

Meeting nazionale dei giovani dirigenti

Pier Giorgio Prato

Serve 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, purché 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

La 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.

Franca 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 condogliare, 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

Prima 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'invio 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

Credo 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 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^a adunata degli Alpini

Siamo 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. □

Oltre 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

Anche 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^a 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

Le 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, traslando 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 cervellotiche 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, scrivi a 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 - www.aiutareibambini.it

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 tappezziere, 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

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 Ioschetti, 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

Cristina 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-naufrazio)
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