condividere le sue ansie, le sue preoccupazioni e le sue aspettative. Solo dopo possiamo occuparci dell'aspetto economico assicurandogli il massimo impegno per fargli ottenere non solo il dovuto ma il giusto riconoscimento per il danno emergente derivante dal provvedimento subito.

E, come dicevo in altre occasioni, anche il nostro amato Biellese ha conosciuto negli ultimi anni il fenomeno della disoccupazione che, per la prima volta nella storia del tessile, ha coinvolto anche la categoria dei Dirigenti Industriali registrando le seguenti conciliazioni in sede sindacale per cessazione del rapporto di lavoro:

- Nel 2008 n° 8 conciliazioni
- Nel 2009 n° 15 conciliazioni
- Nel 2010 n° 11 conciliazioni

Per quanto riguarda l'anno in corso registriamo ad oggi n° 6 conciliazioni per un totale quindi nei tre anni e mezzo di 40 risoluzioni del rapporto di lavoro. Anche se non possiamo certo affermare di essere usciti da una fase negativa, almeno osiamo sperare di aver iniziato un percorso di segno contrario.

E qui è doveroso riconoscere alla nostra Federazione il merito di aver saputo "**cavalcare la crisi**" anticipandone gli effetti appena accennati con l'adozione di provvedimenti in sede contrattuale a beneficio dei colleghi che hanno perso il posto di lavoro.

Con l'istituzione della **G.S.R.** – Gestione di Sostegno al Reddito affidata al FASI tramite una gestione separata – si è infatti provveduto ad assicurare sia un aiuto in termini economici per un numero rilevante di mensilità (8

per i dirigenti under 50 e 18 per gli over 50) che la possibilità di percorrere la strada dell'outplacement – finanziata sempre dalla G.S.R. – per la riqualificazione personale del dirigente facilitandone la ricollocazione attraverso Società specializzate in questo settore.

La creazione di **FONDIRIGENTI**, istituito con Confindustria per il consolidamento e lo sviluppo della cultura manageriale, ha sicuramente dato un deciso impulso alla formazione continua dei Dirigenti, colmando non solo una lacuna preesistente, ma contribuendo in modo reale alla crescita dei manager occupati e favorendo il reinserimento dei dirigenti involontariamente disoccupati attraverso l'Associazione del Lavoro.

Lo strumento del **BILANCIO delle COMPETENZE**, introdotto nell'ultimo rinnovamento contrattuale del 25/11/2009, rappresenta inoltre un documento innovativo di autovalutazione delle proprie competenze e professionalità specifiche, certificato da Società specializzate scelte da Fondirigenti per accompagnare il Dirigente lungo il percorso professionale di ricerca a nuove opportunità o di una nuova occupazione per chi ha perso il posto di lavoro.

Ed è con grande soddisfazione che possiamo rilevare come da due o tre anni anche le nostre imprese biellesi, in passato forse poco sensibili su tale argomento, hanno iniziato ad utilizzare con profitto e soddisfazione tale risorsa per i propri manager, ricevendone un ritorno tangibile sia nella **ricerca e innovazione di processi e prodotti che nella più moderna gestione delle PIM**, di cui è ricco il nostro Biellese, al fine di affrontare più preparati la sfida dei mercati globali.

Certo, un aiuto da parte del Governo, tramite i ns. autorevoli parlamentari biellesi che si sono fatti interpreti per l'ottenimento dello stato di crisi del settore, sarebbe oltremodo utile per superare le attuali difficoltà e rilanciare il territorio con una **solida industria manifatturiera**, certamente ridimensionata, ma integrata dallo **sviluppo del terziario** dall'agro-alimentare, al turismo, ai percorsi devozionali attraverso campagne di informazione capillare utilizzando sia i mezzi tradizionali che quelli più creativi ed innovativi che oggi abbiamo a disposizione.

Ed è proprio la **COMUNICAZIONE** l'argomento che ha fatto da "fil rouge" e che ha caratterizzato gli incontri mensili o bimestrali che l'**Associazione offre ai Soci**. Chiamati familiarmente "**Aperitivo al Circolo**" sono iniziati lo scorso anno e portati avanti nel corrente, con ospiti-relatori di grande rilievo. Come quello iniziale del febbraio scorso con **S.E. il Vescovo di Biella**, particolarmente gradito per il suo messaggio non solo spirituale ma anche temporale, di grande apprezzamento per le risorse naturali del Territorio e per l'operosità della sua gente.

Incontri che sono proseguiti con il neo **Direttore di Eco di Biella** e poi con due illustri personaggi di origini biellesi: uno del mondo della cultura, libero Docente alla Bocconi di Milano il **Prof. Severino SALVEMINI** e l'altro, grande giornalista del mondo sportivo e televisivo il **Dr. Gigi GARANZINI**.

Per finire, lo scorso mese di maggio abbiamo ospitato **Franco GROSSO**, esperto pubblicitario e cartografo che ci ha illustrato, attraverso la proiezione di immagini di grande bellezza, l'ultimo percorso devozionale da lui organizzato dal San Carlo di Arona, attraverso i Santuari Mariani fino al ricongiungimento con la via Francigena nei pressi di Viverone.

Ecco, tutto questo fa parte della nostra attività, non soltanto di tutela e assistenza ai Soci, ma proposte per **favorire la conoscenza, tra loro, tra di noi**, per ricordare a tutti che sul Territorio esiste una Associazione di categoria che aggrega i Dirigenti Industriali. Sembra assurdo, ma talvolta arriva qualcuno in Sede a dirci che proprio non sapeva che questa Associazione esistesse. Ma questa comunicazione capillare ci ha permesso, nei tre anni della consiliazione, di poter annoverare ben **70 nuovi iscritti**, la maggior parte Dirigenti in Servizio, che ci hanno consentito, nonostante le cancellazioni per mancato rinnovo, per trasferimenti, e purtroppo per quelli che ci hanno lasciato per sempre, di chiudere il triennio con un **saldo positivo: dai 470 Soci all'inizio del 2008 ai 494 di fine dicembre 2010**.

Per chiudere vorrei esprimere un desiderio: poter riuscire nell'intento di creare durante i prossimi tre anni, un gruppo di giovani Colleghi, che mi auguro comincino a risultare eletti dalle votazioni di questa sera, dotati di passione, di spirito di iniziativa, sicuramente preparati a cui poter affidare la guida della nostra Associazione con rinnovato senso di responsabilità di una Categoria alla quale oltre ad una grande tradizione, possa essere assicurato un futuro di rappresentanza giovane, dinamica e vincente.

\* \* \*

Alla relazione del Presidente ha fatto seguito la presentazione da parte del Tesoriere Giorgio **RIGHINI** del Bilancio Consuntivo del 2010 e di quello Preventivo per il 2011. Entrambi erano già stati approvati dal Consiglio Direttivo e l'Assemblea li ha ratificati all'unanimità.

Le votazioni per il nuovo Consiglio hanno portato all'elezione, per i Dirigenti in Servizio di: Pierangelo Aspesi, Federico Gabbi, Sandro Gilone, Giorgio Righini, Claudia Tiboldo, Renato Vallivero

e per quelli in Pensione di: Renzo Penna, Sandro Becchia, Arnaldo Cartotto, Enrico Gremmo, Giorgio Lorenzini,

Come Revisori dei Conti sono stati riconfermati Luigi Mariotti e Luciano Sereno.

Il primo Consiglio, che sarà convocato a breve, provvederà all'assegnazione delle varie cariche.

Dopo la cena, c'è stato un simpatico siparietto festoso: Il Presidente Nazionale ha provveduto a trasmettere a Renzo Penna gli auguri che il Consiglio uscente aveva predisposto per il suo compleanno che cadeva proprio nella giornata odierna. □

## Meeting nazionale dei giovani dirigenti

Pier Giorgio Prato

**S**erve un cambiamento radicale nella società italiana che generi innanzitutto una netta inversione di tendenza al declino della nostra economia. È una frase che ci sentiamo ripetere ogni giorno e che genera sfiducia e sconforto tra la gente.

Il "IX meeting Nazionale Giovani Dirigenti di Federmanager" tenutosi a Torino il 10 giugno ripropone appunto come sottotitolo "L'anim@ di un'Italia possibile" puntando sulla fiducia, la passione e la creatività. La chiocciola inserita al posto della "a" sottolinea la capacità dei network di cogliere il cambiamento.

Federico Castelletti, coordinatore "gruppo giovani dirigenti", ha aperto i lavori e dopo il breve saluto di Renato Cuselli, il presidente Federmanager Giorgio Ambrogioni ha ricordato il motto: "Lasciare un mondo un po' migliore di come lo si è trovato". La nostra generazione, ha aggiunto, non l'ha fatto. Abbiamo perso l'anima ed occorre ritrovarla, servono quindi obiettivi e grandi valori come il merito e l'equità sociale. I giovani assumono l'impegno di un nuovo grande progetto con lo stimolo che può sembrare contraddittorio di essere "eretici ed uscire dagli schemi".

"C'è bisogno di ambizione. L'Italia è un paese vecchio ed i giovani scappano". Con queste parole ha esordito Andrea Vianello, noto giornalista RAI, moderatore del meeting ed ha aggiunto che il nostro sarebbe un paese dalle "risorse pazzesche". Il declino non è ineluttabile e la battaglia generazionale ci unisce. Molto ci si aspetta dalla classe dirigente che è la spina dorsale di ogni paese.

*Come in tutti i convegni di questi ultimi tempi, la crisi è, purtroppo, l'argomento che condiziona i ragionamenti. Gli argomenti trattati, tanto da rendere no facile riproporre in questa sede gli innumerevoli spunti di riflessione che ne sono scaturiti.*

*Ma come potranno i managers, spina dorsale del paese, come sono stati definiti, ed in particolare i giovani, provocare una svolta risolutiva in un sistema che sembra barcollare? È necessario un cambiamento culturale e questo si ottiene incrementando il sapere. Sapere come far bene il nostro prodotto, sapere come proporlo e venderlo bene. Saper gestire i conflitti e sapere moltissime altre cose che fanno parte della professione, perché questa nostra società globale è un mondo di competitori. Quindi bisogna saper vincere.*

*"Il sapere è potere" frase sfruttata, ma sempre valida e per sapere occorre studio/formazione continua. Studiate o formatevi come o con chi volete, purchè quello che avete studiato, il giorno dopo vi serva a far meglio il vostro lavoro.*

*Certo, per aumentare il proprio sapere sempre servono dosi massicce di perseveranza e passione, ma dopo sarà più facile creare ed innovare. Ed il "merito", alla lunga, non potrà più essere ignorato.*

*Coraggio, giovani dirigenti, siamo tutti convinti che ce la farete.*

Grande interesse hanno continuato a suscitare nei presenti che gremivano la sala Agorà di Mirafiori Motor Village, gli argomenti trattati dalle personalità invitate: economisti, managers e docenti universitari. Sono intervenuti (in ordine di presentazione): Fabrizio Paschina di Intesa San Paolo, Angelo Savino di Kiva Microfound, Paolo Baronci di Mperience, Edward De Bono teorico del pensiero laterale, Hubert Jaoui specialista innovazione, Antonio D'Elia di HR Consultant. Alla "tavola rotonda" hanno partecipato: Dominick Salvatore economista, Irene Tinagli economista e docente, Pierluigi Curcuruto della ProSpera, Andrea Granelli della Kanso, Luca De Pietro della Venice International University e Francesco Castelletti coordinatore dei giovani dirigenti di Federmanager.

Sono stati intelligentemente inseriti, nel contesto della discussione, un filmato di Gabriele Salvatore, l'esibizione di una coppia di ballerini classici dell'Accademia dello Spettacolo di Torino ed una parte di un bellissimo discorso di Robert Kennedy letto da Alessandro Rigotti, anch'egli dell'Accademia dello Spettacolo di Torino. Si trattava naturalmente di fiducia, passione e creatività come è stato il prosieguo degli interventi dei quali abbiamo colto tratti fondamentali, non potendo riportarli interamente.

Andrea Vianello ha detto che possiamo definire Muhammad Yunus il rivoluzionario della fiducia, personaggio molto noto e premio Nobel per la pace

*L'Assemblea dei Delegati, riunitasi l'11 giugno in coincidenza con il 9° Meeting Nazionale, ha eletto il nuovo Coordinamento Nazionale Gruppo Giovani Federmanager (2011-2013).*

*Coordinatore: Franco Dosio nato nel 1968, ingegnere, iscritto all'APDAI dal 1° maggio 2007, dirigente di una nota azienda industriale del torinese.*

*Fanno parte del nuovo Coordinamento Nazionale altri tre giovani dirigenti iscritti all'APDAI: Monica Bastiani, Marco Wallis Bugliosi e Alberto Ghiglia.*

*A loro i nostri migliori auguri.*

2006, che nel 1976 ideò il microcredito fondando in Bangladesh la "banca dei poveri" o diversamente detta la "banca del villaggio", nata per concedere prestiti e supporto organizzativo ai più poveri. Sono così nate imprese dal nulla portando benessere nei paesi ove agivano.

Yunus è stato imitato e per Angelo Savino il microcredito può alleviare la povertà nel mondo. Nel sud del mondo 25 dollari possono cambiare la vita.

La creatività è un processo di apprendimento per imitazione e variazione (Paolo Baronci), è un'idea che viene cambiata e replicata. Imitare significa copiare e variare. Se questo avviene all'interno di un ambiente selettivo, si arriva all'innovazione.

Edward De Bono ideatore del pensiero laterale che prevede un approccio alla soluzione dei problemi da diverse angolazioni, discostandosi così dalle considerazioni più ovvie, ha detto che a partire dai filosofi greci di 2400 anni fa, fino ai giorni nostri, passando dal Rinascimento, non abbiamo sviluppato il pensiero per creare valore. Per esempio, le Olimpiadi di Los Angeles ebbero un grande successo anche economico, pur seguendo quelle di Mosca di quattro anni prima che erano andate in perdita; e la società finlandese Nokia, nata nel 1865 per produrre carta, ora possiede il 35% del mercato dei telefoni cellulari. Il nostro cervello ragiona per schemi. Bisogna rompere gli schemi per innovare.

Per Hubert Jaoui bisogna agire, non solo pensare in modo creativo. Siamo tutti creativi, non esiste persona non creativa. È più facile essere creativo che intelligente. Quindi si deve agire, non solo pensare in modo creativo. Un imbecille che cammina, va più lontano di un intelligente seduto. La vera creatività è sognare l'impossibile. Non è che non osiamo perché le cose sono difficili, ma le cose sono difficili perché non osiamo (Seneca)

A proposito di passione per il lavoro, noi possiamo decidere come creare la nostra realtà professionale (Antonio D'Elia HR Consultant) e l'on. Giuliano Amato nel suo video, rivolto ai giovani dirigenti, ha sottolineato il valore di "ricreare lo spirito".

La tavola rotonda che ne è seguita ha destato molto interesse.

La crisi è finita, ha affermato Dominick Salvatore, ma la crescita non torna e l'occupazione non riparte. Anche la Germania non è ritornata al PIL del 2009. Continuano gli acquisti da parte degli stranieri delle nostre aziende. I costi per fondare un'azienda in Italia sono notevolmente più elevati rispetto a quelli delle altre nazioni europee. È necessaria una riduzione della pressione fiscale. E mentre siamo, per creatività, al 42° posto su 54 paesi, sentiamo dire spesso cose intelligenti ma inutili.

L'importanza della fiducia nel nostro sistema è stata sottolineata anche da Irene Tinagli. Inoltre il paese è malato se non vi è meritocrazia e si deve anche pensare al ruolo che la politica deve avere. La passione che si spegne può diventare rassegnazione e la rassegnazione diventa rancore. È importante puntare sulla scuola, compresa l'università, e sulla formazione in azienda.

Il nostro sistema è molto complesso, quindi si deve semplificare perché stiamo morendo di burocrazia.

Anche con il federalismo, occorre superare il campanilismo informatico (ogni Comune ha il suo) ed arrivare ad una economia di scala in questo campo (Luca De Pietro).

Puntare sulla responsabilità poiché nessuno dice che ha sbagliato (Andrea Granelli). L'innovazione è uno strumento non un fine.

Per Francesco Castelletti il "ricambio della classe dirigente" può essere un meccanismo virtuoso. I dirigenti tra loro non si parlano e non vi sono azioni condivise. Noi siamo bravi a gestire le emergenze.

Nel suo intervento conclusivo Federico Castelletti ha detto che ora dobbiamo chiedere a noi stessi cosa fare. Occorre creare un nuovo modello organizzativo. Vogliamo metterci la faccia sul territorio e quindi entrare in politica con liste civiche. L'attuale dirigenza non fa cambiamenti e si deve uscire dall'insabbiamento.

La classe politica è sclerotizzata, non ha la capacità di rigenerarsi, ed una nazione che perde una generazione è una nazione fallita. □

## Notiziario Federmanager

### Giovani di Federmanager, l'obiettivo è innovare e fare rete

(Il Sole 24 Ore Radiocor) – Milano, 17 giugno – È Federico Dosio, ingegnere di 43 anni e responsabile di stabilimento di Salgomma S.r.l., il nuovo coordinatore nazionale del Gruppo Giovani Dirigenti. Dosio è stato eletto nel corso del nono Meeting del Gruppo Giovani che si è svolto il 10 e l'11 giugno a Torino. Guiderà un comitato di 27 componenti insieme a Giuseppe Chiari, 42 anni, direttore industriale della Margaritelli S.p.A., eletto vice coordinatore.

Nel nuovo comitato sono presenti 10 donne, pari al 37% di rappresentanza rispetto a una media nazionale del 7%. "Siamo un paese che ha bisogno di cambiamenti per poter competere in uno scenario internazionale nuovo e in continua evoluzione – ha dichiarato Dosio – come Gruppo Giovani Dirigenti di Federmanager vogliamo chiamare a raccolta tutti i giovani dirigenti a mettere in atto quei cambiamenti imprescindibili necessari a rilanciare il sistema economico italiano".

Il neo-coordinatore ha indicato che "si procederà con la creazione e la promozione del network anim@ mediante la riproposizione del format dell'evento, la ricerca di contatti e accordi con altre realtà manageriali e imprenditoriali, la costruzione di strumenti di supporto per il network, ovvero sito Web, blog, gruppi LinkedIn". Dal network stesso emergeranno e saranno sostenuti iniziative e progetti "trasversali" di rinnovamento del sistema Paese. Dosio ha inoltre dichiarato che saranno lanciate al tempo stesso iniziative specifiche sul versante interno all'associazione, per promuovere la partecipazione e l'impegno diretto delle nuove generazioni, lo sviluppo di nuovi servizi e di nuove modalità di rappresentanza, la crescita delle associazioni nella loro capacità di incidere nel contesto socio-economico locale.

La kermesse torinese, che ha fatto parte del ricco programma di iniziative ispirate ai 150 anni dell'Unità d'Italia, è stata arricchita dalla presenza di un folto parterre di importanti pro-

tagonisti del mondo dell'imprenditoria, dell'economia e delle Information Technology. Sono intervenuti Paolo Baronci di Mperience, il teorico del Pensiero Laterale Edward de Bono, Pierluigi Curcuruto di ProSpera, Luca De Pietro della Venice International University, Andrea Granelli di Kanso, Hubert Jaoui, noto specialista dell'innovazione, Fabrizio Paschina di Intesa Sanpaolo e gli economisti Dominick Salvatore e Irene Tinagli. Hanno dato testimonianza anche il presidente del comitato dei garanti per il 150° Anniversario dell'Unità d'Italia, l'onorevole Giuliano Amato e il presidente del Censis Giuseppe De Rita, i quali hanno confermato la loro fiducia negli obiettivi espressi dal nuovo coordinatore.



Il Presidente Cuselli con Federico Dosio, Marco Wallis Bugliosi e Alberto Ghiglia ripresi all'Assemblea di Torino.

(Il Sole 24 Ore Radiocor) – Milano, 17 giugno – Il meeting, dal titolo "L'anima di un'Italia possibile", ha chiamato a raccolta i giovani dirigenti di tutta Italia, che si sono confrontati sulla situazione economica del Paese,

l'apporto culturale che la nuova classe manageriale può e deve portare al cambiamento.

Due i 'must' emersi: innovare e fare rete, che si concretizzano nella proposta di creare e implementare reti di Network Innovation Managers (NIM), capaci di cogliere i cambiamenti per trasformati in opportunità di crescita economica e sociale.

"I giovani dirigenti – ha dichiarato Francesco Castelletti, che ha guidato il Gruppo Giovani Dirigenti nell'ultimo biennio – hanno sottolineato che la crisi economica che attanaglia il Paese è un elemento 'esterno e di contesto', che ha solo evidenziato un problema più grave relativo alla capacità di reazione del sistema Italia, che non ha ancora saputo adeguarsi ai fenomeni già innescati dalla globalizzazione e potenziati dalla crescita dirompente dell'interconnessione".

È un passaggio epocale che l'Italia non ha colto nella sua complessità e che rende anacronistici e inadatti strategie, modelli, organizzazioni, comportamenti manageriali che hanno funzionato per decenni. I giovani dirigenti denunciano un Paese "ingessato" in rigide strutture gerarchico-burocratiche, con modelli manageriali di "comando e controllo", totalmente inadeguate a confrontarsi con reti di capitale umano. Un sistema che in tutti gli ambiti, dalla formazione alla pubblica amministrazione, dalla rappresentanza politica e sindacale all'impresa, è chiamato ad affrontare un vero e proprio cambiamento culturale, guidato da manager che sappiano sviluppare la collaborazione, facendo leva su valori come la fiducia, l'affidabilità, la passione, la tensione ideale, la responsabilità sociale e la visione creativa per co-innovare.

In sintesi, un richiamo al valore civile attraverso la raccolta di tutte le migliori energie positive del Paese per rompere le ingessature burocratiche, creando le "spinte" di cui il sistema Italia necessita per tornare a pieno titolo tra i grandi. □

### Vittorio Di Capua Un lucano sorridente ma duro

Vittorio Di Capua, quando arriva alla Lamborghini, è già un personaggio di rilievo del mondo dell'automobile, e non solo in Italia. Nato nel 1932 a Matera, Di Capua si laurea nel 1954 col massimo dei voti, a 22 anni è già assistente universitario e nel 1955 entra in Fiat e gli viene affidato il controllo delle esportazioni in vari Paesi e in tutta Europa; nel 1981 viene trasferito a Ginevra come presidente di Fiat Finance.

Nel 1996 viene chiamato in Lamborghini e si dedica al salvataggio dell'azienda, che è sull'orlo del baratro. Lungi dal prendere residenza in un luogo prestigioso, Di Capua si fa risistemare la foresteria della fabbrica, accanto alla portineria, dove vive stabilmente; una decisione che permette di stare a diretto contatto con la fabbrica, i suoi uomini, le sue realtà e i suoi problemi.

È il dirigente lucano a capire che l'Audi è il miglior acquirente possibile della Lamborghini e che finalizza gli accordi per la cessione. Una volta arrivata la dirigenza tedesca, dà le dimissioni.

È ricordato oggi con grande rispetto e affetto da tutti gli amanti della Lamborghini per il suo ruolo chiave nella sopravvivenza e nella rinascita della Casa nei tempi più turbolenti della sua storia.



## Intervista a Monica Bastiani, dirigente in Accenture S.p.A., neo-eletta nel Coordinamento Nazionale Giovani Dirigenti



*Una vita non è mai compiuta però talvolta bastano poche parole per cogliere il segreto e il fascino di una persona.*

*Attraverso questa intervista la giovane collega Monica Bastiani mostra con semplicità e naturalezza le tappe di una vita in continua progressione, non senza trascurare problemi ed esitazioni che le hanno permesso di cogliere – in così giovane età – gli obiettivi fondamentali di una donna: famiglia, lavoro, carriera.*

*Non a caso ho scritto di una “donna” perché da questa risposta traspare – senza fare una denuncia – quel marcato diaframma che separa l’uomo dalla donna.*

*Mi viene da dire che la donna ha un’esistenza più ricca; perché più sofferta, “Una maternità equivale a un master”.*

*Ecco una risposta che vale anche per altre domande.*

Marina Cima

**L**a nomina a dirigente arrivata prestissimo, poco dopo i trent’anni, in Accenture S.p.A. importante azienda di consulenza direzionale, servizi tecnologici e outsourcing. Monica Bastiani 38 anni, laurea in Economia e Commercio e un brillante percorso di carriera che le vale la qualifica di Responsabile Human Capital Development nella medesima azienda, ha appena portato a casa l’elezione, insieme ad altri 3 colleghi di Torino, nel Gruppo Nazionale Giovani Dirigenti di Federmanager, coordinato da Federico Dosio.

Parlare con lei aiuta a capire come siano molti i “grandi e piccoli” risultati che una manager deve raggiungere, come possa apparire “facile” una vita complessa e piena di responsabilità, come le emozioni siano un argomento di grande rispetto. Insomma una manager sa parlare di tutto. E fa una bella differenza.

**Procediamo per tappe e a ritroso, per curiosità: come è arrivata l’idea della candidatura?**

Sono entrata da poco a far parte del gruppo Minerva Federmanager Torino che, con un solo anno e mezzo di vita, ha saputo mettere insieme oltre 150 donne manager in Piemonte. Una realtà bellissima, portentosa e concreta che offre la possibilità di confrontarci e di fare rete, difficoltà, quest’ultima, ancora viva nel nostro paese, non solo per le donne. In questo ambito è nata la proposta della mia candidatura. L’ho valutata come adeguata alla voglia di spendermi in attività che possano aiutare altre donne e più in generale le nuove generazioni, a crescere. Poi è andata bene, la nomina è arrivata, sono entusiasta.

**Quale caratteristica, la giovane età o il genere, è maggiormente motivo soddisfazione rispetto a questo nomina.**

Francamente l’età perché non ho mai considerato il genere una cifra così influente sulle mie possibilità di fare. Anzi, ho sempre pensato che impegnandomi e mettendo passione

nelle cose avrei costruito... sì è un termine appropriato, ma ho avuto un forte imprinting in tal senso dalla mia famiglia e poi l’esperienza in Accenture dove sono entrata poco dopo la laurea (parliamo ancora dell’Andersen Consulting) una multinazionale e nel settore dei servizi, inoltre, ha segnato la differenza.

**Per quali aspetti?**

Ad esempio perché Accenture trasferisce a tutti i livelli la pragmaticità della mentalità americana: “se puoi dare, allora dai”. Tradotto significa che il tuo impegno e le tue aspettative, le motivazioni che hai e sai trasmettere sono importanti ai fini della tua valutazione e, quindi, della crescita personale. Solo questi.

Nella nostra azienda nessuno timbra il cartellino, a qualunque livello: gli orari anche in base alle mansioni sono gestiti e autocertificati. Il part-time non è un problema.

Eppure si lavora e c’è spazio per crescere (io ne sono un esempio) e per le donne questo è un vantaggio, perché permette una gestione migliore degli orari, la possibilità di lavorare in ambienti differenti da quello del lavoro, di focalizzare davvero le proprie capacità sugli obiettivi. Un vantaggio è anche il fatto che la diversity sia un valore e l’investimento sui giovani una scelta aziendale.

**Tornando alle scelte, quella universitaria com’è andata?**

O Economia o Ingegneria: tutto il resto non poteva essere preso in considerazione per mio padre. Il lavoro prima di tutto! Però mi ha cresciuta consapevole di dover badare a me stessa e di dovermi chiedere molto e di dover chiedere molto al lavoro. Oggi sono contenta della scelta fatta, anche se non mi sono mai occupata del marketing di prodotto su cui avevo una preparazione specifica. In Accenture sono entrata sapendo che sarebbe stata un’esperienza durissima ma molto importante per la carriera futura e quindi con l’intenzione di rimanere qualche anno... Sono in realtà rimasta molto di più e a gennaio 2012 compirò i miei “14 anni” di Accenture! Ho avuto modo di crescere, molto, occupandomi prima di change management come consulente, cosa che mi ha permesso di visitare e conoscere diverse realtà aziendali a volte anche difficili per una donna, per poi entrare nel 2004 all’interno dello staff Risorse Umane dove oggi sono responsabile per lo sviluppo del piano Human Capital Strategy per la mia geografia di riferimento (IGEM-Italia, Grecia, Emerging markets).

**Quali caratteristiche crede abbiano influito nel successo del suo percorso professionale?**

La passione e l’entusiasmo, la capacità organizzativa, il saper individuare obiettivi e raggiungerli rispettando i tempi. Ma anche la capacità di lavorare in team e di “tirare” gli altri e poi la voglia di lavorare molto su di me,

di migliorare nella gestione delle relazioni come dei ruoli.

Inoltre, l’aver studiato fin da piccola le lingue è stato fondamentale per poter accedere a un’azienda internazionale.

Il resto, credo, lo fanno i talenti, quelli che ciascuno di noi ha e che deve coltivare e far crescere con passione. Fuori di “parabola” ovviamente, senza dimenticare, noi donne, di dover sempre essere molto chiare con noi stesse, con i nostri obiettivi. Ad es., sapevo di voler puntare alla dirigenza e l’ho fatto buttando il cuore oltre l’ostacolo, lavorando sodo, ore e ore al giorno, lontana da casa. E poi le scelte, anche quelle personali, come un compagno di vita che ha saputo credere in me e condIVIDERE, da sempre. Un’azienda, e anche qui un po’ di fortuna l’ho avuta, che investe sui giovani e non discrimina le donne.

**Cosa manca alle donne per avere un adeguato riconoscimento al merito?**

Forse la capacità di lavorare maggiormente sui loro punti di forza, di spingerli al meglio invece di focalizzare l’attenzione sui punti di debolezza, anche se con la buona ambizione di cambiarli.

Perciò dobbiamo riuscire a costruire i nostri percorsi, a pianificarli e, soprattutto, a comunicarli ai nostri superiori. Quest’ultimo aspetto è fondamentale: la “dichiarazione” dei nostri obiettivi, favorisce il crearsi delle condizioni perché si attui il risultato a vari livelli e, soprattutto, che arrivino, anche, i riconoscimenti. Quasi sempre, purtroppo, il merito, seppur dovuto, non viene riconosciuto a chi non sa richiederlo.

Per questo credo sia fondamentale attuare per le donne dei percorsi di formazione alla sicurezza emotiva per mettere al riparo la capacità empatica, come dire, supportarla rispetto a rischi di questo tipo.

Inoltre, e questo è un compito che sento molto mio, dobbiamo riuscire a creare nuovi modelli di riferimento. Se ce l’ho fatta posso raccontarlo e far capire, soprattutto alle più giovani, che è possibile, che riesco a fare tutto con soddisfazione, ad essere a casa per dare cena ai miei figli.

Ed è per questo che in Minerva Federmanager ho subito trovato una comunanza di intenti, la voglia di accettare le sfide con altre donne, di non “chiamarsi fuori” dai ruoli di potere e di responsabilità.

Infine, e Minerva in questo esprime un vero potenziale, credo che il networking tra donne sia un metodo fondamentale per sviluppare idee e trovare soluzioni.

**Qual è il principale obiettivo per una donna manager oggi, quindi qual è il suo.**

Riuscire a conciliare tutto, senza dover rinunciare alla possibilità di sviluppare la propria professionalità per la realizzazione personale (famiglia, figli), che è una parte importante della nostra vita.

# Consiglio Nazionale CIDA

*Venerdì 17 giugno si è tenuto il Consiglio Nazionale CIDA con O.d.G.: comunicazioni del Presidente; approvazione del bilancio consuntivo; approvazione proposte di modifica statuto*

**P**rima della lettura della relazione del Presidente, lo stesso ha invitato i consiglieri Zuccaro (consigliere CNEL) e Caprioglio (consigliere CESE e CEC) a relazionare su ruoli e attività nelle rispettive organizzazioni.

Dopo la lettura della relazione, il Presidente Corradini ha inoltre illustrato una mozione interna su alcune problematiche governative, riferendosi in particolare al più o meno velato accenno ad ulteriori provvedimenti punitivi nei confronti dei pensionati.

Su richiesta del Presidente Ambrogioni si è modificato in parte tale mozione, che costituirà la base per l'inoltro alle autorità governative, di concerto con altre organizzazioni dirigenziali, di idonea segnalazione e richiesta di argomentazione. Inoltre il Comitato di Presidenza sarà sistematicamente vigile sul prosieguo dei provvedimenti economici e fiscali che dovessero insorgere rispetto alle ventilate manovre aggiuntive per mantenere l'osservanza del patto di stabilità. Su cui i soliti falchi politici e sindacali si stanno avventando con le solite argomentazioni di "privilegio" della nostra categoria.

Relativamente alle modifiche statutarie, le innovazioni rilevanti sono sostanzialmente le seguenti:

- l'eliminazione della norma che consentiva



*Caprioglio con Ambrogioni e Cuzzilla all'Assemblea di Torino.*

un duplice mandato soltanto alla persona appartenente alla stessa federazione;

- l'aumento del numero dei consiglieri per consentire una maggiore rappresentanza geografica ai componenti Federmanager e Funzione Pubblica;
- la riduzione della delibera di scioglimento da unanimità a maggioranza qualificata di 4/5;
- l'eliminazione della norma farraginosa di nomina dei consiglieri delle Unioni Regionali, rinviando alla designazione delle singole organizzazioni.

Le predette proposte, unitamente ad altre di maggiore snellimento burocratico, sono state elaborate da apposito gruppo di lavoro.

Sulla prima norma è intervenuto il Presidente Ambrogioni, ribadendo che tale modifica è improntata alla ricerca dei migliori candidati per la posizione, che dimostrino impegno, competenze, testimonianze, attitudini, ecc. per ricoprire il ruolo. Inoltre, questo consente a Federmanager di esprimere propria candidatura per la prossima legislatura, essendo Federmanager non solo l'organizzazione più rilevante ma avendo lavorato nella direzione di riallacciare rapporti con altre federazioni/confederazioni nella prospettiva di una nuova casa comune. Il Presidente Rembado si è dichiarato d'accordo, anche se ciò non esclude la presentazione di candidature da parte delle altre federazioni aderenti alla Cida.

Circa il bilancio, annoto che è stato chiuso in utile dopo aver effettuato ulteriori accantonamenti supposti esaustivi per la querelle del CAF/Cida nonché l'aver sostenuto i costi per il trasloco ed il riadattamento (eccellente) della nuova sede di proprietà.

Ovviamente lo spirito che aleggia in Cida è assai più armonioso e collaborativo rispetto al passato.

A disposizione dei colleghi per eventuali approfondimenti.

**Luigi Caprioglio**

**Orienta la tua carriera nella giusta direzione con il Bilancio di Competenze.**

Ambire è stata scelta da Fondirigenti per l'erogazione del servizio di Bilancio di Competenze ai Dirigenti Industriali.

**Fondirigenti**

**FEDERMANAGER**  
FEDERAZIONE NAZIONALE UNIONI REGIONALI PAZIENZIARI

**Ambire**  
www.ambire.net

Numero Verde  
**800 199 659**

Trasmettiamo il testo della lettera che abbiamo predisposto ed inviato al Presidente del Consiglio dei Ministri e ad alcuni Ministri per esprimere il nostro totale dissenso rispetto alle ipotesi più che concrete di un nuovo blocco della perequazione delle pensioni medio-alte o di un contributo di solidarietà.

Abbiamo chiesto ed ottenuto la condivisione di tutte le Associazioni di categoria interessate sul tema.

È chiaro che non ci stiamo limitando all'invio di una lettera: ancora una volta cercheremo, attraverso contatti diretti, di sensibilizzare le componenti del Governo, Presidenti di Commissioni parlamentari e politici vari.

Non sarà facile ma il nostro impegno sarà massimo per contrastare una misura che giudichiamo assolutamente marginale e quindi odiosa e demagogica.

## Lettera al Governo

### Perequazione automatica delle pensioni

**Egregio Signor Presidente del Consiglio, Signori Ministri,**  
dai mass media apprendiamo, con molta preoccupazione, notizie su possibili ulteriori provvedimenti che il Governo potrebbe adottare con la prossima manovra finanziaria, finalizzati a **sospendere nuovamente il meccanismo di perequazione automatica delle pensioni.**

Le scriventi Organizzazioni, con la presente, si vedono costrette ad esprimere tutto il loro dissenso riguardo alla eventuale reiterazione di misure punitive nei confronti di una categoria che è già stata abbondantemente vessata e che assolve pienamente ai propri obblighi fiscali.

Non potremmo accettare eventuali nuovi interventi da parte di questo Governo che andassero a colpire ulteriormente i pensionati, con l'intento di recuperare risorse per finanziare una spesa pubblica ancora ricca di sprechi e sacche improduttive.

Abbiamo già più volte evidenziato come il mancato adeguamento delle pensioni al costo della vita nell'ultimo decennio abbia fatto registrare una perdita di potere d'acquisto, che abbiamo calcolato tra l'8% ed il 10%, colpendo, in particolare, i pensionati over 70, titolari di pensioni mediamente più basse, che non hanno ulteriori fonti di reddito.

Tale effetto negativo è stato ulteriormente aggravato dal blocco della perequazione istituito negli anni 1998, 1999, 2000 e 2008, per concorrere in modo solidaristico al finanziamento degli interventi di riforma del sistema pensionistico.

In particolare, con riferimento alla normativa che disponeva la sospensione della perequazione automatica per il 2008 delle pensioni di importo superiore a 8 volte il minimo Inps (art. 1, comma 19, legge n. 247/2007), la Corte Costituzionale si è pronunciata, con sentenza n. 316/2010, in merito alla legittimità costituzionale del provvedimento.

In tale sentenza, pur dichiarando non fondata la questione di costituzionalità sollevata dal Tribunale di Vicenza, tuttavia, la Corte Costituzionale pone un monito al Legislatore allorquando, concludendo le motivazioni, segnala che "la sospensione a tempo indeterminato del meccanismo perequativo, ovvero la frequente reiterazione di misure intese a paralizzarlo, esporrebbero il sistema ad evidenti tensioni con gli invalicabili principi di ragionevolezza e proporzionalità (su cui, nella materia dei trattamenti di quiescenza, v. sentenze n. 372 del 1998 e n. 349 del 1985), perché le pensioni, sia pure di maggiore consistenza, potrebbero non essere sufficientemente difese in relazione ai mutamenti del potere di acquisto della moneta".

Quest'ultimo richiamo dell'Alta Corte, nelle motivazioni della sentenza richiamata, costituisce una novità rispetto ai precedenti interventi, che ci auguriamo sia tale da indurre il Legislatore a non reiterare simili provvedimenti in futuro.

In tal modo si ritornerebbe a porre la questione della violazione dei principi costituzionali che affermano la proporzionalità e l'adeguatezza delle pensioni in relazione al mutamento del potere di acquisto della moneta, nonché la tutela dei diritti acquisiti, che saremmo costretti a riproporre al giudizio della magistratura.

A ciò si aggiunga che, a partire dal 1° gennaio 2011, i pensionati

hanno già subito una evidente grave penalizzazione a causa della mancata conferma del meccanismo di perequazione automatica introdotto con la Legge 3 agosto 2007 n. 127, per effetto della quale l'indice di piena rivalutazione automatica delle pensioni è tornato ad essere applicato fino a 3 volte il minimo Inps anziché a 5 volte, come era valso per il triennio 2008-2010.

Il citato provvedimento aveva accolto, seppure parzialmente ed in via transitoria, le richieste delle scriventi Organizzazioni, dimostrando la consapevolezza delle Istituzioni circa la iniquità del meccanismo parzialmente perequativo e la conseguente necessità di dover dare una risposta, in termini progressivi, alle legittime aspettative dei pensionati.

Siamo consci delle difficoltà della situazione economica del Paese e della necessità di perseguire gli obiettivi di riequilibrio del bilancio pubblico, come da impegni assunti in sede comunitaria, tuttavia, una politica economica di spending review e l'introduzione di strumenti e normative atte a ridurre significativamente il livello di evasione fiscale, che caratterizza negativamente il nostro Paese, con l'obiettivo di un fisco più equo che riduca la pressione fiscale su lavoro, pensioni e imprese, deve e può trovare soluzioni di allargamento della base imponibile anziché andare a penalizzare e mortificare quelle categorie che assolvono onestamente ai propri obblighi fiscali.

Chiediamo pertanto, di poter aprire un confronto immediato con il Governo, per poter esplicitare in modo più dettagliato le proposte delle scriventi Organizzazioni ai fini di rilanciare la crescita del Paese, in un clima di coesione sociale.

In attesa di un Suo positivo riscontro, cogliamo l'occasione per inviare i più cordiali saluti.

**Giorgio Corradini**  
CIDA

**Silvestre Bertolini**  
CONFEDIR-MIT

**Giorgio Ambrogioni**  
FEDERMANAGER

**Guido Carella**  
MANAGERITALIA

Egregio On. Silvio Berlusconi  
Presidente del Consiglio dei Ministri

Egregio Dr. Gianni Letta  
Sottosegretario alla Presidenza del Consiglio dei Ministri

Egregio On. Renato Brunetta  
Ministro della Pubblica Amministrazione e Innovazione

Egregio Sen. Maurizio Sacconi  
Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

Egregio On. Giulio Tremonti  
Ministro dell'Economia e delle Finanze



Presentato a Roma il 9 giugno dal presidente Giorgio Ambrogioni

## Un progetto di riforma fiscale per il Paese

*Una riforma a costo zero*

*Una riforma per i giovani, gli anziani e le situazioni di disagio*

*Una riforma per la modernità*

Con questi tre *slogan* si possono sintetizzare i risultati della ricerca sulla tassazione dei redditi da lavoro dipendente svolta, per conto di Federmanager, dalla Fondazione REI – Ceradi Luiss Guido Carli in collaborazione con il Dipartimento di Diritto ed Economia delle Attività Produttive dell'Università degli studi di Roma "La Sapienza" e con il Dipartimento di Scienze Giuridico-Sociali e dell'Amministrazione dell'Università degli studi del Molise.

È a tutti noto che il peso dell'imposizione personale sui redditi grava prevalentemente sul reddito di lavoro dipendente. Ciò non solo è dovuto all'elevato grado di evasione fiscale e di erosione che caratterizza le altre categorie di reddito, ma anche alla non adeguatezza della disciplina normativa in materia, ferma alla riforma attuata negli anni '90 che teneva conto di una realtà economico-sociale ben diversa dall'attuale.

È necessario innanzitutto che il legislatore fiscale prenda atto del mutato contesto giuridico e socio-economico in cui si inserisce oggi il lavoro dipendente, che sempre più si caratterizza per la **flessibilità della retribuzione** (in cui alla parte fissa si affianca quella variabile misurata sulla produttività) e per schemi di **"total remuneration"** (in cui il salario non è più costituito solo dallo stipendio ma da una composizione complessa costituita anche da tutti gli strumenti di *welfare* aziendale, fra cui in particolare dalla previdenza complementare ed assistenza sanitaria privata).

Molto timidamente il nostro legislatore si è accorto della nuova struttura della remunerazione riconoscendo una fiscalità di vantaggio per alcune componenti retributive agganciate alla produttività, ma con limiti di importo estremamente ridotti. Nel contempo la nozione di **"total remuneration"** appare del tutto assente dalla nostra legislazione fiscale, che si limita a riconoscere in modo settoriale talune deduzioni separatamente per la previdenza complementare e per l'assistenza sanitaria.

Portare a regime una **fiscalità di van-**

**taggio per la parte variabile della retribuzione** – senza, ovviamente, limiti stringenti di importo – e creare un **unico plafond di deduzione fiscale quanto meno per previdenza ed assistenza sanitaria** (in modo che il singolo dipendente a seconda delle sue esigenze possa anno per anno spostare i versamenti fiscalmente deducibili dalla previdenza alla sanità e viceversa), significherebbe un primo passo verso la modernizzazione del sistema di tassazione del reddito da lavoro dipendente. Tali riforme potrebbero essere realizzate a **costo zero**, nel momento in cui la fiscalità di vantaggio per la parte variabile della retribuzione si applichi solo agli aumenti retributivi collegati ad aumenti di produttività rispetto (ad esempio) alla media del biennio precedente all'applicazione della nuova normativa e il **plafond** unico sia inizialmente fissato per un importo pari alla somma delle attuali deduzioni fiscali per previdenza e sanità.

Nel medio periodo, compatibilmente con lo stato dei conti pubblici e – si aggiunga – con il recupero dell'evasione e dell'erosione fiscale, dovrebbe essere comunque rivista la **curva delle aliquote IRPEF**, che gravando – come detto – prevalentemente sul reddito di lavoro dipendente raggiungono velocemente le aliquote marginali più elevate. In tale revisione – che comunque dovrebbe essere generalizzata e complessiva – un passaggio essenziale appare quello di ridisegnare la curva delle aliquote secondo nuovi concetti non solo di pura progressività economica, ma anche sociali (dalla famiglia, ai bisogni degli individui, all'età). Appare sicuramente compatibile con i principi costituzionali di progressività e capacità contributiva l'introduzione del concetto di **maturità fiscale e contributiva**, per cui le aliquote fiscali e contributive dovrebbero essere ridotte nell'età giovanile di avvio al lavoro (ad esempio, fino ai 35 anni), per divenire piene nell'età matura e ridursi nell'anzianità (ad esempio, dopo i 60 anni o comunque con il pensionamento). La piena fiscalità deve corrispondere ad una età di massima produttività lavorativa, dovendo tenersi conto, invece, sia della necessità della fase giovanile di avvio al lavoro (fase a cui corrisponde anche la formazione della famiglia) che di quelle della terza età, in cui

alla riduzione del reddito per pensionamento spesso corrisponde l'aumento di taluni bisogni dovuti alla salute e all'assistenza. Dunque, **una curva delle aliquote a parabola**, in cui il punto più alto dovrebbe corrispondere alla piena capacità e maturità lavorativa.

In ogni caso, l'attenzione del legislatore dovrebbe rivolgersi alle **situazioni di bisogno dei lavoratori**, attualmente del tutto trascurate. Si pensi ai casi in cui, a seguito di perdita del lavoro, il lavoratore si dovesse trovare a dover affrontare spese di riqualificazione ed aggiornamento professionale; il riconoscimento fiscale di tali spese appare doveroso.

Due ultime considerazioni su tali ridisegni della curva delle aliquote.

Esso ha sicuramente un costo che, peraltro, dovrebbe essere recuperato non solo attraverso la lotta all'evasione fiscale ma anche attraverso il ridimensionamento dell'**erosione fiscale**. Esclusi i redditi da lavoro dipendente ed autonomo (professionale e di impresa) praticamente tutte le altre categorie di reddito sono sottratte alla progressività IRPEF. L'attuazione del **federalismo fiscale** potrebbe ulteriormente aggravare tale situazione, là dove le addizionali IRPEF (che ne dovrebbero costituire un caposaldo) dovessero applicarsi solo ai redditi assoggettati a progressività, con esclusione (come fino ad oggi è stato) dei redditi assoggettati a cedolare secca (affitti, redditi finanziari, plusvalenze, ecc.). Pertanto, **anche sui redditi assoggettati a cedolare secca dovrebbero essere applicate le addizionali regionali e comunali**.

In ogni caso per far fronte alla perdita di gettito conseguente alla riforma della curva delle aliquote IRPEF, dovrebbe essere attentamente valutata la possibilità di spostare la pressione fiscale dal reddito al consumo (ad esempio, attraverso la revisione delle aliquote agevolate IVA e/o l'introduzione di tributi di tipo ambientale), e cioè – riprendendo uno slogan caro all'attuale Ministro delle finanze secondo un programma che non ha mai, peraltro, trovato attuazione – **dalle persone alle cose**. □

*Sintesi della ricerca su fisco e lavoro dipendente* a cura di Fondazione REI - Ceradi Luiss Guido Carli

13 giugno 2011: Centro Congressi Unione Industriale di Torino

## Il ruolo di Fondirigenti nella Formazione Manageriale

*Il convegno si propone di illustrare gli strumenti che il Fondo mette a disposizione delle aziende e dei loro dirigenti per cogliere le opportunità della formazione, nella logica della crescita della cultura d'impresa e manageriale*

Il saluto di benvenuto ai partecipanti è dato dal dott. Giuseppe Gherzi, direttore dell'Unione Industriale di Torino. Due i presupposti qualificanti del Fondo: la facilità e rapidità di accesso al finanziamento delle iniziative di formazione, siano esse di carattere aziendale che individuale. L'inserimento strutturale ed ineludibile della formazione tra le attività dell'impresa. Ricorda ancora che l'attività svolta da Fondirigenti si esplica attraverso due istituzioni, Fondimpresa rivolto alla formazione di operai e impiegati e Fondirigenti rivolto alle risorse manageriali.

Una considerazione in chiusura d'intervento: le grandi aziende del territorio hanno colto le opportunità offerte da Fondirigenti, meno le PMI, nel cui ambito gli interventi di formazione dovrebbero proprio promuovere l'innovazione tecnologica e la preparazione delle risorse per la ripresa e lo sviluppo.

Nell'intervento del dott. Pietro Fiorentino, Direttore di Fondirigenti, l'illustrazione e il consuntivo delle attività del Fondo: significativa l'esposizione dei dati del 2010 che riguardano l'area di Torino confrontata con quella delle altre province. La percentuale dei dirigenti "formati" a livello nazionale è del 44% contro un indice del 57% per la nostra provincia. Ma anche per Torino siamo ancora distanti dall'obiettivo di un intervento formativo all'anno per dirigente che rappresenta il traguardo di Fondirigenti.

Mancano dati sulla "formazione implicita", quella che viene praticata in azienda in modo permanente di solito sotto forma di "guida" per le attività di immissione ai nuovi ruoli anche se non è evidenziata sotto forma di corsi veri e propri. Ne compare nella parte del bilancio delle aziende il valore della formazione come "asset" del patrimonio. Segue, in modo analitico, l'esposizione degli strumenti e delle procedure per usufruire dei contributi e del supporto di Fondirigenti: accesso ai piani formativi, avvisi territoriali, avvisi individuali, progetti particolari (I Turismi; ad es. La cultura di impresa).

Ampio respiro all'impegno relativo ai progetti di riqualificazione dei dirigenti disoccupati; risalto alle iniziative formulate a favore delle PMI (aziende con un massimo di tre dirigenti in forza) e dei dirigenti disoccupati.

Pacato e chiaro l'intervento della dott. Barone, quasi di tono didattico ed inteso a illustrare, con l'aiuto di slide, gli strumenti e le procedure di lavoro di Fondirigenti: più di 13.000

imprese con altre 73.000 dirigenti appartenenti a tutti i settori produttivi hanno già aderito. L'adesione al Fondo è gratuita, può essere effettuata in qualsiasi momento dell'anno con validità immediata. Nella "Denuncia Aziendale" all'INPS è sufficiente selezionare l'opzione "Adesione" e inserire il codice FDIR. Nota, per la formazione del management le aziende dispongono dello 0,30% dei contributi versati all'INPS, senza altri costi aggiuntivi. Il "Conto Formazione" è riservato alle imprese aderenti e le risorse accantonate possono essere utilizzate in qualsiasi momento dell'anno. Con il "Conto 24" le imprese più piccole hanno la possibilità di aver approvati i propri piani formativi in 24 ore.

Interessanti gli interventi dei rappresentanti di due aziende, la prima - la Michelin - di grosse dimensioni, la seconda la Sestriere Vernici - di medie dimensioni, concentrati sulle esperienze formative condotte in queste aziende.

Nella prima, la Michelin S.p.A., la gestione della formazione è uno dei compiti specifici della gestione delle Risorse Umane: "Avere l'ambizione della formazione per sostenere lo sviluppo: attraverso la formazione offrire un contributo riconoscibile nello sviluppo delle persone e nel miglioramento delle performance della Michelin. Essere entro il 2015 "azienda di riferimento nella formazione".

Queste alcune delle frasi sentite in aula che danno bene l'idea e la considerazione che l'azienda Michelin attribuisce alla formazione.

Qualche dato: l'azienda investe il 4-5% l'anno del proprio budget del personale in formazione; mediamente vengono dedicate 2 settimane all'anno per dipendente, corrispondenti al 6% del costo del lavoro e a 2.700 Euro per dipendente (4.600 persone in organico: operai 74%, impiegati e quadri 25%, dirigenti 1%). Nel corso dell'ultimo anno sono stati formati 19 dirigenti, con un costo complessivo di 88.000 Euro di cui 39.000 finanziati da Fondirigenti.

Meno strutturato ma più coinvolgente l'intervento di Nicoletta Roncarolo, responsabile del personale e della formazione presso la Sestriere S.p.A. I fondi messi a disposizione da Fondirigenti sono stati impiegati per effettuare un viaggio di formazione in Giappone con visita a numerose aziende locali.

Come esperienza comune, ricavata nel corso delle visite, il senso di attaccamento, quasi di appartenenza, che lega i dipendenti giapponesi alle aziende e lo sforzo costante

per il miglioramento spontaneo dei processi e la condivisione degli obiettivi comuni.

Alcuni degli strumenti e dei metodi riscontrati sono stati trasferiti in Italia e adottati nell'azienda in questione (tabelloni nei reparti, lavagne, segnali colorati, costituzione di team) con buona accettazione e condivisione da parte di tutti i dipendenti.

Controcorrente e chiaramente provocatori gli interventi di Nadio Delai, presidente di Ermeneia, e di Vincenzo Boccia, presidente di Piccola Industria. Dice in modo perentorio Nadio Delai: "Smettiamola di chiamarla formazione e di considerarla una voce estranea, un'attività da promuovere, evidenziare e pianificare in modo autonomo". La formazione è componente naturale delle attività aziendali e quasi sempre viene svolta in modo implicito, naturale nel mondo aziendale, ufficio o reparti che sia. Pensiamo a ciò che accade quando in azienda viene introdotto un nuovo processo oppure un nuovo impianto; in questo caso agli addetti del nuovo processo viene seriamente impartita la formazione operativa e le norme di sicurezza richieste, il tutto senza interventi formali effettuati in aula!

Non è esagerato ritenere che questo tipo di formazione più fluida, assolutamente non formale, che potremo definire "formazione implicita" corrisponda a 1,5 volte quella di tipo formale.

Tira le somme alla fine del Convegno il Presidente di Fondirigenti, nonché Presidente di Federmanager APDAI Torino, Renato Cuselli.

Ricorda brevemente gli sviluppi della crescita di Fondirigenti negli ultimi anni, la assoluta necessità di usare gli strumenti della formazione per ridare sviluppo alle aziende e prospettive di lavoro ai dirigenti.

Cita le difficoltà di congiungere, di mettere in relazione le offerte educative del Fondo con la domanda della base: la difficoltà di far comprendere che Fondirigenti costituisce la piattaforma di partenza per le mete di produttività e competitività delle aziende.

Il panorama delle motivazioni e la descrizione degli strumenti hanno costituito i temi ricorrenti del convegno: quali i risultati? Non spetterà a noi constatarli.

Per dovere di riporto ricordiamo ancora che il Convegno è stato condotto in modo fermo ma piacevole nelle modalità, senza sbavature o dispersioni, dal dott. Roberto Granatelli, direttore dell'APDAI.

A.B.

**A cura di Federmanager e Manager Italia si è tenuto un convegno promosso da Italia Lavoro, Agenzia del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**

## Incentivi a favore dei dirigenti

*L'evento ha avuto luogo il 28 giugno presso la Camera di Commercio di Torino quando questo numero era già pronto per la stampa. Poiché fra i molti protagonisti il moderatore era Roberto Granatelli, Direttore APDAI, riproduciamo parte del suo intervento con il proposito di riprendere l'argomento dopo le ferie estive*

**C**redo che gli interventi abbiano ben evidenziato lo scopo dell'iniziativa che non deve essere sottovalutata e le aziende ancora di più devono viverla con partecipazione perché può rappresentare una delle soluzioni (non l'unica ovvio) per venire incontro alle esigenze delle parti in gioco (che vediamo lamentarsi dei costi da una parte e della mancanza di opportunità dall'altra) che vivono il contesto di disagio operativo che dura da anni e che si è materializzato con l'inizio della mancanza di opportunità dall'altra) che vivono il contesto di disagio operativo che dura da anni e che si è materializzato con l'inizio della grande crisi del sistema. Crisi (Dini) che, dal 1995 in poi, ha portato ad un incontrollata lievitazione dei costi del lavoro.

Questa combinazione negativa di eventi ha favorito, purtroppo, il diffondersi pericoloso di una cultura del disagio a scapito di quella del rischio e della sfida... le conseguenze di questa situazione ci sono drammaticamente evidenti e si evidenziano soprattutto su due macroaree: la riguarda la dirigenza Schiere di colleghi, soprattutto quelli con fascia di età superiore ai 50,

disoccupati, precari sono costretti a transitare con sempre maggior frequenza nella categoria dei neet (not in education employment en training) cioè di quelli che non ne possono più di cercare, bussare aspettare e neppure di sperare con il rischio di scoraggiarsi perché non arrivano le risposte concrete. Quando si passa dalla fase di disoccupato a quella di lavoratore scoraggiato il disagio, specie a livello psicologico, è spesso irreversibile.

Altra macroarea di riferimento riguarda le aziende ed alcuni comportamenti sintomatici della situazione di disagio di cui parliamo: alcune aziende, specie quelle piccole, hanno adottato soluzioni alquanto improbabili per abbattere il costo del lavoro scaricando sulla parte più debole.

Come per esempio, ridurre lo stipendio unilateralmente o sottoscrivere, in via privata, variazioni stipendiali in pejus con il rischio poi, cambia rapporto di soggezione se non certezza, di trovarsi davanti al giudice quindi in sede di verifica di legittimità delle stesse. ABUSUS NON TOLLIT USUM.

Questi sono comportamenti devianti che

non corrispondono più alle aspettative sociali di un sano, quindi legittimo, rapporto sinallagmatico quale è quello di lavoro.

Ebbene, l'iniziativa di cui oggi parliamo, promossa dal Ministero del lavoro, realizzata da Italia Lavoro, che stiamo condividendo come attori, deve tendere... unitamente ad altre forme di controllo anche... a questo ad evitare il radicarsi di queste anomalie comportamentali... che, tra l'altro si autoalimentano compromettendo sempre di più la base fiduciaria del rapporto.

Il messaggio forte che vorremmo si cogliesse con questa occasione di incontro è che l'intervento agevolativo promosso dal Ministero, fortemente voluto dalle nostre Federazioni, deve essere assolutamente colto nella sua essenza... ma anche nella sua temporaneità...

Se non adeguatamente compreso e utilizzato si penserà che le aziende lo ritengono inutile! Siamo qui anche per evitare che ciò accada! □

### Manageritalia Il cambio dei vertici federali

**L'**assemblea nazionale di Manageritalia dell'11 e 12 giugno a Milano ha rinnovato i vertici federali in un procedere rivelatore che ha fatto cogliere il meglio con la consapevolezza sempre nuova nel difficile cammino del ruolo manageriale nella modernità dei tempi.

Iniziale ovazione di riconoscenza nel ricordo del Presidente federale Lorenzo Guerriero, che ci ha lasciati il 18 maggio, da parte di tutti noi per i molti successi ottenuti in Manageritalia sotto la sua lunga guida innovativa in ogni campo e in tutti i rapporti politici e sindacali così utili e così necessari per il bene della categoria e del suo progresso nella società.

A sostituirlo, all'unanimità dei presenti, è stato chiamato Guido Carella, già Vice Presidente, con l'accoglienza cordiale e la grande stima di tutti che merita una persona "di casa" che ci è cara per la sua competenza; per la conoscenza di tutta la struttura federale e per il talento professionale e umano con cui accompagnerà la sua presidenza nella quotidianità.

Al suo fianco due Vice Presidenti: Alessandro Baldi, Presidente del Fondo Mario Negri e Marisa Montegiove, responsabile nazionale del gruppo Donne Manager.

Guido Carella col suo stile tra nitore e ricerca di forze nuove, ha subito inserito nelle diversificate attività federali, nuove giovani età con competenze specifiche adeguate alle esigenze federali per le sfide che l'aspettano.

Assemblea forte, assemblea attuale, assemblea da rispettare per il faticoso futuro quotidiano che ci aspetta.

Giulio Airaghi



**METTI UN MANAGER IN AZIENDA,  
PER COMPETERE CON SUCCESSO.  
Oggi lo puoi fare risparmiando!**

Novara

## Nuovo Consiglio Direttivo

**Con la recente Assemblea Referendaria sono stati eletti i nuovi Consiglieri ed il Revisore dei Conti ed è stato approvato il nuovo Statuto Sociale, in sostituzione di quello precedente, che, se pur due volte emendato, risale al 1981**

Il giorno 24 maggio 2011 il nuovo Consiglio Direttivo ha provveduto all'assegnazione delle varie cariche per cui la composizione del Consiglio è la seguente:

**Presidente:** Giovanni Silvestri

**Vice Presidente Novara:** Mario Fattori

**Vice Presidente VCO:** Carlo Ricchetti

**Consiglieri:** Luciano Calzavara, Daniele Cerasaro, Daniele Corti, Bruno Franco Ferraris, Gianluigi Noja, Patrizio Passamonti, Paolo Pettinaroli

**Tesoriere:** Pier Luigi Vaudano

**Revisore dei Conti:** Mario Donati

Sono stati pure nominati i responsabili dei servizi e dell'assistenza offerti dall'Associazione.

Dei 10 componenti del Consiglio, 5 sono nuovi e, di questi, 3 sono dirigenti in servizio. Crediamo così di aver raggiunto un perfetto rapporto tra la necessaria componente di base e quella nuova, per innovare e crescere.

Nella seconda metà del mese di giugno sarà consultabile il nostro nuovo portale sul sito: [www.novara.federmanager.it](http://www.novara.federmanager.it) dove sarà disponibile tra l'altro il testo completo del nuovo Statuto. □

## Convegno FASI

Il 7 luglio 2011 – alle ore 17.30 – si è tenuto un Convegno presso l'Associazione degli Industriali di Novara – sul tema **"FASI: il Fondo Sanitario in continuo sviluppo"**.

Per il FASI sono intervenuti il Presidente **Stefano Cuzzilla** ed il Direttore **Antonio Ercolani**.

Temi trattati: le innovazioni presenti e future sia per quanto riguarda il **FASI** come assistenza integrativa per i dirigenti estesa con il **FASI-OPEN** alle altre categorie, sia in particolare per **FASI-GSR**, la Gestione per il Sostegno al Reddito dei dirigenti temporaneamente non occupati. □

Alessandria

## Rinnovato il Consiglio Direttivo

*Comunicato stampa del 10 Giugno 2011*

Federmanager Alessandria, l'associazione provinciale dei dirigenti delle aziende industriali produttrici di beni e servizi, ha provveduto al rinnovo dei propri organi statutari per il triennio 2011-2013.

Il nuovo Consiglio Direttivo è composto da Francesco Bausone, Bartolomeo Berello, Roberto Davico, Antonella Donzelli, Giacomo Forti, Gianluigi Giacomazzi, Paolo Giorgi, Carlo Nano, Roberto Promutico, Giorgio Rivabella e Camillo Sangiovanni; Francesco Martinotti, Bruno Nano e Roberto Taverna sono i membri del Collegio dei Revisori dei conti.

Il 10 giugno u.s., nel corso di una riunione di Consiglio si è proceduto al formale passaggio delle consegne e il nuovo Direttivo ha nominato in qualità di Presidente Francesco Bausone, mentre Antonella Donzelli e Bartolomeo Berello sono i due nuovi Vicepresidenti dell'Associazione; confermato l'incarico di Tesoriere a Roberto Promutico.

I Consiglieri hanno voluto poi esprimere al Presidente uscente, Sergio Favero, il loro più sentito ringraziamento per l'intensa e professionale attività svolta nei

trascorsi mandati a favore della dirigenza alessandrina. Un ulteriore particolare ringraziamento è stato rivolto al collega Angelo Bonetta per la collaborazione prestata all'Associazione in campo assistenziale e previdenziale.

Il neo Presidente, nel tracciare un sintetico programma di lavoro per il prossimo triennio, ha evidenziato che sarà continuata l'opera di chi lo ha preceduto, ma ha sottolineato che Federmanager Alessandria dovrà dimostrare una particolare sensibilità ed attenzione alle istanze ed alle idee provenienti dalle generazioni più giovani non trascurando le problematiche, talvolta anche più complesse, che interessano la Dirigenza femminile. □

Biella

**Il Consiglio Direttivo di Federmanager Biella eletto nel corso dell'Assemblea del 17.6.2011 (vedi la cronaca al fondo di pag. 19) ha provveduto al rinnovo delle cariche sociali confermando Renzo Penna alla Presidenza. Per la composizione completa della "squadra" rimandiamo i lettori al prossimo numero.**

← segue da pag. 16

politica dell'accoglienza capace di tener conto della presenza decisiva degli immigrati di ultima generazione nei cicli della produzione e del lavoro. Certo di fronte all'imperante elogio del divenire, cui le leggi della complessità ci spingono, un rischio esiste. Il presidente di Federmanager nazionale Giorgio Ambrogioni non lo ha sottaciato mostrando la consueta passione e incisività: "Come si fa a non vedere per esempio il ruolo della Rete nel recente referendum, che ha letteralmente bypassato i corpi intermedi? Quale futuro dunque per la rappresentanza? Se non ci rendiamo conto di quello che sta avvenendo, siamo fuori dai giochi. Se non cominciamo a praticare, e non solo a discutere, di merito, responsabilità e rischio siamo destinati a un ruolo di comprimari. Il paese è malato, ma la parte sana che è la maggioranza deve reagire. La classe dirigente può fare un salto culturale, cominciando a far funzionare l'ascensore sociale, dando realmente voce alle realtà produttive, riallineando etica, valori e produttività.

Di certo non c'è niente di semplice nel complicato affresco che l'appuntamento di quest'anno ci ha consegnato. Probabilmente proprio per questo Renato Cuselli, chiudendo la parte politica della sua relazione, si è affidato a **Goffredo Fofi**, intellettuale dallo spirito gandhiano che credendo nella rivoluzione delle coscienze e della cultura, amava ripetere: "Non basta capire le cose, dobbiamo adoperarci per modificarle".

Evidentemente dopo il tempo dell'esercizio intellettuale, di certo imprescindibile e decisivo, è ora di passare all'azione, adottando quel "pragmatismo razionale", che la difficoltà del momento richiede. □

## La bella e gloriosa Torino è stata onorata ed ha onorato l'84<sup>a</sup> adunata degli Alpini

**S**iamo lieti di aderire alla richiesta di pubblicazione del Presidente di Federmanager Vercelli richiamandoci alla copertina del numero scorso di *Dirigente d'Azienda* ed al commento pubblicato a pagina 4.

Con l'occasione mandiamo un saluto a Michelinini ed a tutti i colleghi alpini che – come anche il nostro Direttore – hanno espresso con la loro presenza alla manifestazione l'orgoglio di appartenere al Corpo con la piuma sul cappello insieme al commosso ricordo per i tanti Caduti nella Grande Guerra e nella Seconda Guerra Mondiale, anche se per ragioni anagrafiche non ne hanno preso parte. □

**O**ltre 600.000 penne nere italiane e numerose rappresentanze di Sezioni Estere, hanno spontaneamente e diligentemente sfilato tra gli applausi affettuosi fra due ali di folla partecipe e al suono di oltre 100 fanfare alpine.

Ininterrottamente e lungo tutto il percorso della sfilata, lungo più di 7 chilometri. Sfilata ordinata, con labari, simboli, bandiere e gagliardetti decorati. Tutta la storia della nostra Patria.

A commuovere e dare maggior lustro LE FRECCE TRICOLORI, che hanno accompagnato da Corso Vittorio a Piazza San Carlo, Piazza Castello a Via Roma la GLORIOSA BANDIERA DI GUERRA del 3° Reggimento Alpini, fra i simboli del nostro Risorgimento.

Ho avuto l'onore di rappresentare, con tanti altri, la città delle medaglie d'oro al valor militare, centro europeo del riso e città d'arte.

Con tanto orgoglio e indimenticabili ricordi e qualche (tante) lacrime.

Gli applausi e le fanfare delle bande ci hanno accompagnati fino a Piazza Vittorio. Un mare di Alpini e un mare di applausi. Considero quei giorni, quei momenti, tra i più cari, e i più commoventi indimenticabili della mia vita.

Fra le Adunate Nazionali alle quali ho partecipato... quando gli anni erano molto meno, considero l'Adunata di Torino, la più riuscita, la più spettacolare, la più affettuosa e per me la più commovente e autentica.

Le penne nere degli Alpini e la nostra Bandiera Nazionale unica e con tre colori, la folla che ci ha applaudito, e l'anniversario dell'Unità d'Italia hanno ottenuto una meravigliosa e indimenticabile VITTORIA.

Autorità Nazionali: rapida visita del Ministro della Difesa La Russa e del Presidente della Camera Fini.

Autorità Regionali e Provinciali: il Presidente della Regione Piemonte Roberto Cota, il Sindaco Sergio Chiamparino.

L'Autorità più importante per noi Alpini, il nostro presidente nazionale Corrado Perona: bravo Presidente. Complimenti.

Successo immenso del Piemonte.

**Renzo Michelinini**



*Renzo Michelinini, tenente degli Alpini, in una foto del gennaio 1950 (pre-campo invernale Sauze d'Oulx-Sestriere). Da quella data sono passati oltre 60 anni, ma Michelinini con il cappello alpino continua ancora oggi – ve lo possiamo assicurare – a fare una splendida figura.*

← segue da pag. 22

Le generazioni più giovani sono meno disposte a mettere da parte le aspirazioni personali, giustamente, per noi questo aspetto è stato più difficile. Vorrei però dire loro che è indispensabile investire nel lavoro con entusiasmo e voglia di fare senza pianificare troppo tutto il resto, che poi viene da sé, un tassello alla volta.

Oggi con due bimbi piccoli non ho intenzione di fermarmi, anzi, sto iniziando a pianificare un nuovo percorso di crescita professionale, mi sento pronta e l'ho già comunicato.

Oggi so di conoscere quali sono i punti su cui posso fare affidamento e mi sto avvicinando alla mia vera strada. Riuscirei così a mettere insieme l'interesse per le persone, io che volevo studiare psicologia, e la capacità di far crescere le organizzazioni. Vorrei poter essere un coach e soprattutto vorrei poter dare qualcosa della mia esperienza agli altri, ai più giovani specialmente.

**Infine, perché moltissime donne che aspirano alla dirigenza si "concedono" i figli solo a obiettivo raggiunto. Qual è la sua esperienza?**

Idem. Non potevo pensarci prima. Mi viene in mente un fatto che è per me esemplificativo: alla prima gravidanza un manager di lunga esperienza mi ha spiegato come la maternità equivalga a un master. Ho capito che è vero e che le aziende devono riflettere seriamente sul valore di questa esperienza per una donna, soprattutto ai livelli di responsabilità. Ho visto poi la maternità con grande serenità e senza problemi, anzi ho potuto pianificare al meglio la gestione dei figli, ma sono consapevole che c'è ancora molta strada da fare.

**Roberta Dho**

Torino 2011

## Salone Internazionale del Libro

**A**nche quest'anno Torino è stata per alcuni giorni capitale della Cultura. Dal 12 al 16 maggio, presso i locali del Lingotto Fiere, si è svolta la 24<sup>a</sup> edizione del Salone Internazionale del Libro. Il tema conduttore della manifestazione è stato "dalla memoria storica al futuro prossimo", in continuità con la riflessione sulla memoria avviata nell'edizione 2010, arricchita dai temi e dai problemi dell'Unificazione italiana. Da un passato riletto criticamente nei suoi nodi ancora irrisolti, si è passato al futuro prossimo, alle parole chiave che lo decideranno, in un contesto globale sempre più complesso e di difficile lettura.

Paese ospite d'onore, era la Russia, il cui stand era ricco di bellezze, culturali e nazionali; la Palestina è stata invece special guest, foriera d'attività culturali fuori e dentro il Salone. La statistica indica che i visitatori sono stati circa 305.000, evidenziando un, seppur minimo, calo rispetto al 2010, che ha visto 315.013 visitatori varcare la soglia della storica struttura del Lingotto. Rispetto a quest'ultima edizione, la morfologia della manifestazione è cambiata. Per le celebrazioni dei centocinquanta anni dell'Unità d'Italia, è stato allestito l'Oval, padiglione dedicato alle Istituzioni nazionali e ad ospitare la Bookstock Village, mostra fotografica 1861-2011. Più di 74.000 visitatori hanno assistito ai 1.300 incontri organizzati nei padiglioni del Lingotto Fiere, a riprova del grande appeal della manifestazione e dell'attualità dei temi trattati, forse anche per la presenza dello stand Libro e Cioccolato. Tentazione e Meditazione. Sotto il profilo commerciale, alcuni medi e piccoli editori hanno affidato le loro migliori produzioni ad associazioni di categoria, rinunciando all'allestimento di propri stand; al contrario delle grandi case editrici, sempre presenti. Specchio della globalizzazione, campanello d'allarme degli artigiani della cultura. Salone del Libro non solo culturale e divulgativo, ma anche ludico, attraverso le grandi strutture allestite dai produttori di video game, oggetto di visita dei giovani, ma non solo. Ingresso nel tempio della cultura questo che, associato alla continua evoluzione digitale, suggerisce un pensiero: e se a breve i libri non fossero più di carta? Aspettiamo il 25° Salone Internazionale del Libro...

**F.No.**

Dalla Circolare Federmanager n. 2289 del 27 maggio 2011

## Indagine annuale sulle risoluzioni dei rapporti di lavoro avvenute nel 2010

*I dati raccolti a livello nazionale confermano la validità dell'indagine, avendo dato risposta 43 Associazioni provinciali su 58. Purtroppo si ripete il trend negativo delle uscite dei dirigenti iniziato con i dati del 2007*

**L**e riorganizzazioni e, nei casi più gravi le ristrutturazioni aziendali, continuano a produrre effetti negativi sul tasso occupazionale della categoria. Si ritiene infatti che il numero attendibile di risoluzioni dei rapporti di lavoro dei dirigenti industriali avvenute lo scorso anno sia attorno alle 6000 unità complessivamente, valore comprensivo sia delle risoluzioni gestite con il supporto delle Associazioni territoriali che di quelle avvenute fuori dalla sede sindacale (v. fig. 1 e 3).

Prosegue la tendenza verso un ulteriore impoverimento di managerialità del nostro sistema produttivo che rischia di compromettere il futuro stesso del mondo industriale cui potranno venire a mancare le competenze

professionali e manageriali necessarie per essere competitivi.

Ancora questa indagine conferma la strategicità del sistema di tutele e degli strumenti contrattuali per il riorientamento, la ricollocazione e il sostegno al reddito dei dirigenti disoccupati, strumenti che Federmanager ha fortemente voluto mettere al centro degli ultimi rinnovi contrattuali.

Entrando nell'analisi e nell'interpretazione dei dati più significativi che emergono dall'indagine 2010, si rileva che l'età media dei dirigenti coinvolti nella risoluzione del rapporto sta abbassando l'età di uscita: anche se la maggior parte delle risoluzioni (oltre il 58%) continua a riguardare i dirigenti over 50, siamo in presenza di un incremento significativo delle

risoluzioni che hanno riguardato i dirigenti con età sino a 45 anni (v. fig. 4).

Ancora due considerazioni di andamento: circa la tipologia di risoluzione, il 70% avviene attraverso risoluzione consensuale mentre i licenziamenti si attestano al 18% (v. fig. 2, 6, 7). Altro dato rilevante è quello relativo al calo delle risoluzioni nelle aziende di piccole dimensioni (con un numero di dirigenti non superiore a 3) (v. fig. 5). Ciò sembrerebbe confermare che le piccole aziende hanno esaurito la fase di riassetto organizzativo, a differenza di quelle di medie dimensioni (dirigenti in organico composti tra 4 e 10) nelle quali le chiusure di rapporto stanno proseguendo con intensità rilevante sia rispetto al 2008 che al 2009. □

---

## Perequazione automatica pensioni per l'anno 2012

**Roberto Granatelli  
Antonio Sartorio**

Ci risiamo ancora una volta!!!

Esiste la probabilità che il Governo stia attendendo di nuovo alle pensioni di valore medio-alto ma non solo.

Tra i temi oggetto della prossima manovra finanziaria correttiva, non vi sarebbero solo quelli che riguardano i dirigenti pensionati ma anche questioni che si riflettono ormai sull'intera categoria ed in parte su tutti i lavoratori. Appena qualche giorno fa il nostro Presidente Renato Cuselli, presentando la relazione del Consiglio Apdai in occasione dell'Assemblea generale degli Iscritti, tenutasi il 21 giugno u. s., ha riferito sull'ultima manovra estiva varata dall'attuale governo con la legge n. 122/2010, che ha imposto una nuova variazione del sistema previdenziale introducendo, tra l'altro:

- l'aggiornamento triennale, a partire dal 2015, dei requisiti anagrafici sulla base dell'incremento della speranza di vita;
- l'allungamento delle finestre di uscita dal lavoro;
- l'innalzamento a 61 anni per il 2011 ed a 65 anni, a partire dal 2012, dell'età di pensionamento delle donne del pubblico impiego, in ossequio a direttive comunitarie.

Con queste variazioni al sistema previdenziale sono stati introdotti nuovi vincoli nei confronti di tutti i lavoratori, ed in particolare delle dipendenti pubbliche, trasladando temporalmente in avanti, in alcuni casi anche di parecchi anni, la loro uscita dal mondo del lavoro e la acquisizione del diritto di usufruire della pensione, sempre più scarna ed insufficiente.

E mentre il Presidente Cuselli si domandava se ci si poteva ormai mettere alle spalle la stagione delle riforme previdenziali, citando anche quanto affermato recentemente dal Presidente dell'Inps Antonio Mastrapasqua che ha definito il nostro sistema previdenziale ormai in equilibrio, il Governo era al lavoro e stava elaborando una serie di proposte per il raggiungimento dell'equilibrio di bilancio nel 2014, puntando, sulla base delle prime indiscrezioni diffuse dai mass media, piuttosto che su tagli decisi agli sprechi ed ai privilegi, piuttosto che su un consistente incremento delle entrate attraverso una più robusta lotta all'evasione fiscale, anche, e per l'ennesima volta, su una "Reformatio in peius" del nostro sistema previdenziale, anticipando al 2013 provvedimenti che dovrebbero decorrere dal 2015, estendendo anche alle dipendenti private l'innalzamento progressivo a 65 anni dell'età di pensionamento ed applicando, per la quinta volta in poco

più di dieci anni, il blocco della, già di per sé iniqua, perequazione automatica delle pensioni medio-alte o decurtandole di un contributo di solidarietà.

La nostra Associazione è stata fra le prime a lanciare un grido di allarme nei confronti della Federazione nazionale la quale si è mossa con grande sollecitudine e, ottenendo la condivisione delle altre Associazioni e Confederazioni di Categoria, ha predisposto ed inoltrato una nota, sottoscritta unitariamente dai Responsabili delle varie sigle sindacali, indirizzata al Presidente del Consiglio ed ai Ministri competenti, nella quale si esprime il forte dissenso della categoria rispetto alle ipotesi anticipate dai mass media di un nuovo blocco della perequazione delle pensioni medio-alte, illustrando i motivi che dovrebbero indurre il Governo a non assumere questa ulteriore misura penalizzante a carico di tali pensioni.

Si confida che questa tempestiva iniziativa sia sufficiente a scongiurare il rischio emergente significando altresì che essa rappresenta un primo atto a cui, se necessario, seguirà una azione capillare di sensibilizzazione svolta nei confronti di esponenti di tutte le forze parlamentari e di Governo per evitare che venga attuato un ulteriore intervento demagogico sulle pensioni medio-alte, al fine di recuperare nuove risorse per riequilibrare la finanza pubblica italiana. □

Compare in scena un nuovo personaggio, la “speranza di vita”

## Nuovi dispositivi nella regolamentazione delle pensioni

Dopo l'adozione delle “finestre d'uscita” ora il legislatore aggancia la decorrenza dell'accesso alle pensioni all'indice di speranza di vita

Arturo Bertolotti

**La legge 122 del 30 Luglio 2010, un insieme di disomogeneo e complesso di norme aventi obiettivi diversi, legate unicamente dal titolo, così generico da poterle comprendere tutte: “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria”: 56 articoli complessivamente, ciascuno articolato in commi, paragrafi e sottoparagrafi. Una sessantina di pagine complessivamente, tanto per darne una valutazione di tipo quantitativo...**

Ebbene, in questo polpettone intricato, all'art. 12 e dobbiamo constatare con l'uso di un linguaggio piano e appropriato, si affronta anche l'argomento previdenziale; si dispone infatti che a **decorrenza dal 1° gennaio 2015**, i requisiti di età oppure di somma di età e contribuzione che oggi regolano l'accesso alla pensione, siano **agganciati e incrementati della crescita del “valore della speranza di vita riferito all'età di 65 anni”**, accertato dall'ISTAT e successivamente aggiornato con cadenza triennale secondo i valori che verranno indicati con decreto da emanarsi a cura del Ministero dell'Economia e Finanza. Allo scopo, già a decorrere dal 2013, l'ISTAT renderà disponibile il dato riferito alla popolazione residente in Italia nel momento; in sede di prima applicazione l'incremento da applicare ai termini di età di accesso in vigore non potrà superare i tre mesi e l'aggiornamento non verrà applicato in caso di decremento rispetto al valore precedente (sic!).

Di primo impeto emergono spontanee più osservazioni. La prima constata la fine del dispositivo prepotente e autoritario delle “finestre di accesso” alla pensione, ora camuffato e reso permanente dall'adozione dell'indice di andamento della speranza di vita. Dispositivo che essendo di tipo automatico e incrementale non mancherà nel futuro di produrre effetti consistenti nella determinazione del termine iniziale di erogazione delle pensioni, reso incerto e

peggiorato nel tempo. E comunque non noto ai soggetti contribuenti che vorranno o dovranno pianificare in modo consapevole la loro uscita dal mondo del lavoro con sufficiente anticipo.

Tanto per avere qualche indicazione sul valore della “speranza o attesa di vita”, calcolata all'età di 65 anni (soggetti di sesso maschile), nell'anno 2000 era pari a 16,50 anni, nel 2003 è cresciuto a 16,83 (incremento di 0,33 di anno pari a 4 mesi) e nel 2005 è ulteriormente cresciuto a 17,46 anni (con un ulteriore incremento di 0,63 di anno, pari a quasi ulteriori 8 mesi), cioè complessivamente 12 mesi di incremento nell'arco di 5 anni (intervallo tra 2000 e 2005). Secondo stime raccattate sul computer in qualche sito sindacale, l'incremento del limite di accesso alla pensione può essere stimato in “oltre” 3,5 anni entro il 2050.

Qualche lettore potrà osservare che preoccuparsi così in anticipo di regole e valori di accesso alla pensione, modificati con frequenza annuale negli ultimi dieci anni è un discorso fuori dal tempo. Ma ha dato parecchio fastidio il principio di autorità – o di prepotenza – della decisione; **decisione che non risulta sia stata presentata e discussa in ambito sindacale**, nel nostro mondo almeno.

Se a carico dei contratti assicurativi in essere e senza negoziazione bilaterale, da parte dell'assicurato nei confronti del soggetto assicuratore, un'azienda assicuratrice introducesse una clausola simile, quante speranze potrebbe avere di avere causa vinta a fronte di cause e istanze intente dagli utenti? Non dimentichiamo che nel caso di assicurazione pubblica e obbligatoria – è il caso della previdenza INPS – il contratto sociale, quello che lega il lavoratore dipendente all'ente previdenziale, viene accettato e sottoscritto nel momento in cui il dipendente si iscrive e inizia a versare i contributi.

Resta a suo carico e del datore di lavoro, il mantenimento dell'associazione attraverso il pagamento regolare e costante della contribuzione; a carico del soggetto

assicuratore la conservazione oculata dei contributi e la corresponsione delle prestazioni alle condizioni definite all'atto della sottoscrizione del patto. In caso contrario dove andrebbe a finire la bilateralità delle obbligazioni?

Questo nuovo, muto ed efficace strumento per spostare in avanti in modo ritmato ed incrementale l'accesso alle pensioni, ci sembra essere un dispositivo non corretto, tacito ed impositivo, con buona pace del presidente INPS, dott. MASTRAPASQUA, che l'ha presentato come provvedimento corretto ed efficace, finalmente capace di sanare e mantenere nel tempo l'andamento corretto dei bilanci dell'Istituto, in modo permanente. Capace quindi di evitare i provvedimenti di tipo congiunturale e progressivo che hanno qualificato la normativa previdenziale nell'ultimo decennio.

Infine, ancora una volta cresceranno le tensioni in ambito aziendale tra i dipendenti che si apprestano a lasciare l'azienda appena raggiunti limiti di accesso alla pensione e l'azienda, che sia pure in modo forzato dovranno rivedere continuamente i piani di rinnovo o sostituzione dei ruoli aziendali. E tutto ciò a scapito dell'ingresso dei nuovi soggetti nel mondo del lavoro.

Sono di questi giorni le grandiose manifestazioni di protesta dei giovani spagnoli per reclamare la carenza di occupazione e purtroppo va costatato che anche a casa nostra i giovani non trovano più occasioni di lavoro e stanno perdendo il posto; il rapporto ISTAT presentato il 23 maggio scorso evidenzia che in Italia, nel biennio 2009-2010 ci sono stati 500.000 occupati in meno con età tra i 15 e i 29 anni. Inoltre, ed è un fenomeno anche peggiore, hanno raggiunto quota 2 milioni gli “scoraggiati” – coloro che non hanno cercato lavoro perché ritenevano inutile il tentativo di cercarlo –. Sono aumentati a dismisura i “Neet”, i giovani che non studiano e non lavorano...

Questo stato d'animo si fa sentire, secondo il rapporto ISTAT anche sul fronte scolastico: il 18,8% dei giovani italiani tra i 18 e i 24 anni, (due ogni 10!), ha abbandonato gli studi senza aver conseguito un titolo di studio di scuola superiore. Come in modo sconsolato fa rilevare qualcuno, l'Italia è con la Bulgaria in fondo alla classifica, con un tasso di abbandono degli studi molto distante dalla media UE.

Da un lato si cerca di mantenere il più possibile i lavoratori in occupazione rendendo sempre più difficili e cervelotiche le regole di accesso alla pensione, dall'altra – naturalmente – si constata la disoccupazione crescente dei giovani.

Gerontocrazia? Mancanza di fantasia e coraggio da parte di chi ci governa? Effetti transitori della congiuntura? Quale sarà la risposta più corretta? □

L'informatica sovrana

## La città digitale: tra mito e realtà

Filippo Novario

Sul giornale La Stampa dell'8 giugno 2011, è apparso un articolo a firma di Juan Carlos De Martin, co-fondatore e co-direttore del Centro NEXA su internet & società.

Nelle due semi colonne della rubrica Lettere e Commenti a sua disposizione, il Professore ha sensibilizzato i lettori sulla necessità che i sindaci neo eletti di Milano, Torino, Napoli e Bologna, dedichino particolare attenzione, oltre agli aspetti consueti, alla dimensione digitale delle loro città: la c.d. Città Digitale.

Questa prende le fattezze della Città del Sole di Tommaso Campanella, con un pizzico di digitalità. La descrizione adotta toni mitici, che inquadrano la Città Digitale quale chimera dove: qualunque cittadino possieda un'alfabetizzazione informatica possa accedere alla rete Internet; l'immagine della città

in Internet sia curata, quale immagine più rappresentativa e diffusa nel mondo; le imprese possano fruire di servizi online; le biblioteche e gli archivi siano in rete; attraverso il digitale si attuino le politiche d'integrazione; i servizi comunali siano descritti online, associando a ciò il loro miglioramento; le aziende creino nuovi posti di lavoro legati al digitale, quale nuova frontiera del mercato del lavoro. *Dulcis in fundo*, vengono citate quali esempi la biblioteca di Seattle e di Salt Lake City, sottolineando la necessità che ogni sindaco nomini "un/una chief digital officer" che mantenga la visione d'insieme, colga sinergie, identifichi ridondanze e osservi il rispetto degli obiettivi.

Letto l'articolo, quale torinese, ho pensato di essere nel Giurassico. Non fosse per alcuni elementi che mi hanno indotto a rileggere criticamente l'articolo. Uscendo di casa, ho incrociato in via Roma almeno una cinquantina di persone sulla mezza età, intente all'uso

di smartphone. Giunto in piazza Castello, il mio smartphone si è connesso alle reti wifi libera che il Comune ha allestito da qualche tempo. Giunto in ufficio, mi sono connesso ad Internet per osservare la frequenza dei tram e dei bus della città, soffermandomi sulla frequenza dei treni della Metropolitana digitale senza guidatore, che collega il complesso del Lingotto alla città di Collegno passando per Torino.

Nel mentre, non ho potuto fare a meno di osservare la simpatica immagine cittadina che Torino diffonde attraverso il suo sito istituzionale, dove è altresì possibile osservare trasporti urbani, parcheggi, viabilità in lingua italiana e in altre lingue tra cui l'inglese, il romeno, ecc. Ho poi effettuato una ricerca di un volume nell'archivio online della biblioteca intitolata a Francesco Ruffini, del Dipartimento di Scienze Giuridiche, rintracciando il libro e la sua locazione.

Mi sono poi mosso presso un'azienda che aveva richiesto la mia consulenza per questioni inerenti l'Informatica Giuridica e Forense, non senza un interrogativo: sono a Seattle oppure a Torino? Entrato nel bar dove solitamente prendo il caffè al mattino, prendo coscienza di essere a Torino dove, seppur non come a Seattle, vivo in un mito, come fosse realtà. □

### LA TUA PROSSIMA SFIDA IMPRENDITORIALE POTREBBE AVERE 5 ANNI.

La Fondazione "aiutare i bambini" cerca referenti volontari per sviluppare e promuovere la propria rete territoriale.

È il momento di rimetterti in gioco con la tua esperienza al servizio di "aiutare i bambini".  
**Perché tu cresca, anche con l'aiuto di un bambino.**  
Se vuoi maggiori informazioni:  
visita il nostro sito [www.ioreferente.it](http://www.ioreferente.it), scrivi a [referenti@aiutareibambini.it](mailto:referenti@aiutareibambini.it) o chiama lo 02 70.60.35.30.



**aiutare i bambini**  
ogni giorno, davvero

Fondazione "aiutare i bambini" Onlus  
via Ronchi, 17 - 20134 Milano  
Tel 02 70.60.35.30 - Fax 02 70.60.52.44  
[info@aiutareibambini.it](mailto:info@aiutareibambini.it) - [www.aiutareibambini.it](http://www.aiutareibambini.it)

Si ringrazia l'editore per lo spazio concesso



Il mito dei treni

## Orient Express

Il treno più famoso del mondo, l'"Orient Express", è stato rimesso a nuovo da un'industria italiana: la Magliola Alessandro & Figli S.p.A. di Santhià.

Questa azienda nota, non soltanto in Italia, per la costruzione di carrozze ferroviarie, carri merci, vetture tranviarie e la revisione e ristrutturazione degli stessi prodotti, ha operato su quattordici vagoni di questo mitico treno riportando gli interni ed anche la parte esterna, con i suoi fregi e le sue scritte, al lusso originale.

È stato effettuato anche un intervento manutentivo sull'impianto frenante che ha reso perfetta la sicurezza.

Questo lavoro ha coinvolto tappezzeri, falegnami ed altri esperti artigiani che, insieme, hanno contribuito alla qualità del lavoro richiesta.

Le persone, invitate a febbraio, mese nel quale sono terminati i lavori, hanno potuto visitare, all'interno dello stabilimento di Santhià, alcuni dei vagoni più significativi dell'eleganza e del comfort di questo treno.

I tre vagoni ristorante sono l'espressione di un antico sfarzo. Bellissimi intarsi, decorazioni in lacca nera, pannelli di vetro, lampadari di cristallo e tappezzerie si ispirano ai loro nomi "Etoile du Nord", "Cote d'Azur" e "Oriental".

La boutique presenta piccole e stilizzate vetrine nelle quali saranno esposti, per l'eventuale acquisto dei viaggiatori, gioielli ed altri oggetti di lusso. Nella sala bar sarà anche sistemato un pianoforte.

I vagoni letto con cabine e normali sono arredate con altrettanto lusso; toelette con ripiani in marmo.

L'Orient Express sarà impiegato per viaggi crociera di lunghezze e durate diverse che toccheranno importanti città europee come Londra, Parigi, Roma, Vienna, Parigi, Budapest e Venezia con prezzi che saranno sicuramente ai livelli della grande qualità offerta.

Indipendentemente dall'indescrivibile eleganza di questo treno, riteniamo importante che il suo proprietario "Venice Simplon Orient-Express" abbia scelto e

dato fiducia per questo "face lifting" ad un'azienda italiana.

La Magliola Alessandro & Figli S.p.A., come già citato, offre ottime garanzie per lavori con notevole apporto tecnologico.

Fondata a Biella da Antonio Magliola nel lontano 1829 per la costruzione di carri agricoli e carrozze, si è trasferita a Santhià nel 1901 continuando a crescere nella specializzazione della costruzione di materiale rotabile. Oggi l'azienda è diretta dai discendenti del fondatore: i fratelli Magliola Maurizio, Paolo e Liliana, ai quali, oltre al merito, auguriamo nuove performances.

P.G.P.



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

  
**Ge.S.O.**  
GESTIONE SALUTE ORALE



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

### PRESTAZIONI ODONTOIATRICHE SPECIALISTICHE

Prevenzione  
Igiene orale  
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](mailto: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

## 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

### Sintesi del programma per il 2° semestre 2011

Serate al caffè Platti: **4 ottobre** - A cura di G. Giaume "La birra spiegata ad un marziano - produzione, storia e curiosità sulla bevanda più antica del mondo";

**8 novembre** - Lo psicologo E. Frola parla di "emozioni ed affetti tra scienza e poesia"; **6 dicembre** - Serata a sorpresa con Carlotta Iosetti, attrice piemontese. Appuntamento sempre alle ore 20.45.

**Settembre:** 24/9 visita guidata alla Villa Cavour di Santena; a seguire pranzo in ristorante nella zona; trasferimento in pullman riservato.

**26/9** Messa per i defunti del Club, partecipata da Manager Italia e Federmanager, presso la chiesa di Sant'Antonio da Padova.

**Ottobre:** 1/10 festa dei soci neo-ottantenni e mostra delle realizzazioni artistiche dei nostri associati, presso i Ronchi Verdi (corso Moncalieri 466): pranzo al Circolo, presentazione della mostra e festa per chi ha compiuto o compirà nell'anno le ottanta primavere.

**14/10** Festa del 25° anniversario del Club: serata musicale a teatro offerta ai Soci e parenti.

**Novembre:** 13/11 festa del tartufo a Murisengo: gita in pullman nel Monferato con visita della locale fiera e pranzo (con trifule); 15/11 serata con la dott.ssa Truzzi ai Ronchi Verdi (tema: ruolo strategico della pubblicità).

**26/11** tradizionale bagnacauda da Defilippi (Bussolino di Gassino), preceduta da visita alle cantine Balbiano di Andezeno.

**Dicembre:** 17/12 cena degli auguri presso il ristorante Villa Sassi.

Maggiori informazioni sui programmi, orari e prezzi presso la segreteria del DIR-CLUB che, ricordiamo, è aperta al matti-

no di martedì, mercoledì e giovedì; lo stesso dicasi per la prenotazione della partecipazione. Luglio, agosto e inizio settembre chiuso. □

Agliè, in provincia di Torino, sabato 11 giugno 2011

## Assegnato il premio letterario del concorso "Il Meleto"

*Cristina Codazza ha vinto nella categoria inediti*

**C**ristina Codazza, la "nostra" segretaria di redazione, ha vinto il primo premio del concorso letterario nazionale "Il Meleto" di Guido Gozzano, assegnato sabato 11 giugno u.s. ad Agliè, in provincia di Torino.

La giuria del premio, composta da Maria Rosa Masoero, direttrice del Centro Studi Gozzano e Pavese, da Bruno Quaranta, Claudio Maringelli e Lilita Conrieri, ha esaminato le opere, numerose, presentate per le diverse categorie - "Inedito studenti", "Lavori inediti" e per quest'ultima categoria è pervenuta all'assegnazione del premio a Cristina Codazza, che presentava la composizione "Goodman" che riproduciamo a lato.

La "nostra" Cristina non ci aveva mai parlato di questa passione e quindi i motivi di rallegramento sono doppi, per la sua bravura e per la sua riservatezza. □

## LAVORO Ricerca lavoro

COMUNICATO N. 1135

**FIGLIA DI DIRIGENTE, laurea in agraria Università di Torino, residenza in Francia, ventennale esperienza in organizzazione gestione e controllo economico finanziario di aziende di differenti tipologie del settore agricolo, in formazione del personale e in sperimentazione di innovazioni, esaminerebbe proposte di operatori italiani per sviluppare in Francia: valutazioni di fattibilità, diagnosi e studi aziendali di settore, informatizzazione, ricerche di mercato e di personale, perizie, assistenza a gruppi in visite di istruzione, formazione e addestramento. Bilingue (italiano e francese), inglese letto e parlato. Informatica: excel, word, powerpoint, silex, isacompta. Telefono e recapito APDAI. 011-5625588.**



### Goodman (il segreto)

*Goodman rideva,  
la figura sottile e nervosa,  
scorgendo se stesso  
tra i riflessi del lago,*

*d'un maggio inoltrato  
fiero e già caldo,  
rumoroso di piccoli grilli  
(attori impazienti d'una prova d'estate).*

*Quell'uomo era "perso"  
per tutti, al villaggio  
e forse per quello  
era vivo, davvero*

*come una quercia  
(ed i suoi cento segreti)  
come la terra  
(in un giorno di vento)  
come quell'acqua  
(ed il suo viaggio-naufregio)  
come in un tempo  
(senza più un destino).*

*Goodman non capiva il "progresso"  
ed il suo vorticoso senso*

*e in una sera di foglie nel cuore  
toccò i fili dell'alta tensione  
(poi il cielo)  
e volò via come una stella  
innocente e stranita.*

*Ora esiste  
tra quei cento rami riflessi  
ed i suoi tanti segreti,  
per chi l'ha amato  
soltanto,  
senza chiedergli mai  
un perché.*

**Cristina Codazza - Torino**

# LOGIMEDICA CENTRO ODONTOIATRICO

## IL VOSTRO NUOVO DENTISTA DI FIDUCIA



L'importanza dell'igiene orale non può essere sottovalutata: la cura dei denti è infatti una componente essenziale per il raggiungimento di salute e benessere.

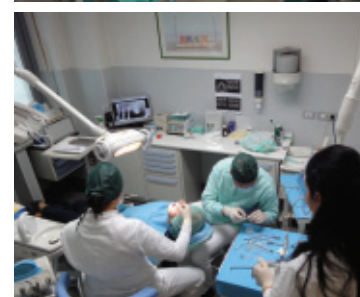
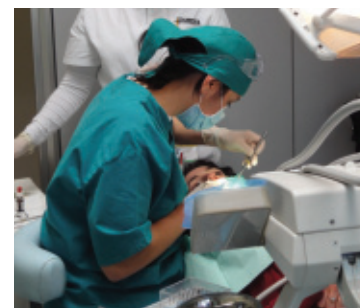
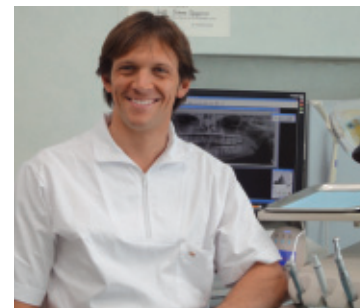
Ma è altrettanto importante saper scegliere le persone giuste cui rivolgersi, individuando professionisti di alto livello, capaci di offrire - allacciando un rapporto di fiducia con il cliente - risultati concreti e duraturi. A questo proposito, la scelta di Logimedica srl - realtà in grande crescita e

rinomata nel settore per competenza, qualità e trasparenza - rappresenta un'indiscussa garanzia.

Sviluppando il cammino intrapreso dalla struttura pre-esistente, il centro odoiantrico persegue l'obiettivo di "superare" la vecchia figura del dentista, tramite una serie di servizi di assoluto rilievo - condotti da un'equipe di specialisti - in una struttura moderna e attrezzata con gli strumenti più avanzati del settore.

Lo staff di Logimedica opera su tutte

le branche dell'odontoiatria, dalla semplice cura della carie ai più sofisticati interventi di chirurgia implantare, senza tralasciare la dimensione estetica, con le nuove tecnologie di sbiancamento dei denti, sempre più richieste. Rivolgersi a Logimedica - la sede si trova in zona Crocetta, a due passi dalla Fontana di Merz, all'incrocio tra corso Mediterraneo e corso Leone - significa scegliere la soluzione più completa e affidabile per la cura del nostro sorriso.



### Convenzioni dirette con:

#### FASI

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

#### FASIOPEN

Fondo Aperto di Assistenza Sanitaria Integrativo

#### FASCHIM

#### FISDAF

Fondo Integrativo Sanitario - Dirigenti Aziende Fiat

### Convenzioni interaziendali:

#### QUADRI E CAPI FIAT

#### COLLEGIO UNIVERSITARIO DI TORINO "RENATO EINAUDI"

#### GRUPPO FONDARIA SAI Cral Sai Assicurazioni

#### TORO ASSICURAZIONI Cral Toro Assicurazioni

#### TECNOCASA - KIRON - TECNORETE FNA ASS. PIEMONTE

#### CRAL ITALGAS TORINO Circolo Ricreativo CH4 Sporting Club (a cui appartengono in qualità di Soci i dipendenti del Gruppo Italgas)

**COMPETENZA - PROFESSIONALITÀ GENTILEZZA - TRASPARENZA**

(PER I NON CONVENZIONATI IL COSTO DELLA PRIMA VISITA È DI EURO 40,00)

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

DIRETTORE SANITARIO DR. SIMONE SPAGARINO

PRENOTI UNA VISITA O UNA CONSULENZA AL N° **011 38 52 551** O VISITI IL NOSTRO SITO [www.logimedica.it](http://www.logimedica.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](http://www.augusta.it)*

**AUGUSTA ASSICURAZIONI** 



[www.augusta.it](http://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.